
PRECEDENTES CONSTITUCIONALES, DENTRO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL

*Dr. Eric Briones Briones ¹
erickbriones18@yahoo.es*

Recibido 11 junio de 2017

Aceptado 13 junio 2017

RESUMEN

El presente trabajo, desarrolla un estudio acerca de la influencia que ha tenido la Reforma Procesal Laboral (RPL), con base en los criterios emitidos por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, a través de sus casi 30 años de existencia. Tanto en la parte procesal, como en lo individual y colectivo laboral. Con lo cual se reafirma lo preceptuado en su Ley de Jurisdicción Constitucional, acerca de que su jurisprudencia y precedentes son vinculantes erga omnes; es decir, que son guía forzosa para todos los habitantes del país. Recordando que esta se ha caracterizado, dentro de sus resoluciones, por ser progresista con base en la normativa internacionalmente reconocida y defensora de la constitución política, dentro de una interpretación pro homine.

PALABRAS CLAVE

Reforma Procesal Laboral. Influencia de lo constitucional sobre el ámbito laboral. Derecho colectivo. Carta de terminación del contrato de trabajo. Derecho procesal. Conflicto colectivo dentro del sector público. Solución de conflictos dentro del sector público. Negociación colectiva dentro del sector público. Ley no. 9343. Artículo 35 del Código de Trabajo. Convención Colectiva. Huelga. Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

ABSTRACT

The present work develops a study about the influence that the Labor Procedure Reform (RPL) has had, based on the criteria issued by the Constitutional Chamber of the Supreme Court of Justice, through its almost 30 years of existence. Both in the procedural part, as in the individual and collective work. This reaffirms the provisions of its Constitutional Jurisdiction Law, that its jurisprudence and precedents are binding erga omnes; That is to say, that they are forced guide for all the inhabitants of the country. Recalling that it has been characterized, within its resolutions, to be progressive based on internationally recognized norms and defenders of the political constitution, within a pro homine interpretation. (traducción libre).

KEYWORDS

Reform Labor Procedures. Influence of the constitutional on the labor sphere. Collective law. Individual law. Procedural law. Law no. 9343. Article 35 of the Labor Code. Collective Agreement. Strike. Constitutional Chamber of the Supreme Court of Justice.

SUMARIO: 1. Introito. 2. Derecho individual. 2.1 Antecedente constitucional sobre la carta de terminación del contrato de trabajo. 2.2 Nueva normativa influenciada. 3. Derecho colectivo. 3.1 Antecedente constitucional, acerca de la restricción de la solución de los conflictos colectivos dentro del sector público. 3.2 Nueva normativa influenciada. 3.3 Antecedente constitucional, acerca de la huelga. 3.4 Nueva normativa influenciada. 3.5 Antecedente constitucional, acerca de la negociación colectiva en el ámbito público. 3.6 Nueva normativa influenciada. 4. Derecho Procesal. 4.1 Antecedente constitucional sobre la jurisdicción laboral y sus medidas cautelares. 4.2 Nueva normativa influenciada. 5. Conclusiones. Referencias bibliográficas.

1. *Introito*

Doctrinariamente se ha señalado que precisamente una de las labores del derecho, estriba en ir dando solución a los problemas que enfrenta la sociedad, en vista de que el mismo, está y ha sido pensado para tal cometido. No obstante, la realidad dista de dicha premisa o cometido, ya que merced a los avances tecnológicos, el derecho se ha quedado rezagado en muchas ocasiones.

Es que hoy, las tecnologías de la información y comunicación (Tic`s), han venido a superar la barrera del tiempo, los límites espaciales y cualquier otra circunstancia, que hace años era un óbice para la humanidad. Esta transformación, ha obligado a un replanteamiento dentro del ámbito legal, con el fin de poder justificar la existencia del derecho mismo ante la sociedad. De allí que no solo la normativa formal, sea vinculante para la ciudadanía, sino también otros instrumentos, tales como los dictámenes, resoluciones judiciales y administrativas, convenios colectivos, principios de derecho y otros instrumentos (incluso foráneos), previamente reconocidos por la legislación, dentro de la vorágine social. En este sentido la Ley de la Jurisdicción Constitucional, vino a preceptuar, desde su misma creación -a finales de los años 80`s, el hecho de que sus sentencias, iban a ser vinculantes para todos los habitantes del país, excepto para sí misma, previendo el dinamismo social y las nuevas concepciones sociopolíticas dentro del conglomerado nacional.

El autor italiano, Gustavo Zagrebelsky, ha venido en este sentido a referir, que la labor primordial del derecho es la averiguación, acerca de si las fórmulas tradicionales que se han estilado para justificar un sistema siguen teniendo validez o si, por el contrario, es inevitable y urgente una revisión de los postulados, con el fin de prevalecer y cohesionar lo social. (2013: Briones, p. 38). Labor que precisamente debe cumplir, toda disciplina del derecho, si es que quiere subsistir y perpetuarse.

Bajo el anterior entendimiento, es que la Sala Constitucional, ha venido dictando criterios dentro de la vetusta legislación laboral, en determinados institutos jurídicos, tales como en las huelgas, convenciones colectivas, negociación colectiva, seguridad social; incluso declarando varias de sus normas contrarias a la constitución política y a la normativa internacional, debidamente reconocida por Costa Rica. Es por lo que, se pretende tratar -de seguido- algunos criterios al respecto, que como se verá han servido de norte y se plasman en la nueva reforma al código de trabajo, que entra en vigencia a partir del 25 de julio del año 2017. Para conseguir lo anterior, se pasará a ver un aparte referido al derecho individual, otro a la materia colectiva laboral y finalmente uno atinente a la parte procesal.

Sirva el presente, como un aporte al desarrollo socio nacional del derecho laboral, ya que como refirió, el sociólogo francés Pierre Félix Bourdieu, para que toda ciencia avance, es necesario estar averiguando, si las construcciones que actualmente rigen a una sociedad, desempeñan su papel, esto con el fin de satisfacer los intereses y necesidades tanto a lo interno, como hacia lo externo del conglomerado humano (2013: Briones, p. 25).

2. *Derecho individual*

La Reforma Procesal Laboral (RPL), si bien viene derogar más de 250 artículos², los cambios sustanciales ocurren en la parte adjetiva o procedimental, siendo solo una parte en lo colectivo y en el ámbito individual, una única modificación en referencia al artículo 35 del Código de Trabajo (CT), el cual es el que precisa tratar dentro del presente aparte.

Desde 1943, año en que se publica el CT, se vino a estipular en referencia a la carta "mal" llamada de despido³, que en toda expiración del contrato de trabajo, por la causal que fuere (por acuerdo de partes, por renuncia, por despido), se encontraba

en la obligación la parte patronal, siempre y cuando lo pidiera la persona trabajadora, de emitirle un certificado que únicamente expresara: a) La fecha de su entrada y salida y b) La clase de trabajo ejecutado. Asimismo, si lo deseara la parte trabajadora, se le podría consignar también, la manera cómo laboró y las causas de la cesación de la relación laboral.

2.1 Antecedente constitucional sobre la carta de terminación del contrato de trabajo

A partir de la creación de la Sala Constitucional, mediante votos recurrentes, se ha venido -con base en las facultades del artículo 57 de la Ley de Jurisdicción Constitucional⁴-, amparando el incumplimiento del sector privado, en cuanto a la entrega de la carta prevista en el artículo 35 del Código de Trabajo, al considerarse que su omisión, conlleva un serio desequilibrio; que traducido en términos constitucionales, viene a significar un atentado directo e inmediato del derecho al trabajo y al debido proceso.

Así el voto constitucional no. 2.170 del año 1993, vino a referir lo siguiente y en lo que interesa:

Precisamente, la preocupación constitucional y legal por el equilibrio entre los factores de la producción cuenta con una norma medular en el artículo 35 del Código de Trabajo: la obligación patronal de extender un certificado al momento de expirar todo contrato de trabajo; norma cuya violación puede falsear el equilibrio procesal en caso de contención acerca de la causal de despido (...) pues en el eventual caso de acudir a la jurisdicción común a hacer valer sus derechos, disposiciones como las citadas del artículo 82 se tornan inocuas: al trabajador no se le documenta la presunta causal de terminación del contrato e incoado el proceso ordinario correspondiente se le pueden alegar todas y cada una de las causales de justo despido. Sería mero ritualismo alegar que puede ocurrir a la jurisdicción ordinaria

para obtener el certificado y luego, con la presunta justa causal documentada, incoar acción en reclamo de sus prestaciones correspondientes. Si a un trabajador se le especifica por escrito la falta en que incurrió y por la cual se le despide, la empresa no podría posteriormente en el juicio alegar que fue otra diferente, ni aducir que existen faltas concomitantes, salvo que por convención colectiva o por ley así se hubiera establecido.

Por su parte, el voto no. 0518 del año 1999, consideró que entran en juego los principios de igualdad y del debido proceso, por cuanto *“la desigualdad material de patronos y trabajadores ha de encontrar y encuentra en el derecho de la Constitución -y aún en la legislación ordinaria- compensaciones jurídicas”*, como lo es precisamente, la obligación patronal de entregar la carta de terminación de la relación laboral, dentro de un contexto real normativo, que procura reducir la “desigualdad material” entre las partes, con base en el principio cristiano de justicia social.

Asimismo, en el voto constitucional N° 13.596 del año 2016, ha venido a ampliar -amén de la entrega de la carta del artículo 35 del CT-, el deber patronal de entregar -cuando se pida- el expediente laboral de la parte trabajadora, por cuanto es indispensable -el mismo- máxime cuando se requiere ésta para entablar un proceso en la vía judicial. Siendo que la denegatoria de esos datos, implicaría colocar en estado de indefensión a la parte, por cuanto esta no podría presentar la prueba en que fundamente su dicho, de manera directa.

2.2 Nueva normativa influenciada

Con la nueva reforma al Código de Trabajo, precisamente se viene a plasmar una modificación al artículo en mención, en donde expresamente se recogen los anteriores criterios constitucionales, para venir a estipularse además de lo referido en la normativa inicial, lo siguiente:

Si la expiración del contrato obedece a destitución por falta atribuida a la persona trabajadora, la entrega de la carta de despido será obligatoria; en ella se deben describir, de forma puntual, detallada y clara, el hecho o los hechos en que se funda el despido. La entrega se hará personalmente, en el acto del despido y deberá documentarse el recibido. Si el trabajador o la trabajadora se negara a recibirla, la entrega deberá hacerla la parte empleadora a la oficina del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de la localidad y, si esta no existe, se entregará o enviará a la oficina más cercana de ese Ministerio por correo certificado, lo cual deberá hacer a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido. Los hechos causales señalados en la carta de despido serán los únicos que se puedan alegar judicialmente, si se presentara contención.

Limitándose -así- en el procedimiento ordinario, a la hora de la contestación de la demanda (o hacer la reconvención) a alegar (la parte patronal) como hechos justificantes de la destitución solamente los indicados en la carta de terminación de la relación laboral, entregada a la persona trabajadora; pudiendo justificarse la falta de entrega de la carta a la persona trabajador, si se comprobare haber entregado la copia a la oficina del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la forma y los términos prescritos por la legislación laboral, conforme a las reglas estipuladas (art. 500 ejusdem).

Es decir, se logra plasmar, lo que se venía sosteniendo en el país, por más de 2 décadas atrás y específicamente para el resguardo de la persona trabajadora despedida sin responsabilidad patronal, en donde la carta legalmente se vuelve obligatoria, so pena de tenerse por interrumpido el plazo de prescripción de los derechos laborales a la hora de la solicitud (art. 413 de la RPL) y asimismo para efectos probatorios de la entrega, se viene a estipular un procedimiento, en donde

el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, juega un papel primordial, dentro de la recepción, con base en los presupuestos estipulados por la norma.

Ahora bien, en torno al tema del expediente laboral de la parte trabajadora, además de ser obligación constitucional su entrega, como se ha referido, la RPL, viene a propugnar dentro de su artículo 538 (tratándose de pretensiones sobre la seguridad social), la posibilidad de que sea la persona patrona -a requerimiento de la autoridad judicial- la que adjunte el mismo, so pena de producirse procesalmente una presunción de veracidad o de certeza, salvo prueba en contrario o existencia de imposibilidad material de su presentación. Con lo anterior, se cumple la disposición constitucional, en salvaguarda del derecho de defensa.

3. Derecho colectivo

Si bien, la reforma al Código de Trabajo (sufrida mediante ley no. 9343), es destinada a la parte procedimental, sí se modificaron varios artículos destinados a la parte del derecho colectivo, como la huelga, el paro patronal, la calificación de las mismas, la negociación y solución de los conflictos colectivos dentro del sector público, entre otros, con el ánimo de establecer reglas claras y actualizadas, de cara con los criterios externados, tanto por los tribunales judiciales, como por los compromisos internacionales adquiridos por el país.

Entendiendo al derecho colectivo, como aquel que contempla las relaciones colectivas, sin tener en cuenta -de manera directa- al trabajador individual, sino, al grupo de trabajadores, hacia un bien apto para satisfacer una necesidad en común (2014: Briones, p.122).

Dentro del presente aparte, se tratarán los temas referidos a la restricción de solución de los conflictos colectivos en el sector público, la huelga en general, la negociación colectiva, bajo los

principios constitucionales de la razonabilidad y proporcionalidad, en las finanzas públicas y los parámetros de legalidad.

3.1 Antecedente constitucional, acerca de la restricción de la solución de los conflictos colectivos dentro del sector público

Someramente se puede entender -en general⁵- que un conflicto, es la pugna de intereses, en pro de la consecución de la prevalencia de las diversas tesis (posiciones antagónicas, muchas veces hasta de choque), para lo cual se han creado (por parte del orden jurídico) diversos instrumentos de solución pacífica (art. 614 del CT: arreglos directos, conciliación y arbitraje) con el fin de resolver los mismos.

Doctrinariamente, los conflictos laborales, se han dividido en 2 grupos: a) conflictos individuales y b) conflictos colectivos. Subdividiéndose a su vez -según Cabanellas y Russomano- en jurídicos y económicos, según los intereses en disputa y por razón de las causas, en voluntarios e involuntarios (1979: p. 17).

Si bien, por propio desequilibrio de las relaciones laborales, es común que los conflictos surjan del derecho individual, también lo es, que los grandes conflictos se trasladan al ámbito colectivo, al existir organizaciones e instrumentos que constituyen una manifestación más elocuente, como los sindicatos, la huelga y los medios de solución de los mismos. De allí que en la práctica, versen en torno al carácter colectivo y si se toma en cuenta que en el sector público, tanto los instrumentos colectivos (convenciones colectivas), como las organizaciones de trabajadores (sindicatos, cooperativas, asociaciones solidaristas, etc.) están más desarrollados, es por lo que tanto la doctrina, como la jurisprudencia, versan sobre dicho conglomerado, con mayor preponderancia y precisión.

Dentro del presente aparte, se tratarán los temas referidos a la restricción de solución de los conflictos colectivos en el empleo público⁶, la

huelga en general, la negociación colectiva, bajo los principios constitucionales de la razonabilidad y proporcionalidad, en las finanzas públicas y los parámetros de legalidad.

Según voto constitucional no. 1.696-92, se dejó sin efecto, dentro del empleo público, como medios de solución de conflictos de carácter económico y social, las soluciones tradicionales laborales, tales como los arreglos directos, conciliación o arbitrajes de conciencia, estipulados dentro de la normativa del CT, en vista de que la aplicabilidad del derecho laboral (privado y común), iba en contra de la relación estatutaria y de los principios de derecho público, surgidos a partir de las leyes de servicio civil y la general de la administración pública, las cuales propugnan por un régimen propio, para los funcionarios públicos, enmarcadas dentro del principio de legalidad. En este sentido, dicho voto, vino a referir expresamente:

Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solamente distintos a los del derecho laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a éstos. Obviamente, la declaración contenida en esta sentencia abarca la relación de empleo que se da entre la administración (o mejor, administraciones) pública y sus servidores, más en aquellos sectores en que hay una regulación (racional) que remita a un régimen privado de empleo, la solución debe ser diferente. En esos casos, se daría un sometimiento a los procedimientos de arbitraje, pero con ciertas limitaciones, tales como que en ellos no pueden dispensarse o excepcionarse leyes, reglamentos o directrices gubernamentales vigentes, por lo que incluso en estos casos no procederían decisiones (laudos) en conciencia, ni tribunales formados por sujetos no abogados. Esta declaración se formula con base en la

facultades legales que tiene la Sala y por considerarse indispensable para la correcta interpretación del conjunto de su decisión (...) Esta sentencia implica, asimismo, que los procedimientos “de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social”, previstos en los artículos 497 y siguientes del Código de Trabajo, no son aplicables del todo a las administraciones regidas por el derecho público de empleo, y que no son aplicables al resto de las administraciones, incluidas las empresas públicas-sociedades anónimas, mientras por ley no se subsanen las omisiones apuntadas en esta sentencia. Dado que dichos procedimientos contemplan no solo los laudos, propiamente (artículos 519 ss), sino también los arreglos directos (artículo 497 ss) y las conciliaciones (artículos 500 ss), todos estos instrumentos debe entenderse que vencen en el plazo fijado por ellos. Queda claro por otra parte, que todos los procedimientos pendientes con motivo de esta acción de inconstitucionalidad, deberán tenerse por terminados y ser archivados.

Lo que implicaba, sin duda y como tesis general, que ningún funcionario público podía negociar sus condiciones de empleo, como si se tratara de un nexo contractual sujeto al derecho laboral. Siendo que solamente, se le faculta a hacer lo que la ley, le permita, sin poder actuar dentro de un marco de negociación propia, ya que ello -como se ha visto en muchos casos- puede ir en detrimento del interés público, razón de ser de la función pública.

3.2 Nueva normativa influenciada

Mediante la RPL, se vino a recoger parte de lo preceptuado constitucionalmente, tanto en el voto no. 1.696-92, como de lo también externado posteriormente, en los votos constitucionales nos. 3.053-1994 y 4.453-2000, dentro de reglas claras y precisas, que hasta ahora no se habían podido plasmar positivamente, dentro del ámbito legal laboral.

Al respecto, se puede reflejar lo estipulado en los artículos 688, 690, 693 y 696 todos del CT, referidos a la solución de los conflictos dentro del sector público, en donde claramente se desprende la validez de las conciliaciones y los laudos arbitrales, como medidas de salida a los problemas de carácter económicos y sociales de las personas trabajadoras; así como también de las convenciones colectivas, esto a pesar de que estas últimas realmente son formas de negociación y no realmente de solución de conflictos, con base en el capítulo tercero, del título undécimo, acerca de la negociación colectiva en el sector público, de la RPL.

Todos estos instrumentos, siempre y cuando se ajusten o limiten a las disposiciones legales⁷, por basarse en reglas especiales del ámbito administrativo público, como lo refirieron los votos constitucionales, antes mencionados. Sin haberse incluido legalmente dentro de dicho sector, los arreglos directos, como medios de solución de los conflictos; lo que sí, es procedente dentro del régimen particular del servicio.

3.3 Antecedente constitucional, acerca de la huelga

Por huelga y con base en la RPL (art. 370), ya no se entiende como un “abandono temporal del trabajo”, sino que se viene a plasmar lo que realmente significa, es decir, la “suspensión concertada y pacífica del trabajo”, que conlleva la defensa y promoción de intereses económicos y sociales y la defensa de los derechos en los conflictos colectivos, en cuanto a incumplimiento grave del contrato colectivo de trabajo o generalizado de los contratos de trabajo, del arreglo conciliatorio, de la convención colectiva o del laudo arbitral, la negativa a negociar una convención colectiva, a reconocer a la organización sindical, a reinstalar a los representantes de las personas trabajadoras a pesar de existir sentencia firme que así lo ordene, o por maltrato o violencia contra las personas trabajadoras, conforme a lo establecido por el artículo 386 CT.

Sabido esto, interesa pasar a ver los votos constitucionales (nos. 1.317-98, 10.832 y 17.680 ambos del año 2011) que se han referido al tema de la huelga y han dado las pautas al país, en el tratamiento práctico de dicho instituto, con base en el desarrollo de la normativa internacional, sobre derechos humanos, de los últimos dos decenios.

En cuanto al primer voto, interesa rescatar que el mismo declaró inconstitucionales los presupuestos del antiguo artículo 376 del CT y lo estipulado en el artículo 389 párrafo 2, los cuales originariamente, no permitían llevar a cabo una huelga: a) si se laboraba en el Estado y las actividades no las desempeñase también una empresa particular; b) si se laboraba en la actividad agrícola, pecuaria o forestal y en caso de huelga, se pudiere ver afectado el “beneficio inmediato”, por deterioro del producto o los servicios públicos; c) que así declarare el Poder Ejecutivo, en caso de que el Congreso hiciera uso de la facultad constitucional de suspender las garantías individuales; d) cuando los tribunales de trabajo, lo decretaren para resolver un conflicto colectivo. Lo anterior, por considerarse que dichas disposiciones en general, prohijaban condiciones irrazonables, arbitrarias, que únicamente restringían el derecho a la huelga, reconocido tanto a nivel constitucional, como internacional, mediante los compromisos adquiridos por el país.

Por su parte los votos nos. 10.832 y 17.680 ambos del año 2011, vinieron a sostener que la huelga como derecho fundamental, constituye una medida de presión legítima o medio de defensa de los intereses de los trabajadores y empleadores, con el propósito de preservar, afirmar y perseguir los intereses que enuncia la propia Constitución y a los que el Estado debe procurar los adecuados cauces jurídicos e institucionales. De allí que mantener requisitos como al menos la participación del 60% de las personas trabajadoras de la empresa, para tenerse por legal el movimiento huelguístico (art. 373 inc.c) o considerar la prohibición en cualquier caso del sector público, sin distinguir

entre servicios esenciales y los que no lo son (art. 375, 376 inc.d), era atentar contra los principios de proporcionalidad y racionalidad, en franca violación a las recomendaciones emitidas sobre el tema por la Organización Internacional del Trabajo y lo dispuesto por los artículos 60 y 61 constitucionales; ya que de forma excesiva se estaba limitando el derecho a la huelga, lo que lo convertía en nugatorio su ejercicio. Asimismo, se rescata el hecho de que la Sala Constitucional, haya referido que “aun en el caso de que el movimiento sea declarado ilegal”, no se les debe a las personas que hayan holgado, por el hecho de haber hecho uso de dicho derecho, tomarse represalias por se, en contra de ellas.

3.4 Nueva normativa influenciada

Dentro de la nueva normativa propuesta, se incluye puntualmente la posibilidad del ejercicio de la huelga, tanto para las personas trabajadoras del sector público, como privado, mediante reglas claras, en cuanto a conceptualización, porcentaje de apoyo, excepciones de las personas que laboran en servicios esenciales, calificación de la misma y sus efectos, según sea el caso (a partir del título sexto: medidas de presión).

En este sentido, el artículo 372 del CT, señala la titularidad del derecho que ostentan las personas trabajadoras, en el ejercicio del derecho de huelga, sin excluir de entrada a ningún oficio u profesión o sector, como sí lo hacía la legislación dictada en el año 1943. Recogiendo los criterios constitucionales sobre el porcentaje, dentro del artículo 373, relacionado con el artículo 381, con lo cual se elimina el porcentaje del 60% al menos requerido en el antiguo CT. Asimismo, se limita a las personas trabajadoras del régimen (privado o público) que laboren en el servicio esencial, entendiéndose por este, lo atinente a la vida, salud y seguridad, de la ciudadanía, disponiéndose así que aquellas personas trabajadoras -sin importar el régimen- con impedimento para declararse en huelga por laborar en servicios esenciales, fracasada la conciliación, tienen derecho a someter la solución del conflicto económico y

social a un arbitramento. En el caso que fuere del sector público, el mismo solo podría ser de derecho y llevado a cabo en la sede judicial, como se refirió.

Por otro lado, se otorga un plazo 24 horas -una vez firme y notificada⁸ la declaratoria de ilegalidad de la huelga- para que las personas trabajadoras huelguistas, se reintegren al trabajo, sin que pueda la parte empleadora dentro de dicho término, ponerle fin a la relación laboral, sin su responsabilidad.

3.5 Antecedente constitucional, acerca de la negociación colectiva en el ámbito público

Por negociación colectiva se debe entender, la voluntad de las partes (patrono-trabajadores) dentro de una relación laboral, de pactar condiciones de mejora para ambas (robustecimiento institucional, perfeccionamiento de la libertad, igualdad y dignidad de las personas)⁹; siendo que la titularidad de la misma, encuentra su máxima expresión, dentro del convenio 135 OIT, debidamente ratificado por el país (Amoretti, 2007: p. 143). Sosteniendo el español, Jesús Cruz, que la misma, debe responder a la idea de fuerza, en donde el aparato estatal, garantice su cumplimiento, previos requisitos formales de celebración y de legitimidad representativa de los negociadores (2015: p.495).

Si bien, se deja de lado con la RPL, para el sector en tratamiento, la tesis emitida en el voto constitucional no. 4.453-2000, al considerar como inviable que algún funcionario público, exceptuando los que se rigieran por el derecho laboral, -conforme a los artículos 111 y 112 de la Ley General de la Administración Pública¹⁰-, pudieran negociar sus condiciones de empleo, como si se tratara de un nexo contractual; sí se le puso límites y con base en una posición menos radical, que fue prohijando, con el transcurrir del tiempo, el mismo ente constitucional, posterior a la emisión de dicho voto, como se podrá apreciar infra.

En este sentido se pueden reseñar los votos emitidos por la Sala Constitucional, nos. 7.730-2000, 6.728-2006, 1.145-2007, 16.637-2013 y 10.292-2015 acerca de los parámetros en que se puede llevar a cabo la negociación, sobresaliendo en cada uno de ellos, los principios de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad.

Por ejemplo, el voto no. 7.730, vino a reseñar que la negociación pública de las cláusulas, será siempre válida, mientras no contravengan, los principios de razonabilidad, proporcionalidad, legalidad e igualdad, entendiéndose a cada uno de estos, bajo las siguientes consideraciones:

(...) el principio de razonabilidad implica que el Estado puede limitar o restringir el ejercicio abusivo del derecho, pero debe hacerlo de tal modo que la norma jurídica se adecúe en todos sus elementos, como el motivo y el fin que persigue, con el sentido objetivo que se contempla (sic) en la Constitución. Quiere ello decir que debe existir una proporcionalidad entre la regla jurídica adoptada y el fin que persigue, referida a la imperiosa necesidad que la ley satisfaga el sentido común jurídico de la comunidad, expresado en los valores que consagra la misma Constitución (Voto 1420-91) (...) En los términos más generales, el principio de legalidad en el estado de derecho postula una forma especial de vinculación de las autoridades e instituciones públicas al ordenamiento jurídico, a partir de su definición básica según la cual toda autoridad o institución pública lo es y solamente puede actuar en la medida en que se encuentre apoderada para hacerlo por el mismo ordenamiento, y normalmente a texto expreso -para las autoridades e instituciones públicas sólo está permitido lo que esté constitucional y legalmente autorizado en forma expresa, y todo lo que no les esté autorizado les está vedado (...) El principio de igualdad: Informa todo el ordenamiento jurídico y postula que no es posible otorgar una

tratamiento diferente a los que se hayan en la misma situación. La igualdad es ante todo, un límite de la actuación de los poderes públicos, a la vez que instrumento que se coloca en manos de los administrados para combatir la arbitrariedad. Esto es, que los poderes públicos pueden crear diferencias entre las personas, pero no pueden ser el producto de la arbitrariedad.

En similar sentido, la Sala Constitucional en el año 2013, ratifica la anterior posición, reconociendo que si bien, la negociación colectiva es un derecho reconocido constitucionalmente y por instrumentos internacionales de la OIT, lo cierto es, que su contenido se encuentra también subordinado a las normas y principios constitucionales, en el tanto sus decisiones implican consecuencias financieras a cargo de la Hacienda Pública.

Así que su adopción y validez no queda únicamente sujeta a la mera verificación del procedimiento de adopción, sino también a un análisis de fondo cuando este se requiera, en tanto su contenido debe ajustarse a las normas y principios constitucionales. Ya que las obligaciones contraídas por las instituciones públicas y sus empleados, como ocurre en este tipo de negociaciones, pueden ser objeto del análisis de razonabilidad, economía y eficiencia, con el objeto de evitar que a través de una convención colectiva, sean limitados o lesionados derechos de los propios trabajadores, o para evitar que se haga un uso abusivo de fondos públicos (voto no. 16.637-2013).

Esto es así, por cuanto, al tratarse de negociaciones en donde de por medio, están funcionarios públicos, remunerados con fondos públicos, es decir, con plata de todos, no es pensable que se equiparen sus actuaciones con el principio de disposición de autonomía, que rige en el trabajo privado para las partes, en donde no hay principios de orden público.

Como se podrá apreciar en el aparte que sigue, correspondiente a la nueva normativa, dichos principios han sido incluidos y recogidos positivamente, como óbices a la negociación colectiva dentro del sector público, bajo los parámetros constitucionales referidos.

3.6 Nueva normativa influenciada

En cuanto a las restricciones que señala la nueva legislación dentro de la negociación del sector público, en primera instancia se puede decir, que el título IX (acerca del régimen laboral de los servidores del estado y de sus instituciones), viene a disponer que la validez y eficacia de una negociación colectiva dentro del sector en estudio queda sujeta, a la aprobación del órgano jerárquico de la institución o empresa con competencia para obligarla, previa constatación de los límites y requisitos de validez¹¹; así que si se trata de normas que por su naturaleza o su afectación del principio de legalidad presupuestario requieran aprobación legislativa o reglamentaria, su eficacia quedará condicionada a la inclusión en la ley de presupuesto o en los reglamentos respectivos, lo mismo que a la aprobación por parte de la Contraloría General de la República, cuando afecte los presupuestos de las instituciones, cuyos presupuestos ordinarios y extraordinarios o modificaciones presupuestarias requieran aprobación de esta última entidad (arts. 695, 711, 713 del CT). En el entendido, que la no aprobación del acuerdo por la Administración no constituye una infracción sancionable por la vía represiva y que lo pactado válidamente, solo puede ser anulado cuando en la vía judicial, se declare una nulidad evidente y manifiesta, o por medio del proceso de lesividad, atendido a cuestiones de forma en la conformación de la voluntad de las partes o cuando se hubieran violado normas legales o reglamentarias de carácter prohibitivo.

Lo anterior, es reflejo de la influencia que han tenido los votos constitucionales que se han dictado al respecto, ya que dentro de la nueva legislación se recogen de una u otra manera; no solo poniendo las reglas de negociación dentro

de dicho sector, sino también estipulando los efectos que conllevan, en caso de su transgresión, tanto por cuestiones de fondo como de forma.

4. Derecho procesal

Es conveniente de previo a analizar este aparte, hacer la diferencia doctrinal, entre proceso y procedimiento, laboral. Para ello, la Magistrada Julia Varela, sostiene que por proceso, se debe entender la institución jurídica en donde se dirimen los conflictos, la cual es sustentada por el Estado y llevada a cabo por la jurisdicción (entendida esta como la autoridad encargada en la aplicación del derecho y que como lo ha señalado Euquerio Guerrero, es al poder judicial, que le corresponde el dictado de tal, al ser el órgano vigilante de que las normas jurídicas, sean respetadas y cumplidas, dentro de la concepción tradicional de la división de poderes, formulada por Montesquieu, 1971:p.389). Por su parte el procedimiento, vendría a ser el conjunto de actos, actuaciones, diligencias, que inician y culminan dentro del proceso, para dirimir precisamente el conflicto sometido a la jurisdicción laboral (1995: pp.27-28). Bajo el discernimiento que no es lo mismo, el significado del “proceso” que el del “procedimiento”, aun cuando en la práctica forense, se tienden a utilizar indistintamente. Se podría entonces colegir, que el primero es el conjunto normativo estructurado, cuyo fin es resolver un caso. Mientras que el procedimiento, es el desarrollo práctico o método de ejecución de las actuaciones, de una manera ordenada, para llegar al fin. Así el proceso es el continente, mientras el procedimiento su contenido.

4.1 Antecedente constitucional sobre la jurisdicción laboral y sus medidas cautelares

Seguidamente se pasa a ventilar lo que ha referido la Sala Constitucional, en referencia al proceso dentro del ámbito laboral, para ello se toman como antecedentes los votos 6.224 del año 2005 y los nos. 9.928 y 11.034 ambos del año 2010¹², referidos a lo jurisdiccional, como órgano encargado en la

aplicación del proceso y lo referido a la atención de las medidas cautelares dentro del mismo, con ocasión de alguna transgresión a la relación laboral.

En referencia a los 2 últimos votos, los mismos vienen a declarar y a dimensionar la inconstitucionalidad del artículo 3, inciso a), del Código Procesal Contencioso-Administrativo (Ley No. 8508 de 28 de abril de 2006) y la jurisprudencia de la Sala Primera de Casación de la Corte Suprema de Justicia que, en aplicación del artículo 4º, inciso a), de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, remitía a la jurisdicción laboral cualquier controversia relacionada con una relación de empleo público al considerarla “netamente laboral”, aunque el justiciable pretendiera, materialmente, impugnar la disconformidad sustancial o invalidez de una conducta administrativa o manifestación específica de la función administrativa, surgida en una relación estatutaria. Lo cual la Sala Constitucional, consideró:

(...) cuando el justiciable pretende discutir la disconformidad sustancial o invalidez de una conducta administrativa o manifestación específica de la función administrativa con el ordenamiento jurídico-administrativo, el asunto debe ser ventilado, por la reserva y el imperativo constitucional del artículo 49, ante la jurisdicción contencioso-administrativa. En esencia, el justiciable tiene la garantía constitucional de impugnar cualquier conducta que sea manifestación de la función administrativa ante la jurisdicción contencioso-administrativa, siendo que existen conductas que se producen dentro de una relación de empleo público que son expresión específica del concepto general de la “función administrativa”. De otra parte, habrá pretensiones que, por su contenido sustancial y el régimen jurídico aplicable, deben ser conocidas y resueltas por la jurisdicción laboral, habida cuenta de su especialidad competencial y de la necesidad

de aplicar, al caso concreto, las categorías dogmáticas, instituciones, institutos, principios y herramientas hermenéuticas particulares de esa disciplina jurídica. Así, a modo de ejemplo y sin pretensión de exhaustividad, la jurisdicción laboral deberá conocer y resolver –aunque el tema se encuentre relacionado con la conducta o función administrativa ejercida por un ente público- extremos típica o materialmente laborales, tales como la procedencia o no y el cálculo para el pago del aguinaldo, vacaciones, preaviso y auxilio de cesantía, lo concerniente al reconocimiento de una jubilación o pensión o los riesgos profesionales, las controversias que se susciten en el ámbito del Derecho laboral individual y colectivo (v. gr. conflictos de carácter económico-social), de todo lo relativo al ejercicio del derecho a la huelga o el paro, etc. En igual sentido, se impone reconocer que tratándose de empleados encargados de gestiones sometidas al derecho común de empresas públicas o de servicios económicos desarrollados por una administración pública o de simples obreros, trabajadores o empleados que no participan de la gestión pública del respectivo ente público, esto es, de los que la doctrina denomina “trabajadores de la administración pública”, las controversias surgidas deben ser conocidas y resueltas por la jurisdicción laboral, al no tratarse, en sentido estricto, de un funcionario, servidor o empleado público (artículos 111, párrafo 2°, y 112, párrafo 2°, de la Ley General de la Administración Pública), dado que, cualquier conducta emanada del ente público, en tal contexto, no estará sometida al régimen jurídico administrativo y tampoco podrá ser reputada, materialmente, como una relación jurídico-administrativa. Es preciso resaltar que el constituyente optó por órdenes jurisdiccionales especializados por razón de la materia –por lo menos hasta cierta instancia-, como una garantía

de acierto y un medio para el logro del imperativo constitucional de una justicia pronta y cumplida. Si bien, el artículo 41 constitucional consagra el derecho general de acceso a la jurisdicción, luego los numerales 10, 48, 49, 70 y 153 de la norma fundamental optan, claramente, por el establecimiento de jurisdicciones especializadas. De manera que el justiciable tiene el derecho de elegir ante cuál orden jurisdiccional acciona, en el tanto la naturaleza material de la pretensión y el régimen jurídico aplicable sea congruente con la especialidad –constitucional o legal- de la respectiva jurisdicción (voto no. 9.928-2010).

Incluso el ente constitucional, consideró la posibilidad de desacumular pretensiones dentro de la vía jurisdiccional, con el fin de cumplir con el resguardo constitucional, encomendándole la tarea a la Sala Primera, de resolver de manera diligente, los conflictos de competencia que se pudieran dar entre los juzgados contenciosos administrativos y laborales; con el fin de cumplir con la justicia pronta y cumplida, conforme lo señalado en la Carta Magna (artículo 41 constitucional).

En vista de ello, el último voto no. 1.134, procedió a dimensionar y ratificar el 9.928, en el sentido de que todos los asuntos planteados a partir del día siguiente a la publicación íntegra de la sentencia en el Boletín Judicial debían ser interpuestos ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa o Laboral, según correspondiera, sea por el contenido material o sustancial de la pretensión y el régimen jurídico aplicable.

En cuanto al tema de las medidas cautelares dentro del proceso, la Sala Constitucional, venía externando desde el año 2005, lo siguiente:

(...) el órgano jurisdiccional tiene la obligación de ordenar o emitir la medida provisoria si concurren los presupuestos para su adopción. Del núcleo esencial del

derecho fundamental a la tutela cautelar, se pueden extraer dos consecuencias, a saber: a) El otorgamiento de una medida cautelar no depende, exclusivamente, del libre y prudente arbitrio o discrecionalidad judicial, y b) el legislador ordinario no puede negar, limitar, restringir o condicionar tal derecho. Los límites extrínsecos de este derecho fundamental están constituidos por los principios de igualdad (artículo 33 de la Constitución Política), para evitar un privilegio injustificado o una distinción objetivamente infundada y el de proporcionalidad, en sus diversas especificaciones de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, así como por el derecho fundamental a la defensa y el contradictorio (artículo 39 ibidem). Bajo esta inteligencia, la tutela cautelar es constitucionalmente obligatoria cuando puedan desaparecer, dañarse o perjudicarse, irremediablemente, las situaciones jurídicas sustanciales de las partes, llámense derechos subjetivos o intereses legítimos, puesto que, el juzgador esta (sic) llamado a protegerlos y repararlos (artículos 41 y 49 de la Constitución Política (voto no. 6.224-2005).

De lo que se extrae que la Sala en mención, ha estimado que tanto legislar sobre las medidas cautelares dentro del proceso, como su aplicación por parte de la autoridad judicial, deviene del derecho constitucional, de posibilitar una justicia cumplida y pronta, en donde se garantice de manera provisional la eficacia de la sentencia de mérito.

4.2 Nueva normativa influenciada

Pareciera que con la RPL, a partir del artículo 420, realmente la mayoría de los conflictos que ocurran dentro de la relación de empleo (sometidos a la jurisdicción), irían a la vía laboral, por cuanto el conocimiento de extremos laborales, así -incluso- como las impugnaciones o nulidades de actos u omisiones de los órganos públicos, van a ser conocidos legalmente por la judicatura laboral

y aun cuando el contenido sustancial, en el caso de que exista de por medio, por ejemplo, una impugnación de una suspensión de 2 días, sin goce salarial, producto de llegadas tardías y el objeto principal, sea la nulidad de dicho acto, va a tener que ser vista por la jurisdicción laboral, porque a la hora de valorarse si existe o no, la nulidad alegada por falta de errónea aplicación del reglamento institucional, se va a tener que aplicar normas del derecho del trabajo (presupuesto del artículo citado), al tenerse que verificar la conceptualización de las llegadas tardías, la normativa aplicable, la jurisprudencia que se haya dictado sobre la temática y cualquier otro valor, que pueda provocar la resolución de dicho caso en particular. A contrapelo de lo que se ha visto en otros casos, la normativa nueva vuelve los cauces a la vía laboral y deja en principio por fuera la vía contenciosa administrativa, lo que podría explicarse porque la normativa se haya dejado, tal y como fue pensada desde la emisión del anteproyecto dado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, lo cual indica que bien, se podría volver a plantear una consulta o acción de inconstitucionalidad ante la Sala Constitucional, en donde como se ha referido ya existen antecedentes al respecto.

Asimismo, en cuanto al segundo tema referido a las medidas cautelares, bajo lo referido constitucionalmente en el aparte respectivo, la RPL, opta por ampliar las medidas cautelares -por cuanto anteriormente, se estipulaba solo el arraigo, el embargo y la confesional prejudicial, debiéndose acudir a las reglas del proceso civil-, con inclusión de medidas atípicas (las cuales se pueden hacer uso, en caso de considerarse necesarias para la garantía de un eventual futuro derecho); reinstalación dentro de la sede laboral, de manera precautoria; suspensión de actos administrativos (bajo advertencia de incurrir en el delito de desobediencia), etc.; comprendidas todas dentro de un marco de racionalidad y proporcionalidad, con el fin de evitar extralimitaciones y siempre que (arts.489-494 ejusdem). Garantizándose así provisionalmente la efectividad de la sentencia definitiva o de mérito,

siempre que exista peligro para la efectividad de la sentencia y cuando considere el juez que se cumplen los presupuestos para su aplicación, sea la apariencia de buen derecho (*fumus boni iuris*) y el peligro en la mora (*periculum in mora*), dentro de los principios constitucionales de una justicia pronta y cumplida para sus habitantes.

5. Conclusiones

Ya lo presagiaba el Dr. Rodolfo Piza Escalante, ex presidente de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, -con ocasión de la primera Conferencia de Tribunales Constitucionales celebrada en Iberoamérica, Portugal y España- al indicar que con la creación de un órgano especializado en materia constitucional, se iban a ver obligados los jueces y abogados de Costa Rica, a buscar la constitución entre sus *“semiolvidados libros de universidad, y ponerla por primera vez entre los Códigos de sus Despachos (...) e incluso en el vademécum de los demás profesionales, empresarios, educadores, políticos y ciudadanos en general”* (2017: Briones, p.88) y precisamente casi a 30 años de aquel vaticinio, esto se ha convertido en un hecho incontrovertido. Por cuanto, no se puede dejar de lado, la jurisprudencia constitucional, si se quiere poseer un amplio bagaje cultural jurídico, en referencia a determinada materia del derecho.

Pensamiento avalado por el profesor Rubén Hernández, quien ha considerado que ciertamente los cambios más importantes y transformaciones jurídicas, han provenido de la jurisprudencia constitucional, antes que de las reformas propiamente normativas (2000: p. 47). Lo anterior, se puede decir, como consecuencia de que el derecho es dúctil (según lo ha sostenido el profesor italiano, Gustavo Zagrebelsky) y por ende debe ir adaptándose a las necesidades que le demanden la sociedad con el fin de mantenerse vigente (2013: Briones, p. 37).

Esto es lo que ha sucedido -con acierto- en el campo laboral, con la promulgación de la RPL, puesta en

práctica el 25 de julio del año 2017, ya que muchas de sus novedades, como se ha visto, han venido precedidas de lo que la jurisprudencia constitucional, ha desarrollado -durante decenios- en su condición de fuente informadora del ordenamiento jurídico, para llenar las lagunas que ha adolecido la legislación septuagésima e ir adaptándola con los tiempos actuales, a tono con las disposiciones internacionales, sobre derechos humanos.

Dentro de estos se pueden citar, en el marco del derecho individual, por ejemplo, lo concerniente a la carta de terminación de la relación laboral (art. 35 del Código de Trabajo), ya que previo a la RPL, ante omisión legal, la Sala Constitucional (tesis sostenida por la misma Sala Segunda), había sostenido que si a un trabajador se le especificaba por escrito la falta en la carta, la parte patronal no podía, posteriormente en juicio alegar otra distinta, ni aducir concomitantes (voto no. 2170-93), lo cual se recogió en idéntico sentido, dentro de la nueva reforma.

En el campo colectivo ante la omisión legal y las diversas interpretaciones que se habían suscitado, en referencia a la declaratoria de ilegalidad de la huelga (artículo 377 del Código de Trabajo), el ente constitucional, sostuvo que los trabajadores que participaran en un movimiento huelguístico, antes de dicha declaratoria, no podían ser despedidos, rebajados sus salarios, ni sancionados de forma alguna por la mera participación en la huelga (voto no.10.832-11). De allí que, con la RPL, se incluyera dentro del artículo 385, la oportunidad del término de 24 horas, para reintegrarse los huelguistas al trabajo, sin que se tome represalia alguna, en caso de ilegalidad declarada.

Y finalmente dentro de muchas de sus irradiaciones interpretativas al derecho laboral, en el campo procedimental, algo novedoso y digno de resaltar, es lo ya reiterado por la Sala Constitucional, en referencia a las medidas cautelares (voto 6224-05), proclamando la necesidad de garantizar provisionalmente la efectividad de la sentencia definitiva.

Definitivamente el derecho constitucional, como norma suprema y protectora de los derechos humanos, permea el resto de los derechos ordinarios (provocando efectos positivos, dentro del campo laboral), de allí la relevancia de su conocimiento, en pro de una protección consciente y efectiva de los mismos.

Bibliografía

Libros

Amoretti, H. (2007). Los conflictos colectivos de carácter económico y social y sus medios de solución en el derecho costarricense. Imprenta Lil, S.A, San José, Costa Rica. Pp.440.

Bolaños Céspedes, F. (2002). Alcances de la Libertad sindical en Costa Rica. Editorial Guayacán Centroamericana, S.A. 1 ed. San José, Costa Rica. Pp. 305.

Bolaños Céspedes, F. (2017). El Derecho Colectivo de Trabajo en la Reforma Procesal Laboral del año 2016. Editorial Jurídica Continental, 1 ed. San José, Costa Rica. Pp. 227.

Briones Briones, E. et al. (2017). Constitucionalismo Costarricense. Libro en homenaje al Prof. Rubén Hernández Valle, Editorial Juricentro, San José, Costa Rica. Pp.766.

Cabanellas, Guillermo y Russomano, Mozart Víctor. Los conflictos colectivos y su solución. Editorial Heliasta. S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1979.

Cruz Villalón, J. (2015). Compendio del Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, 8 ed, Madrid España. Pp.631.

Guerrero, E. (1971). Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., 5 ed aumentada, México. Pp.529.

Hernández Valle, R (2000). Derecho Parlamentario Costarricense. 2 ed. Editorial investigaciones Jurídicas. San José, Costa Rica. Pp. 465.

Varela Araya, J. (1995). Manual de Procedimientos Laborales. Corte Suprema de Justicia. Escuela Judicial. Pp. 314.

Revistas

Revista de Ciencias Jurídicas (2014). Diversos temas de inconstitucionalidad laboral. Briones Briones, Eric. San José, Costa Rica. No. 133, enero-abril. Pp. 168.

Tesis consultadas

Briones Briones, E.A (2013). Tesis para optar por el grado de Doctor en Derecho. Hacia un cambio de paradigma del régimen sancionatorio costarricense por infraccionalidad laboral. Universidad Estatal a Distancia. San José, Costa Rica. Pp. 534.

Resoluciones judiciales

Sala Constitucional. Voto no. 1.696 de las 15:30 hrs, del 27 de enero del año 1992.

Sala Constitucional. Voto no. 2.170 de las 10:12 hrs, del 21 de mayo del año 1993.

Sala Constitucional. Voto no. 3.053 de las 9:45 hrs, del 24 de junio del año 1994.

Sala Constitucional. Voto no. 1.317 de las 10:12 hrs, del 27 de febrero del año 1998.

Sala Constitucional. Voto no. 518 de las 14:33 hrs, del 27 de enero del año 1999.

Sala Constitucional. Voto no. 4.453 de las 14:56 hrs, del 24 de mayo del año 2000.

Sala Constitucional. Voto no. 7.730 de las 14:47 hrs, del 30 de agosto del año 2000.

Sala Constitucional. Voto no. 6.224 de las 15:30 hrs, del 23 de agosto del año 2005.

Sala Constitucional. Voto no. 6.728 de las 14:43 hrs, del 17 de mayo del año 2006.

Sala Constitucional. Voto no. 1.145 de las 15:22 hrs, del 30 de enero del año 2007.

Sala Constitucional. Voto no. 9.928 de las 15:00 hrs, del 9 de junio del año 2010.

Sala Constitucional. Voto no. 11.034 de las 14:51 hrs, del 23 de junio del año 2010.

Sala Constitucional. Voto no. 2.701 de las 15:08 hrs, del 2 de marzo del año 2011.

Sala Constitucional. Voto no. 10.832 de las 14:30 hrs, del 12 de agosto del año 2011.

Sala Constitucional. Voto no. 17.680 de las 14:51 hrs, del 21 de diciembre del año 2011.

Sala Constitucional. Voto no. 16.637 de las 9:20 hrs, del 13 de diciembre del año 2013.

Sala Constitucional. Voto no. 10.292 de las 11:00 hrs, del 8 de julio del año 2015.

Sala Constitucional. Voto no. 013.596 de las 10:20 hrs, del 23 de setiembre del año 2016.

Legislación

Código de Trabajo de Costa Rica. Administración R.A. CALDERON GUARDIA. Secretaria de Trabajo y Previsión Social. 26 de agosto de 1943. Imprenta Nacional, setiembre de 1943. San José pp. 159.

Código de Trabajo de Costa Rica (Incluye Reforma Procesal Laboral). Vargas (E) y Vargas (D). Editorial Juritexto. Setiembre 2016. Pp. 481.

Constitución Política de Costa Rica, 1949 (versión electrónica). Recuperado el 20 de mayo del 2017, desde <http://www.tramites.go.cr/manual/espanol/legislacion/ConstitucionPolitica.pdf>.

Declaración universal de los Derechos Humanos, 1948 (versión electrónica). Recuperada el 5 de abril de 2017, desde http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml.

Ley General de la Administración Pública de Costa Rica (versión electrónica). Recuperado el día 17 de mayo del 2017, desde <http://www.cesdepu.com/nbdp/lgap.htm>.

Ley no. 7135. De la Jurisdicción Constitucional (versión electrónica). Recuperada el 9 de mayo de 2017, desde <http://www.cesdepu.com/nbdp/ljc.htm>.

Instrumentos internacionales

Declaración universal de los Derechos Humanos, 1948 (versión electrónica). Recuperada el 5 de agosto del 2016, desde http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml.

Convenio 102 OIT, relativo a la norma mínima de la seguridad social. Recuperado el 1 de octubre del 2016, desde <http://cesdepu.com/instint/oit102.htm>

Convenio 156 OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Recuperado el 17 de octubre del 2016, desde http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156.

Convenio 165 OIT, relativo sobre la seguridad social de la gente de mar (versión electrónica). Recuperado el 4 de octubre del 2016, desde http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,es,C165,/Document

Convenio 111 sobre la sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (versión digital). Recuperado el 30 de agosto del 2013, desde <http://www.cesdepu.com/instint/oit1119.htm>.

Otras fuentes

Ley reformada que Regula el Proceso Laboral en Negocios de menor Cuantía, de 10 de Enero de 1966 (versión electrónica). Recuperada el

1 de mayo del 2017, desde <http://vlex.co.cr/vid/ley-regula-proceso-laboral-menor-485030770>.

Charla impartida por el M.Sc. Fabricio Garro, sobre las medidas cautelares, en VI CONFERENCIA CENTROAMERICANA Y DEL CARIBE DE JUSTICIA LABORAL, llevada a cabo entre los días 5 al 7 de abril del año 2017.

Notas al pie

- 1 El autor cuenta con una Maestría y un Doctorado, con énfasis en derecho laboral. Profesor e Investigador universitario, tanto de universidades públicas como privadas. Autor de artículos y libros sobre derecho laboral y de la seguridad social, tanto a nivel nacional como internacional. Ex Directivo y miembro de la Asociación Costarricense del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Jefe del Departamento Legal de la Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica.
- 2 La reforma, deroga 15 artículos del ordenamiento jurídico nacional, reforma 348 artículos del Código de Trabajo, deja sin efecto 254 de los originales. Pasa a tener de 624 artículos a 713, sea 89 artículos de más dentro de la legislación laboral, con una composición de 6 Títulos (medidas de presión, infracciones laborales, prohibición de discriminar, prescripción y caducidad, jurisdicción especial de trabajo, régimen laboral de los servidores del Estado), con 22 capítulos y sus respectivas secciones. Dentro de las derogatorias, se produce la derogatorio de la Ley reformada que Regula el Proceso Laboral en Negocios de menor Cuantía, de 10 de Enero de 1966 (convirtiéndose los mismos en juzgados especializados en la materia). Se propone la creación de los Tribunales de Trabajo en materia laboral, en Alajuela, Heredia, Pérez Zeledón, Limón, Pococí, Puntarenas, San Carlos. Se pasan a crear Juzgados de Trabajo, en 15 cantones, dentro de los 8 transitorios de la RPL. Y finalmente algo relevante la creación del Fondo de apoyo a la solución alterna de conflictos (FASAC).
- 3 Realmente la carta que dejó establecido el legislador de 1943, no es en sentido estricto un “certificado”, por cuanto carece del valor de una certificación y por otro, tampoco es “de despido”, por cuanto, dentro de los presupuestos del artículo 35 del CT, se consigna una extinción por cualquier causa de terminación, no necesariamente porque haya mediado un despido, de allí que es mejor considerarla como una carta de terminación del contrato de trabajo.
- 4 Artículo 57.- El recurso de amparo también se concederá contra las acciones u omisiones de sujetos de Derecho Privado, cuando éstos actúen o deban actuar en ejercicio de funciones o potestades públicas, o se encuentren, de derecho o de hecho, en una posición de poder frente a la cual los remedios jurisdiccionales comunes resulten claramente insuficientes o tardíos para garantizar los derechos o libertades fundamentales a que se refiere el artículo 2, inciso a), de esta ley. La resolución que rechace el recurso deberá indicar el procedimiento idóneo para tutelar el derecho lesionado. No se podrán acoger en sentencia recursos de amparo contra conductas legítimas del sujeto privado
- 5 Ya que, en el ámbito laboral, están diversas clasificaciones, una primera entre individuales y colectivos; una segunda entre jurídicos y los sociales/económicos; una tercera, los privados y los públicos, etc.
- 6 Entendiendo por éste, aquellas personas trabajadoras que se identifican a partir del artículo 682 del CT.
- 7 Dentro de las limitaciones y apegados a la jurisprudencia constitucional, se deja estipulado que los arbitrajes para el sector público, deben ser de derecho. Disponiéndose que los tribunales que los emitan, deben ser constituidos por profesionales en derecho y ubicados en sede judicial; es decir, solo emitirán dichos fallos

el Poder Judicial y no la sede administrativa, como sí lo pueden hacer en arbitraje de particulares (art. 693 CT). Asimismo, se encuentran plasmados dentro del artículo 690 del CT, las materias que pueden ser objeto de solución, con las limitaciones que indica la ley, conforme lo había propuesto el voto constitucional, N° 1.696-92.

- 8 Estipula el artículo 385 del CT, que la notificación se hará por medio de una publicación en un periódico de circulación nacional, así como por afiches que se colocarán en lugares visibles del centro o centros de trabajo, o por cualquier otro medio que garantice la realización efectiva de la misma.
- 9 Es muy común que, a la hora de la negociación, se olvide la posibilidad de que ambas partes pueden encontrar en este instrumento jurídico, provecho para sus intereses y tiendan en la mayoría de los casos, servir solo de equilibrio para la parte más débil, lo cual ha venido a desnaturalizar la misma y haya acarreado nulidades por exceso dentro de sus cláusulas pactadas (sobre todo, las de carácter normativo).
- 10 O sea, aquellos empleados de empresas o servicios económicos del Estado encargados de gestiones sometidas al derecho común; los obreros, trabajadores y empleados que no participen de la gestión pública de la Administración, de conformidad con el párrafo 3; del artículo III. Siendo que solo se pueden reputar como públicos, cuando sea necesario garantizar la legalidad y moralidad administrativa y para efectos penales.
- 11 Piensa al respecto, el autor nacional Fernando Bolaños, que técnicamente, las inclusiones presupuestarias deberían ser condiciones de eficacia y no de validez, ya que esta última depende en realidad de que se haya cumplido con los procedimientos y requisitos de la negociación, en su fase de determinación de las reglas jurídicas a ser convenidas por las partes (2016: pp.222-223).
- 12 También sobre la temática, se emitió el voto no. 2701 del año 2011; no obstante, fueron desestimados los argumentos planteados contra la sentencia no. 9.928.