

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA**

**SEDE GRECIA**

**LICENCIATURA EN DERECHO**

**TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

**PARA OPTAR POR EL GRADO ACADEMICO DE LICENCIATURA EN  
DERECHO**

**“LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS EN LAS INFRACCIONES A LAS LEYES DE  
TRABAJO A LA LUZ DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL”**

**SUSTENTANTE**

**LUIS OSVALDO BARRANTES BARRANTES**

**GRECIA, ALAJUELA**

**SETIEMBRE-2016**

**HOJA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL EXAMINADOR**

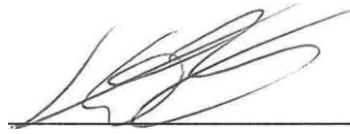
(TFG E#07)

Yo, Luis Osvaldo Barrantes Barrantes estudiante de la Universidad Latina de Costa Rica, declaro bajo la fe de juramento y consciente de las responsabilidades penales de este acto, que soy Autor Intelectual de la Tesis :

"LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS EN LAS INFRACCIONES A LAS LEYES DE  
TRABAJO A LA LUZ DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL"

Por lo que libero a la Universidad de cualquier responsabilidad en caso de que mi declaración sea falsa.

Es todo, firmo en la ciudad de Grecia a los 07 días del mes de setiembre del año 2016.



Firma


Luis Osvaldo Barrantes Barrantes  
Nombre sustentante

2-415-397  
Cédula sustentante

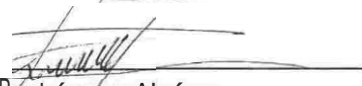


**TRIBUNAL EXAMINADOR**

Esta tesis fue aprobada por el Tribunal Examinador de la carrera de DERECHO, requisito para optar por el grado Licenciatura

  
Lic. Maximiliano Arias Sancho  
Tutor

  
Licda Marlene Mora Segura  
Tutor

  
Lic. Pablo Rodríguez Alpizar  
Tutor y Presidente

VERIFICACION DEL TRIBUNAL EXAMINADOR

\_\_\_\_\_  
NOMBRE DE DIRECTOR DE CARRERA

\_\_\_\_\_  
FIRMA

\_\_\_\_\_  
FECHA

Sello de la Escuela

**Universidad Latina de Costa Rica**

**Carta Autorización del autor (es) para uso didáctico del**

**Trabajo Final de Graduación**

Yo (Nosotros) Luis Osvaldo Barrantes Barrantes, cédula de identidad número 2-415-397, Carrera o Programa Licenciatura en Derecho autor (es) del trabajo final de graduación La Ejecución de Sentencias en la Infracciones a las Leyes de Trabajo a la Luz de la Reforma Procesal Laboral, autorizo (amos) a la Universidad Latina de Costa Rica para que exponga mi trabajo como medio didáctico en el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI o Biblioteca), y con fines académicos permita a los usuarios su consulta y acceso mediante catálogos electrónicos, repositorios académicos nacionales o internacionales, página web institucional, así como medios electrónicos en general, internet, intranet, DVD, u otro formato conocido o por conocer; así como integrados en programas de cooperación bibliotecaria académicos dentro o fuera de la Red Laureate, que permitan mostrar al mundo la producción académica de la Universidad a través de la visibilidad de su contenido.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley No. 6683 sobre derechos de autor y derechos conexos de Costa Rica, permita copiar, reproducir o transferir información del documento, conforme su uso educativo y debiendo citar en todo momento la fuente de información; únicamente podrá ser consultado, esto permitirá ampliar los conocimientos a las personas que hagan uso, siempre y cuando resguarden la completa información que allí se muestra, debiendo citar los datos bibliográficos de la obra en caso de usar información textual o paráfrasis de la misma.

La presente autorización se extiende el día 09 a las 9:15 del mes 09 del año 2016

Así mismo doy fe de la veracidad de los datos incluidos en el documento y eximo a la Universidad de cualquier responsabilidad por su autoría o cualquier situación de perjuicio que se pudiera presentar.

Firma



Fecha

09-09-2016

## **AGRADECIMIENTOS**

Primero a Dios por darme la fuerza y la salud para concluir esta investigación, a mi familia la gran sacrificada en todos los años de estudios, a los profesores que contribuyeron con sus enseñanzas, experiencias y dedicación, por su puesto a Lic. Mauricio Castro Méndez, a Paola Devandas Calderón, a Don Luis Mesén, y a Don Marco Amador Tenorio, todos ellos brindaron valiosos aportes para comprender el marco en el cual se dio la Reforma Procesal Laboral y un agradecimiento especial a mi profesor Maximiliano Arias Sancho, que fue inspiración para la elección del tema, al Profesor David Fallas, por todo su conocimiento entrega y motivación, a mi compañera y amiga Paola Cruz por sus valiosos aportes en la corrección de estilo; a todos y a todas gracias sinceras.

## **DEDICATORIA**

**Primeramente a Dios por darme las fuerzas necesarias para afrontar estos años de estudio, a mi esposa, gran sacrificada en todos estos años, a mis hijos José Augusto y Jimena, para que luchen por lo que creen y quieren, para que comprendan que el alcanzar las metas conlleva esfuerzo sacrificio dedicación, a mis padres de los cuales herede mis valores y todos (as) los profesores y compañeros que enriquecieron con sus aportes todo lo aprendido.**

## RESUMEN

La presente investigación versa sobre la Reforma Procesal Laboral (RPL), Ley 9343, sus antecedentes, génesis y su posterior aprobación por parte de la Asamblea Legislativa luego de 17 años de lucha intensa y de negociaciones entre los diferentes actores sociales, donde sin duda, han jugado un rol esencial los representantes de los trabajadores y los diversos sectores que dejando de lado sus diferencias que en ocasiones parecían irreconciliables supieron llevar a buen puerto el proyecto que hoy conocemos como la ley 9343.

Se enfatiza en la ejecución de sentencias, viendo éste como un tema novedoso, porque hasta ahora las ejecuciones de sentencia se dan sustentadas en el Código de Trabajo de 1943 y se profundiza en cómo pueden variar las sentencias laborales con la RPL en el campo de las infracciones a las leyes de trabajo.

Se presentan antecedentes del problema en estudio donde diferentes posiciones de conocedores del tema del derecho laboral como Jorge Olaso, Erik Briones, Mauricio Castro, Marco Amador Tenorio, Paola Calderón Devandas y Luis Mesén entre otros, tienen diferentes posiciones sobre la RPL y su puesta en Práctica, en julio del 2017.

Seguidamente se ahonda en el planteamiento del problema donde se destaca que Costa Rica vive una época de cambios, donde se torna difícil saber con certeza que esperar de la RPL de forma general y de manera particular en la ejecución de sentencias por infracciones a las leyes laborales.

Asimismo se despeja una incógnita que se ha convertido durante años para los conocedores de la rama del derecho laboral en Costa Rica y es el considerar por parte de algunos especialistas como Jorge Olaso, la teoría de que las normas laborales son un híbrido entre lo

penal y lo laboral, lo cual según Olayo, incide en que los jueces no se atrevan analizar y a ejecutar en esta materia por no sentirse tan seguros en la materia penal.

La investigación gira en torno a diferentes objetivos entre ellos el poder analizar la ejecución de las sentencias por infracciones a las leyes de trabajo y Previsión Social a la luz de la RPL y las consecuencias para los diversos actores.

Lo anterior sin dejar de lado los antecedentes que dieron vida a la RPL, sus características, los elementos y factores que se conjugaron para lograr, una reforma de tal magnitud en una sociedad tan cambiante y tan dividida como la costarricense, en especial cuando durante la discusión de este proyecto de reformas, se vivió un hecho histórico fundamental para Costa Rica como lo fue la aprobación del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana, hecho que dejó literalmente al país dividido en dos y como consecuencia, se torna muy difícil que sectores opuestos por dicho tratado, se sentarán a la mesa de negociación, para discutir algo tan grande como la RPL.

Lo anterior nos permite tener una mejor visión del trabajo que realizaron los diferentes actores para poder tener hoy la Ley 9343 Reforma Procesal Laboral. Dicho proyecto pasó por diversas etapas, distintos periodos legislativos donde se analizó y donde en ocasiones parecía que el mismo estaba muerto y volvió a resurgir hasta convertirse en ley de la república.

La importancia de la RPL y su impacto lo señalará el tiempo, ahora solamente podemos interpretar lo que puede llegar a ser la RPL y sus posibles consecuencias, donde todos y todas esperamos que sea muy positiva para la sociedad en general, pero donde no podemos obviar que la sociedad costarricense, está sumergida en la globalización y que es un lugar



en donde las empresas gozan de situaciones privilegiadas frente a la clase trabajadora, situación que es permitida y promovida por los diferentes gobiernos de turno, por ello es urgente dicha reforma, no podemos enfrentar los retos de una sociedad cambiante con normas de más de 70 años de antigüedad, que fueron muy positivas en su momento histórico, pero que en muchas ocasiones se quedan muy cortas para la realidad laboral del siglo XXI.

Para tener claridad de la importancia de la RPL, se hizo necesario definir el marco teórico donde se definen una serie de términos fundamentales para comprender dichas reformas como lo son arreglos directos, comités permanentes de trabajadores, convenciones colectivas, norma jurídica, así como los principios que sustentan dicha RPL donde sobresalen la oralidad, gratuidad, intermediación, celeridad, oficiosidad, irrenunciabilidad de derechos, conciliación, servicios esenciales y servicios públicos entre otros.

Como tal una investigación de este tipo fue necesario dar un enfoque cualitativo, explicativo, para ahondar en las causas, desarrollo y posibles consecuencias de la implementación de la RPL en el campo de la ejecución de las sentencias por infracciones a las leyes laborales.

Otro aspecto relevante para la investigación lo fue las fuentes de información, donde destacan las primarias como periódicos, el proyecto de ley y las entrevistas realizadas a especialistas en el tema que vivieron el día a día del proyecto de ley desde sus inicios hasta su consolidación en enero del 2016 como la Ley 9343 Reforma Procesal Laboral.

Con respecto a la confiabilidad y validez de los instrumentos de investigación en un enfoque de carácter cualitativo, está determinado por la coherencia en los discursos, en la

multiplicidad de asuntos analizados, esa sin duda, será la medida correcta para determinar con certeza, la confiabilidad y validez de los instrumentos.

Analizando la RPL más a fondo concluimos que la ejecución de sentencias por infracciones a las normas laborales no fue exactamente la prioridad de la misma, pero que sin embargo, tiene aspectos muy positivos como la responsabilidad objetiva de las personas jurídicas y la responsabilidad subjetiva de las personas físicas, con ello se mejora el régimen sancionatorio al incrementar la cobertura de las prácticas infractoras se ven como tales las acciones u omisiones en que incurran la parte patronal, sus representantes, o los trabajadores, a su vez esto se complementa con una transformación donde al juez se le obliga con la RPL a aplicar principios laborales del Código Contencioso Administrativo y la Ley General de Administración Pública, en vez de los principios penales.

La RPL da la posibilidad de concluir los procesos de forma anormal con transacciones o acuerdos conciliatorios y deja abierta la posibilidad de la mediación y el arbitraje para alcanzar una solución a los problemas laborales, dejando de lado, los derechos irrenunciables esos no se negocian como el aguinaldo, salarios y vacaciones, estas soluciones alternativas deben de ser homologadas tienen el carácter de cosa juzgada material.

Con respecto a las medidas cautelares se pueden dar antes, durante el proceso o en la ejecución del mismo con el fin de proteger el proceso mismo y dar efectividad a la sentencia. El embargo preventivo se da sin necesidad de garantía, cuando el patrimonio del deudor corre peligro de desmejorar como producto del proceso. Mientras que el arraigo

debe de ejecutarse de forma inmediata por resolución interlocutoria o sentencia sin perjuicio de los que se resuelva de forma definitiva.

En cuanto a la reinstalación de un trabajador (a), se pueden dar diversos panoramas, si se ha dado una reestructuración de plazas en la empresa, se debe de dar opciones al trabajador para que escoja otro puesto con iguales condiciones e igual salario, si la reinstalación fuera imposible el patrono debe de pagar salarios caídos, además de los daños y perjuicios y si el trabajador tiene fuero especial, no cabe excusa la reinstalación es obligatoria.

Importante luego de la notificación de reinstalación se da un plazo de 8 días para reasumir labores, en casos calificados cuando el lugar de trabajo queda muy alejado se instruye a una autoridad policial para que realice la gestión, pero existe la posibilidad que el trabajador tenga otra relación laboral, en estos casos se da un plazo mayor (mes y 15 días) después de la notificación para que reasuma labores.

Pero puede ocurrir que la reinstalación no se dé por culpa del patrono en esos casos, debe el patrono pagar los daños y perjuicios ocasionados y el órgano jurisdiccional correspondiente, despachara seis meses de salario para garantizar la reinstalación del trabajador. Puede ocurrir que el trabajador no quiera la reinstalación en estos casos cuenta con el plazo de los 8 días luego de la notificación para decidir esto a cambio del pago de lo que por ley le corresponde como el preaviso y la cesantía. Ahora si el trabajador no se presenta en ese plazo de los 8 días sin causa justa, la resolución se torna ineficaz.

En lo referente a los medios de impugnación de las resoluciones, se da la adición, aclaración y correcciones, cuando exista omisiones o cuestiones no muy claras en la parte dispositiva, cuando se presenten errores materiales e imperfecciones que no impliquen la

nulidad del proceso, mientras que los autos admiten recurso de revocatoria en un plazo de 3 días para su presentación, mientras que las resoluciones apelables se presentan en el art. 583 RPL y pueden ser catorce situaciones diferentes donde cabe apelación. Mientras que el recurso de casación cabe contra la sentencia del proceso ordinario y demás pronunciamientos con autoridad de cosa juzgada material por razones procesales y sustantivas, siempre que el proceso que se dicte sea inestimable o de un monto superior al fijado por la Corte Suprema de Justicia.

Se agrega que el recurso de apelación cabe cuando se invoque vicios de nulidad de las actuaciones, siempre que hayan sido alegados en las fases anteriores al proceso y que la reclamación se haya desestimado, que se dé incongruencia en la sentencia y que se haya agotado los recursos de adición y aclaración. También se puede presentar por falta de claridad y precisión de los hechos juzgados, sentencia fundamentada en medios probatorios ilegítimos, falta de fundamentación de la sentencia, o que la misma se dio fuera de tiempo.

El recurso de casación debe de indicar de forma clara los motivos por los cuales se considera que el ordenamiento jurídico ha sido violado y por lo cual procede la nulidad y la revocatoria de de la sentencia y el orden es primero las reclamaciones formales y luego las sustanciales, se da luego un emplazamiento a la parte recurrida por 3 días para que presente su defensa.

El Tribunal de trabajo cuenta con 15 días para pronunciarse sobre las apelaciones donde analiza primero asuntos formales del recurso, las cuestiones de legalidad y se acuerda nulidad cuando los defectos son vicios esenciales que afectan el debido proceso. Se mantienen todas las actuaciones que no hayan sido afectadas por el vicio reclamado.

Cuando se recibe el expediente en casación y no se da la inadmisibilidad del recurso se dicta sentencia al mes siguiente y si se reciben pruebas se da traslado a la parte interesada por tres días, las pruebas se reciben en audiencia oral en presencia de las partes y solo admite pruebas para mejor proveer de carácter documental y técnico, éstas últimas corren con los gastos la parte solicitante. En la sentencia se resuelve primero el procedimiento, si procede la nulidad, se aclaran los vicios o defectos y se devuelve el expediente al tribunal y hechas las reposiciones se da una nueva audiencia, pero si la nulidad se aligó desde la primera instancia el expediente se devuelve al juzgado.

La Nulidad por el fondo se da la casación que puede ser parcial o total y en la misma resolución se fallará el proceso o se resuelve sobre la parte anulada y solo se da la nulidad de la sentencia cuando corregir el error u omisión sea imposible.

El recurso de casación en interés del ordenamiento jurídico, se da contra sentencias con autoridad de cosa juzgada material no recurribles ante el órgano de casación, cuando se estime que se ha violentado el ordenamiento jurídico y lo pueden presentar el Procurador de la República, el Contralor General de la República la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, organizaciones sindicales, uniones de cámaras empresariales y debe de contener las razones claras por las cuales se considera que el ordenamiento jurídico ha sido violado e indicación concreta de las normas jurídicas quebrantadas y la sentencia que se dicte no afectará situaciones jurídicas derivadas de la sentencia recurrida, ni situaciones jurídicas consolidadas.

Finalmente el recurso de revisión procede contra resoluciones donde los tribunales de trabajo de acuerdo a las causales de la legislación procesal civil, ajustada a la respectiva

tramitación y la audiencia se lleva a cabo cuando sea necesario reproducirla de la forma prevista para el supuesto de nulidad de la sentencia.

Concluimos que

- 1) La ejecución de sentencias deja abierta la posibilidad de terminar los procesos de forma anormal, con transacciones y acuerdos conciliatorios, teniendo presentes siempre los derechos irrenunciables como el aguinaldo, salarios, vacaciones y cesantía.
- 2) Para asegurar el resultado del proceso ya sea el juez o a petición de parte se dictan medidas cautelares destinadas a la ejecución efectiva de las mismas.
- 3) Si la parte vencedora en el proceso es el trabajador, se le brindan varias opciones para que se reinstalado en su puesto de trabajo, e incluso la opción de no reinstalación sí así lo desea a cambio del pago de lo que por ley le corresponde.
- 4) Se defienden los intereses de la CCSS, sin que ella tenga que apersonarse al proceso a exigir lo que por ley le corresponde.
- 5) El reconocer la responsabilidad objetiva de las personas jurídicas significa un paso adelante, pero es necesario que se vea como un ilícito y no quedarse en el ámbito de lo pecuniario
- 6) Definitivamente con la RPL las infracciones a las leyes de trabajo no son un híbrido entre lo penal y lo laboral como hasta ahora se ha visto por diferentes especialistas.
- 7) Para dar mayor fuerza a la RPL, se debe de conceder mayores potestades a los inspectores de trabajo para que desde la vía administrativa puedan castigar a los que violentan las normas y con ello descongestionar los juzgados de trabajo.

## ÍNDICE GENERAL

<b>VERIFICACION DEL TRIBUNAL EXAMINADOR</b> .....	3
CAPÍTULO I: .....	20
GENERALIDADES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.1 Introducción .....	21
1.2 Antecedentes del problema de estudio .....	24
1.3 Justificación: .....	27
1.4 Planteamiento del problema .....	29
<b>1.5 Hipótesis</b> .....	31
1.6 Objetivos .....	32
1.7 Objetivo General: .....	32
1.8 Objetivos específicos:.....	32
<b>1.9 Delimitación, Alcance o Cobertura</b> .....	33
CAPÍTULO II .....	36
MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO .....	36
2.1 Marco Situacional.....	37
2.2 Marco Teórico .....	39
2.2.1 Las Normas Laborales y los Principios Básicos del Derecho Procesal Laboral .....	39
2.2.2 Principio de la Oralidad .....	40
2.2.3 Principio de Gratuidad .....	43
2.2.4 Principio de Inmediación.....	44
2.2.5 Principio de Celeridad .....	45
2.2.6 Principio de Oficiosidad.....	46
2.2.7 Principio Protector .....	47
2.2.8 Principio de Irrenunciabilidad de los derechos .....	48
2.2.9 Principio de Conciliación .....	49
CAPÍTULO III .....	51
MARCO METODOLÓGICO.....	51
3.1 Enfoque y Tipo de Investigación .....	52

3.2	Sujetos o Fuentes de Información.....	53
3.3	Definición Conceptual, Instrumental y Operacional de Variables .....	55
3.4	Población .....	59
3.5	Tipo de muestra y muestreo .....	59
3.6	Instrumentos y técnicas utilizadas en la recopilación de los datos .....	60
3.7	Confiabilidad y validez de los instrumentos de la investigación .....	61
CAPÍTULO IV: .....		63
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS .....		63
Génesis, Evolución y Materialización de la Reforma Procesal Laboral .....		64
4.1	Génesis de la RPL.....	64
4.2	Evolución de la RPL.....	65
4.3	Altibajos e Incertidumbres de las Negociaciones de la RPL .....	74
4.4	Los Arreglos Directos y los Comités Permanentes, Tema de Difícil Negociación .....	78
4.5	Impacto de la RPL en la Sociedad Costarricense.....	90
5.1	Infracciones a las Leyes de Trabajo a la luz de la Reforma Procesal Laboral .....	98
5.2	Infraccionalidad Laboral en la Reforma Procesal Laboral .....	114
5.3	Prescripciones en la Reforma Procesal Laboral .....	122
5.4	Recursos en Materia de Infracciones a las Leyes de Trabajo.....	125
5.5	Ejecución de Sentencias dentro de la Reforma Procesal Laboral .....	128
5.6	El Procedimiento de Ejecución de Sentencias en la Reforma Procesal Laboral.....	133
6.	Corrección y medios de Impugnación de las Resoluciones.....	142
6.1	Adición, Aclaración y Correcciones .....	142
6.2	Presentación Formal de los Recursos de Apelación y Casación.....	147
Conclusiones .....		154
Referencias Bibliográficas .....		157
Bounocore, D. (1980). <i>Diccionario de Bibliotecología. 2 ed.</i> Buenos Aires, Argentina: Marymar .		158
Anexos.....		167



## **LISTA DE ABREVIATURAS**

**(Ay A) Acueductos y Alcantarillados**

**(AID) Agencia Internacional para el Desarrollo**

**(ANDE) Asociación Nacional de Educadores**

**(ANEP) Asociación Nacional de Empleados Públicos**

**(APSE) Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza**

**(ARESEP) Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos**

**(CCSS) Caja Costarricense de Seguro Social**

**(CGT) Central General de Trabajadores**

**(CNS) Consejo Nacional de Salarios**

**(CGR) Contraloría General de la República**

**(CIJUL) Centro de Información Jurídica en Línea**

**(CMTC) Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses**

**(COSIBA - CR) Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica**

**(CT) Código de Trabajo**

**(CPG) Código Procesal General**

**(CST) Consejo Superior de Trabajo**

**(DNIT) Dirección Nacional de Inspección del Trabajo**

**(FIT- ICE) Frente Interno de Trabajadores del Instituto Costarricense de Electricidad**

**(ICE) Instituto Costarricense de Electricidad**

**(INS) Instituto Nacional de Seguros**

**(LGAP) Ley General de la Administración Pública**

**(MTSS) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

**(OIT) Organización Internacional del Trabajo**

**(PGR) Procuraduría General de la República**

**(PLN) Partido Liberación Nacional**

**(RECOPE) Refinadora Costarricense de Petróleo**

**(RPL) Reforma Procesal Laboral**

**(TLC) Tratado de Libre Comercio**

**(UCCAEP) Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado**

**(UNED) Universidad Estatal a Distancia**

**CAPÍTULO I:**

**GENERALIDADES DE LA INVESTIGACIÓN**

**“Las leyes son siempre útiles para las personas que tienen bienes y dañinas para los  
desposeídos “Jean Jacques Rousseau**

## **1.1 Introducción**

La elección del tema en la presente investigación, que representa a su vez el trabajo final de graduación titulado “La Ejecución de Sentencias en las Infracciones a las Leyes de Trabajo a la luz de las Reformas al Código Procesal Laboral”

Es muy significativo por un simple hecho es la reforma más importante en derecho laboral realizada en Costa Rica en los últimos 70 años, después de la creación del Código de Trabajo de 1943 Esta ley número 9343, viene a reformar más de 300 artículos del Código de Trabajo y es la más clara posibilidad de que Costa Rica pueda contar con una legislación laboral moderna, acorde con los diferentes procesos, productivos, sociales y económicos que vive el país.

La RPL debe ser analizada lo como un proceso integral y sustantivo donde para que se dé su aplicabilidad real a partir de julio del año 2017, se prioriza en principios como la oralidad, inmediación, sencillez, además de hacer posible la aplicación de la resolución alterna de conflictos tanto a nivel de derechos individuales como colectivos.

Pero el eje central de la investigación trata sobre la ejecución de las sentencias por violaciones a las Leyes de Trabajo y Previsión Social, donde comúnmente cuando los patronos violentan dichas normas, no se les sancionan o se les sancionan de tal forma que para ellos desde el punto de vista patrimonial no tiene ningún significado.

Por ejemplo cuando el patrono no cotiza a la Caja Costarricense de Seguro Social, (CCSS), no es una simple contravención como se ve en el Código de Trabajo actual, este

patrono no solamente perjudica a los trabajadores que laboran para su empresa o finca, sino que daña a todo el sistema de seguridad social, establecido en Costa Rica desde la década de 1940, estos dineros tienen una finalidad de brindar un mejor servicio a todos y todas los que habitamos este país y cuando un patrono decide simplemente no cotizar, se violenta el principio de solidaridad que es el eje de este sistema de la CCSS.

Por ello es opinión de la presente investigación que en estas acciones de violación a las Leyes de Trabajo y Previsión Social se debe de actuar más fuerte con el fin de evitar que estas prácticas se continúen dando y a su vez buscar una competencia más leal entre los diferentes patronos, porque es claro que si existen dos patronos y uno de ellos cumple con todo lo que la ley señala y el otro no, este segundo que incumple tendrá un margen de ganancia mucho mayor y podrá cotizar en el mercado laboral para adquirir o apropiarse de cualquier licitación a un precio más bajo perjudicando a los patronos que sí cumplen con las Leyes de Trabajo lo que viene a ser una competencia desleal.

La investigación consta de cuatro capítulos donde en el primero se ahonda en introducción, antecedentes del problema en estudio, justificación del tema, planteamiento del problema, las hipótesis, objetivo general y los objetivos específicos la delimitación alcance y cobertura. Un segundo capítulo destinado a enfocar el marco situacional, marco teórico, las normas laborales y algunos de sus principios como la oralidad, gratuidad, intermediación, celeridad, oficiosidad, el principio protector, el principio de irrenunciabilidad de los derechos y el principio de conciliación.

El tercer capítulo se enfoca en aspectos tales como el marco metodológico, en definir el enfoque y tipo de investigación a realizar, sujetos y fuentes de información,

definición conceptual, instrumental y operacional de las variables, la población, el tipo de muestra y muestreo, así como los instrumentos y técnicas utilizadas en la recopilación de datos y finalmente se ahonda en la confiabilidad y la validez de los instrumentos de investigación.

Para en el capítulo IV profundizar en la génesis, evolución y materialización de la RPL, donde se narra las peripecias que tuvo este proyecto desde sus inicios en el año de 1998 hasta concretarse en la ley 9343, pasando por infinidad de altibajos, los cuales son narrados desde una perspectiva histórico social y donde fue vital la colaboración de especialistas en el tema como Mauricio Castro Méndez, especialista en derecho laboral y personaje que vivió todo el proceso de la RPL desde sus inicios hasta el final, así como los aportes valiosos de Paola Calderón Devandas (Defensora Pública del II Circuito Judicial de Goicoechea y encargada de llevar a cabo un plan piloto, donde desde hace cinco años se han venido poniendo en práctica muchos principios que se consolidan con la RPL, así como el valioso aporte de don Marco Amador Tenorio, Asesor Legislativo que también al igual que Mauricio vivió pero desde la “acera de enfrente” todo el proceso de la RPL y finalmente don Luis Mesén Juez laboralista del II Circuito Judicial de Goicoechea, quien día con día debe de enfrentar situaciones propias del derecho laboral y que deberá al igual que muchos otras especialistas del derecho laboral, interpretar las nuevas normas laborales a partir de julio del 2017.

Posteriormente se enfoca de lleno en las infracciones a las Leyes de Trabajo y Prevención Social a la luz de la RPL, profundizando en temas como las infracciones a las Leyes de Trabajo y Previsión Social, la infraccionalidad, las prescripciones en la RPL, los

recursos en materia de infracciones a Leyes de Trabajo, ejecución de sentencias en la RPL, el procedimiento de ejecución de las sentencias.

Finalmente, se analiza la corrección, medios de impugnación de las resoluciones, la adicción, aclaración y correcciones, la presentación formal de los recursos de apelación y casación y las conclusiones.

## **1.2 Antecedentes del problema de estudio**

Con respecto al tema a investigar en este caso, es totalmente novedoso, esto por la sencilla razón de que existen especialistas que han dedicado su tiempo al análisis de las ejecuciones de sentencias en infracciones a las leyes de trabajo o previsión social, pero fundamentadas en el Código de Trabajo que se creó en el año de 1943 y que aún hoy en día (2016) se mantiene vigente, de manera tal que la RPL al ser reciente y no haber entrado en aplicación sino hasta julio del 2017, nos permite ingresar a un mundo novedoso y con grandes expectativas para el derecho laboral costarricense.

De forma tal que lo que existe a la fecha son casos de ejecuciones de sentencias sobre infracciones a las Leyes de Trabajo Previsión Social, pero basados en la normativa anterior, (Código de Trabajo vigente 2016), de allí la trascendencia y lo novedoso del tema, que se fundamenta en ¿cómo pueden variar las sentencias laborales específicamente en este campo, con la puesta en práctica de las nuevas reformas procesales laborales? Y si estas reformas, ¿beneficiarán a alguna de las partes?, ¿qué medida lo harán?, son muchas las

preguntas que pueden saltar sobre la palestra en estos momentos, preguntas que solamente con el tiempo podremos responder de manera definitiva.

Sobre la ejecución de sentencias por infracciones a las Leyes de Trabajo y Previsión social el Msc. Jorge Olaso Álvarez; Juez del Tribunal Segundo Civil Sección Primera de San José y Profesor de la Maestría de Derecho Laboral y de Seguridad Social de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), considera que en:

...materia del derecho sancionatorio laboral la posibilidad de aplicar sanciones en el campo del juzgamiento de las infracciones a las leyes de trabajo y de seguridad social, ha sido un tema con poco desarrollo a lo largo de la doctrina nacional. Ello obedece a que, se trata de normas de contenido híbrido, donde se hace necesario aplicar la normativa laboral y a su vez el procedimiento y los principios del derecho procesal penal. (Olaso, s.f., p.3)

Otra persona que se ha preocupado por esta temática ha sido el M.sc. Erick Briones Briones, en su trabajo “El Régimen Sancionatorio de Inspección de Trabajo en Costa Rica” (mise in demuere), publicado en el año 2011 en la Revista Judicial número 101 de setiembre de ese año. En este trabajo Briones enfatiza en la labor del Estado, de vigilar por el cumplimiento de las leyes e indica que “ante una eventual intención de trasgresión y así resolver problemas sociales del derecho laboral, como la explotación laboral de los niños, de las mujeres, de las jornadas laborales extenuantes y las condiciones insalubres y peligrosas, entre otras.” (Briones, 2011, p.33)



Esta investigación se centra en las inspecciones de trabajo, comenzando con un análisis histórico del sistema inspectivo desde su origen en Inglaterra en la primera mitad del siglo XIX, pasando por Francia y por las mismas recomendaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1923, para aterrizar en la problemática costarricense, partiendo desde la creación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

El autor describe el proceso administrativo, sus sanciones, la aplicación de la normativa vigente y da sus conclusiones donde estima que: “la inspección de trabajo costarricense es un ente eficaz, por cuanto, de las visitas que realiza (10.000 aproximadamente según se desprendió de un estudio del 2007), logra sus objetivos en el 78,2 de sus previsiones” (Briones, 2011, p.45)

Pero agrega que el sistema inspectivo costarricense, necesita una legislación que le permita una represión a nivel administrativo y que la parte acusada deba de acudir a los tribunales mediante el recurso de revisión y no el representante del Estado.

Jorge Olaso Álvarez en su obra “La Prueba en Materia Laboral” en el año 2008, donde ahonda en la importancia de la prueba e indica que la única forma de que las personas puedan comprobar lo afirmado por ellas mismas es probándolo, pero en el proceso laboral se da la excepción en materia de infracciones a las Leyes de Trabajo y Previsión Social, donde la potestad jurisdiccional no depende de la iniciativa particular sino más bien del Estado; agrega el autor que por la naturaleza misma del proceso que es: “un híbrido entre el proceso penal y laboral. Por esta razón, las funciones del juzgador o juzgadora lo llevan a buscar la verdad real de los hechos denunciados, sin limitarse a las probanzas

ofrecidas por los intervinientes en el proceso”; donde concluye que a pesar de ello la verdad que se logra en dichos procesos es muy limitada. (Olaso, 2008.p.9).

En un informe de investigación llamado “Ejecución de Sentencias en Materia Laboral” (CIJUL, 2010), señala cuatro formas diferentes para presentar procesos en materia de infracciones a las leyes de trabajo y habla específicamente que estos procesos los puede presentar el trabajador, las autoridades administrativas de trabajo, o sea los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), o los funcionarios de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), el mismo juez, cuando tenga conocimiento en un proceso ordinario o de riesgo profesional que se han infringido normas prohibitivas del Código de Trabajo o sus reglamentos, y finalmente los particulares, todos ellos ante el conocimiento de las infracciones, para ello están legitimados para presentar el proceso, sin importar la cuantía.

Queda claro que el enfoque que los diferentes autores le han dado al tema en discusión, es fundamentado en la legislación vigente en su momento, pero a su vez nos deja entrever que esta temática ha sido poco analizada, quizás por sus características complejas de unir normas tanto aspectos civiles como penales para la ejecución de sentencias por infracciones a las leyes de trabajo, esto de acuerdo al Código de Trabajo vigente actualmente (2016)

### **1.3 Justificación:**

El Derecho Laboral siempre me ha llamado la atención por distintas razones quizás, porque por medio de él podemos entender en gran medida la conformación de las clases

sociales actuales y su incidencia dentro de la sociedad. También porque por medio del Derecho Laboral, comprendemos las luchas, los sacrificios y hasta los sufrimientos de la clase trabajadora para hacer que se respeten sus derechos, especialmente en una sociedad como la Costa Rica del siglo XXI, tan marcada por hechos recientes, como la aprobación del Tratado de Libre Comercio, donde se divide literalmente la sociedad costarricense en dos, los que apoyaban la firma del tratado y los que estaban totalmente opuestos, sin duda, esto viene a marcar un antes y un después para todos y todas las personas que habitamos Costa Rica.

Actualmente en Costa Rica el Derecho laboral está viviendo una coyuntura histórica importante con la Reforma Procesal Laboral ( RPL) y me interesa poder explicar cómo estas transformaciones pueden afectar, alterar o modificar de alguna manera el universo laboral costarricense y especialmente en el campo de las Infracciones a las leyes de trabajo o de Previsión social, sobre todo en estos tiempos donde los trabajadores se ven enfrentados a un capitalismo voraz, donde los trabajadores se han convertido e instrumentos en manos de los patronos, para que estos últimos alcancen sus objetivos de enriquecerse de forma pronta y muchas veces sin importar para nada las leyes laborales.

Con relación al tema de la ejecución de sentencias por infracciones a las leyes de trabajo y previsión social, han sido históricamente procesos muy diferentes a los procesos ordinarios o de riesgos laborales, esto debido a que en estos procesos que quiero analizar, se deja de lado la aplicación de las normas civiles que es lo que predomina a lo largo del Código de Trabajo y se aplica más las normas de carácter punitivo. Es posible que debido a estas características particulares de la ejecución de sentencias en el campo de las infracciones a las Leyes de Trabajo y Previsión Social, sea un tema poco desarrollado por

los distintos especialistas, se ha creído que las normas aplicables son una mezcla de aspectos laborales y procedimentales en conjunto con principios propios del derecho procesal penal. Cabe determinar si esto es así, si se mantendrá de la misma forma, o por el contrario con la RPL, se le da una nueva perspectiva a dichas normas.

Por ello la entrada en vigencia del nuevo Código Procesal Laboral suscita tanta expectativa y quiero poder analizar si verdaderamente éste será un paso al frente de Costa Rica en dicha rama en pro de la defensa de los derechos laborales en un mundo marcado por un capitalismo salvaje, donde los trabajadores llevan la peor parte en esta relación jurídica.

Me interesa ahondar en cómo la Reforma Procesal Laboral (RPL) puede incidir en la relación laboral entre patronos y trabajadores y sí se le pondrán limitaciones a las actuaciones inescrupulosas de muchos patronos que hacen lo que quieren amparados en una legislación que se los permite, porque las sanciones son risibles y para ellos en caso de que se les sancione, es poco o nada lo que terminan pagando por sus acciones al margen de la ley.

#### **1.4 Planteamiento del problema**

En la actualidad Costa Rica, se encuentra ante una gran disyuntiva, en un período de espera y de grandes expectativas ante la entrada en vigencia para el mes de julio del 2017, de las reformas recientemente aprobadas por el Poder Legislativo, con lo cual se viene a variar de forma importante el Código de Trabajo promulgado desde el año de 1943.

Sin duda, estamos experimentando vientos de cambio en el derecho laboral costarricense, por ello la presente investigación ha querido traer a colación la siguiente interrogante, ¿qué podemos o debemos esperar con la implementación de dichas reformas en el mundo laboral costarricense en forma general y de manera específica en el campo de la ejecución de sentencias por las infracciones a las leyes de trabajo o previsión social?

En este apartado del derecho laboral, en realidad ha existido históricamente poco interés, como ya lo señale líneas arriba, quizás por las características mismas del tema de conformar normas donde se han considerado aspectos laborales y penales, al menos desde la óptica de Jorge Olasso en sus diferentes estudios.

Por ello es el interés de la presente investigación el determinar hasta donde sea posible ¿De qué manera las Reforma Procesal Laboral, pueden transformar el panorama en la ejecución de las sentencias por infracciones a las leyes laborales para un futuro? y ¿Analizar si verdaderamente se pueden esperar cambios significativos con la entrada en vigencia para julio del 2017 de la RPL y específicamente en el campo de las ejecución de sentencias por infracciones a las Leyes Laborales y de Previsión Social? Y ¿Sí dichas transformaciones favorecerán o no a los trabajadores?

Otra variable importante a tomar en consideración en el análisis de esta temática será ¿el papel de los jueces laborales al enfrentar situaciones donde se aplica el derecho sancionatorio, cuando ellos están más acostumbrados a una visión proteccionista del trabajador y aquí debe de ser proteccionista con el imputado que en estos casos es el empleador?

De allí que algunos proponen como una salida ha dicho problema que estas infracciones se tramiten por la vía administrativa y no por la judicial, como lo propone Don Erick Briones Briones en el proyecto 19.130 que está actualmente en la corriente legislativa.

## **1.5 Hipótesis**

Entre las razones principales, para que el tema de las infracciones a las Leyes Laborales y de Previsión Social hayan sido poco desarrollado; ¿será porque provoca un estado de inseguridad en los jueces; debido a que en el proceso de ejecución de sentencias por infracciones a las leyes de trabajo, se enfrentan a un escenario poco seguro para ellos que es el universo penal?, al menos así ha sido considerado hasta el presente por algunos especialistas en el tema.

Ante dicha situación se puede pensar dos posibles escenarios que son los siguientes:

1. Una mejor preparación de los jueces; quizás por medio de la Escuela Judicial, para que los capacite adecuadamente, para ejecutar de la mejor manera, estas sentencias y se pueda cumplir con todos y cada uno de los requisitos que dictan las leyes con respecto a la ejecución de sentencia.
2. Cambiar las normas en sí como lo propone el proyecto de ley número 19.130 y sacar las infracciones del ámbito jurisdiccional y sancionarlas a nivel administrativo y no judicial.

Con ello se hace un claro reconocimiento que la temática en sí es de difícil manejo para los jueces laborales, lo cierto es que se debe de dar una salida apropiada para evitar la inseguridad jurídica para las personas afectadas ante dicha situación.

Quizás sea relevante para la investigación el poder determinar qué sucederá o qué se puede esperar con cada uno de los anteriores escenarios expuestos y además, cómo o de qué manera afectará o beneficiará a las partes involucradas en estos procesos tan atípicos dentro del campo del derecho laboral.

## **1.6 Objetivos**

### **1.7 Objetivo General:**

Analizar la ejecución de sentencias en las Infracciones a las Leyes de Trabajo y Previsión Social, a la luz de la Reforma Procesal Laboral y sus consecuencias para los diferentes actores sociales

### **1.8 Objetivos específicos:**

1) Describir los principales antecedentes y características de la Reforma Procesal Laboral, enfatizando en cómo se fue gestando el proceso de reforma hasta llegar a ser una realidad, dentro de una sociedad tan polarizada como la sociedad costarricense actual.

2) Analizar si existen variables importantes en la forma en cómo se ejecutarán las sentencias sobre Infracciones a las leyes de trabajo de acuerdo a la Reforma Procesal Laboral en relación con lo que existe en el actual Código de Trabajo.

3) Determinar cómo estas reformas al Código Procesal Laboral, influirán en la ejecución de las sentencias por infracciones a las leyes de trabajo, y si favorecerá o no los trabajadores, con la aplicación de dichas reformas.

4) Analizar si se mantienen las características de las infracciones a la normas laborales, donde se argumenta la existencia de un híbrido entre los penal y lo laboral (Jorge Olaso), o por si el contrario, esto cambia con la RPL.

### **1.9 Delimitación, Alcance o Cobertura**

El Proceso de Ejecución de Sentencias para las Infracciones a las Leyes de Trabajo y Previsión Social lo quiero delimitar al pasado reciente, teniendo presente la puesta en práctica de las nuevas reformas al Código Procesal Laboral a partir de julio del año 2017.

La investigación enfatizará la formación del proyecto de RPL, en quienes lo impulsaron, desde el inicio, el recorrido que vive el proyecto a lo largo de 17 años para constituirse en una ley de la república.

Por otra parte se realiza un análisis comparativo de lo que ha sido la ejecución de sentencias por infracciones a las leyes de trabajo y cómo podrán variar con la aplicación de las nuevas reformas procesales laborales.

En lo referente al tiempo posible para llevar a cabo la investigación será durante estos dos primeros cuatrimestres del 2016, ese es el tiempo probable para la realización de la misma, por supuesto que la delimito geográficamente a Costa Rica, es un estudio comparado a nivel nacional y dispondré de recursos económicos propios para llevar a una final feliz dicha investigación.



Por supuesto con el aporte que me brinde el Lic. Maximiliano Arias Sancho, especialista en el tema del Derecho Laboral Costarricense y los conocimientos de diferentes personalidades, como jueces e investigadores del derecho laboral de nuestro país.

### **1.10 Restricciones y/o Limitaciones**

Sin duda, una de las mayores limitantes para la realización de la presente investigación, lo será el tiempo de que pueda disponer para realizar la misma, por otra parte contar con dos cuatrimestres para un trabajo de esta envergadura, es un aspecto a considerar como restrictivo debido a que conforme se avanza en el trabajo van apareciendo variables inesperadas, que si bien van enriqueciendo el mismo, hacen que el investigador se enfrente a una muy difícil situación y es la de seleccionar de forma definitiva las distintas variables a desarrollar y esa toma de decisiones es fundamental en el resultado último de la investigación.

Por otra parte, la naturaleza misma del tema que implica desplazarse a buscar información a diferentes lugares, hace de esta labor un proyecto de mucho sacrificio, entrega, voluntad y dedicación, para poder cumplir con la responsabilidad que dicha tarea amerita, donde, sin duda, será de gran apoyo el tutor o director de tesis, tanto con sus aportes y experiencia en el campo de investigación como en contactos con personas ligadas directamente a la temática investigada, con las cuales se puede mediante una instrumento estratégicamente elaborado (entrevista) se puede obtener información muy valiosa para el resultado final del trabajo e incluso estas personas que diariamente se enfrentan a las violaciones a las Leyes

de Trabajo y Previsión Social han desarrollado una gran experiencia y conocimiento de la materia y a su vez son profundos conocedores de la ubicación de la bibliografía a utilizar.

Por todo lo anterior es que la motivación y pasión por el tema seleccionado, será sin lugar a duda un importante aliciente que me impulsará para avanzar de la forma esperada y que al final del plazo establecido, pueda haber realizado y cumplido con los diferentes objetivos trazados al inicio de la investigación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO**

**“Solamente aquel que construye el futuro, tiene derecho a juzgar el pasado”**

*Nietzsche, Frederick*

## 2.1 Marco Situacional

En la actualidad costarricense, donde se tienen tantas dudas, con respecto a la administración de justicia y ante todo en la rama del derecho laboral, en tiempos marcados por un profundo neoliberalismo, donde los patronos y grandes empresas gozan de situaciones privilegiadas frente a los trabajadores, situaciones que han sido promovidas y permitidas por los diferentes gobiernos de turno; se convierte en una necesidad que la Reforma Procesal Laboral, cumpla con los principios propios de la rama laboral y principalmente de los principios de la oficiosidad, gratuidad, celeridad, inmediación y concentración.

Son muchas y grandes las expectativas que se tienen con respecto a cómo puede cambiar o transformar el panorama estas nuevas reformas y más específicamente en el tema en el que profundiza la presente investigación, “La Ejecución de las Sentencias por las Infracciones a las Leyes de Trabajo o Previsión Social”

Son varios aspectos que se deben de tomar en consideración, quizás primeramente sería el poder establecer una comparación entre las normas existentes y su aplicación en la sociedad costarricense con el marco jurídico vigente y cómo se aplicarán o ejecutarán las nuevas sentencias por infracciones a las leyes de trabajo a la luz de las reformas establecidas en el Código Procesal Laboral.

Otro aspecto que se debe de valorar es si las normas tendrán ese carácter híbrido que hasta la fecha históricamente han mantenido estas normas, que para su puesta en práctica se debe de acudir a las normas laborales y a la normativa procesal penal. Ante este hecho se dice que: “el tema de las infracciones a las leyes de trabajo y de seguridad social se

relaciona con el derecho sancionatorio dado que, como producto, de su tramitación, pueden establecerse sanciones de tipo pecuniario a la parte imputada.” (Olaso, s.f., p.3)

Es importante ante este tema de investigación ahondar en las sentencias emitidas por la Sala Constitucional al respecto y determinar si la misma ha mantenido un criterio uniforme en la ejecución de sentencias y poder de esta manera establecer cuál será su posible comportamiento frente a la puesta en vigencia de la RPL para el mes de julio del 2017.

Dentro de todo este contexto no se puede renunciar a la constante búsqueda de una justicia pronta y cumplida, en especial para los sectores más sensibles de la población que viene a ser la clase trabajadora.

La RPL se presenta en un panorama marcado por la globalización, dentro de un país tercermundista y con casi una década de la firma de un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos (TLC), que puede incidir de manera importante en la forma en que se enfrentarán dichas infracciones a la Leyes de Trabajo Y Previsión Social, ante todo, cuando el papel del Estado costarricense se ha visto tan limitado por las injerencias e intereses de las grandes empresas extranjeras y donde el panorama en un inicio no es tan halagüeño para la clase trabajadora, pero donde sin embargo, no todo está dicho y se está a la espera de cómo dichas reformas pueden modificar el panorama que hasta ahora se ha vivido con la ejecución de sentencias por infracciones a las normas laborales.

## **2.2 Marco Teórico**

### **2.2.1 Las Normas Laborales y los Principios Básicos del Derecho Procesal Laboral**

Cuando se habla de normas laborales, es necesario recordar que estas normas están redactadas respondiendo a principios fundamentales; en el derecho laboral, la finalidad de estas, es la protección de la parte más débil en la relación laboral, (el trabajador), lo cual sin duda, va estrechamente ligado con el modelo de desarrollo y tipo de Estado que exista en el momento mismo de la creación de las normas.

Es muy distinto el Estado costarricense de la primera mitad del siglo XX al Estado actual; cada modelo de estado responde a objetivos o fines muy distintos. Cuando se creó el Código de Trabajo, (1943) o cuando sale a la luz pública el Código Procesal Laboral, eran tiempos muy diferentes, donde reinaba un modelo de Estado benefactor, preocupado por las grandes mayorías, lo cual se evidencia en las distintas legislaciones que se crearon en las diferentes ramas del derecho costarricense y de forma especial en el Derecho Laboral.

Cuando se crean normas laborales, tienen como finalidad lograr un efecto dentro de la sociedad, regular las relaciones obrero patronales de la mejor forma de acuerdo con los objetivos del Estado vigente desde el momento mismo de la creación de las normas y así brindar a los trabajadores las herramientas jurídicas necesarias para llenar un vacío que históricamente ha actuado en contra de este amplio sector de la población.

Cabanellas (2008, p.257) define la norma jurídica de la siguiente manera: “Regla de conducta cuyo fin es el cumplimiento de un principio legal.” Así mismo Gierke, citado en Cabanellas (2008, p.257) indica que la norma jurídica es “aquella regla que según la convicción declarada de una comunidad, debe de determinar exteriormente y de modo incondicionado, la libre voluntad humana”.

Además de lo señalado por dichos autores es necesario insistir en que las normas jurídicas, no solo determinan el comportamiento que la sociedad pretende de los individuos que la integran, sino que además son las herramientas utilizadas por las distintas jurisdicciones para resolver los problemas de carácter jurídico que se presentan ante ellas.

Con respecto a los principios que rigen el derecho procesal laboral y son el fundamento esencial que deben tener una consideración especial aquellas personas encargadas de elaborar dichas normas, para no perder la esencia misma del Derecho Laboral.

Para efectos de esta investigación, nos concentraremos en aquellos principios que se ven como innovaciones dentro de la Reforma al Código Procesal Laboral costarricense que entrará en vigencia a partir del año 2017 y que se pueden resumir en los principios de oralidad, gratuidad, celeridad y concentración.

### **2.2.2 Principio de la Oralidad**

Debido a la naturaleza misma de la materia laboral, donde la regla histórica ha sido la ausencia de pruebas, es de suma importancia el principio de oralidad porque le brinda al juez la posibilidad, de contar con acceso directo, tanto con las partes como con las pruebas.

El Código de Trabajo (2014, p.241), en su artículo 443 indica que: “El procedimiento en todos los juicios de competencia de los Tribunales de Trabajo es fundamentalmente verbal”

Queda claro que la oralidad es el recurso fundamental con el cual van a contar las personas que se sientan afectadas de una u otra manera en su relación laboral, pero teniendo muy presente que no se puede dejar de lado la realización de diferentes gestiones por la vía escrita, puesto que en la realidad se complementan para hacer de los procesos laborales un medio ideal para llegar a las soluciones deseadas.

Con respecto a la trascendencia de la oralidad en el derecho procesal laboral, Valverde y Chinchilla (2012, p.50) indican que:

La oralidad se erige, como uno de los principios fundamentales del proceso laboral, convirtiéndose – por decirlo de algún modo- en la columna vertebral que debe de guiar todas las actuaciones procesales a lo largo del proceso. Permite una mejor efectividad en la aplicación de otros principios, como la inmediación y la concentración.

Mientras que el principio de oralidad es definido como:

Los actos del proceso, en general, tienen que llevarse a cabo de viva voz ante el juez o tribunal, salvo los que se excepcionan de dicha regla por tratarse de presentaciones de las partes fuera de audiencia que, normalmente, la obliga a formular por escrito (particularmente en actos iniciativos del proceso, como la querrela en los delitos de acción privada, o de “incidencias” que corren paralelamente con el “principal”). Pero el principio de oralidad se mantiene de modo estricto para las audiencias, fuese cual fuese su finalidad (indagatoria del procesado, declaraciones de testigos, informes de las partes, etc.). (Creus, 1996, p.129)

Una de las características fundamentales que aporta la oralidad al proceso laboral es la sencillez y simplicidad haciendo más cercano o accesible a todas las partes el proceso mismo, con lo cual se favorece al trabajador quien, la mayoría de las veces, por ignorancia, desconocimiento, por la barrera económica o incluso por temor no es capaz de defender sus derechos dentro de un proceso. La oralidad brinda este beneficio e incluso al juez se le facilita su trabajo porque conoce de primera mano todos los detalles del asunto que debe resolver y al tratar directamente con las personas afectadas, juega un rol importante la



sensibilidad, es decir la parte humana, que desde el punto de vista de esta investigación es medular en la rama laboral.

La oralidad es sencillamente la mejor forma en que las personas afectadas por un problema laboral pueden hacerse sentir en los juzgados respectivos, para Couture, la oralidad surge del derecho positivo, en donde los actos procesales como tales se realizan a viva voz.

Mientras que para la Sala Constitucional en su voto número 5653-93 de las 8:22 horas del 11 de mayo de 1993 indica que:

...la oralidad significa por sí misma posibilidades más amplias y una relación más inmediata con el órgano director del procedimiento, a fin de cumplir mejor los lineamientos, como el derecho de intervenir en el proceso y hacerse oír por el juez.

La oralidad es vista por muchos especialistas como el procedimiento idóneo para garantizar que las pruebas testimoniales y periciales sean recibidas en la presencia misma del administrado, dando con ello cabida a objetarlas o repreguntar, según sea el caso.

Varela (2011, p.20) citando a Krotoschin (1987) indica que: “sólo lo alegado verbalmente puede formar la base de la decisión. Sin embargo, esta acepta que este principio no excluye la preparación escrita de los procesos, la cual, al contrario, es indispensable”.

Para esta investigación es fundamental que la oralidad ocupe un lugar preponderante en la puesta en práctica de las ramas al Código Procesal Laboral, debido a que es una forma de facilitar los procesos laborales para aquellas personas trabajadoras que se han atrevido a dar ese paso, ya que muchos otros, como indicamos líneas arriba, más por temor que por ignorancia no han dado; sin duda, en la correcta aplicación de este principio se centra buena

parte del éxito de una sociedad más justa, donde es necesario trabajar en concienciar a las personas para que asuman su rol en una sociedad de transformaciones de gran relevancia en el campo jurídico, que a su vez se pueden reflejar si se aplican correctamente, en cambios sociales.

### **2.2.3 Principio de Gratuidad**

Igual que el principio de oralidad, el de gratuidad es de gran importancia, debido a los actores del proceso laboral, donde en una buena cantidad de casos el factor económico se convierte en una barrera que impide a la parte afectada en la relación laboral el poder acudir a los Tribunales de Trabajo; la existencia de este principio permite, un fácil acceso a la justicia, lo cual redundará en una mejor y mayor protección de los derechos de todos y todas las trabajadoras.

La existencia de la gratuidad es una garantía de que la escasez de recursos económicos para una de las partes actoras en los procesos laborales, no se convierta en una barrera infranqueable, para una buena parte de la población que enfrenta algún tipo de problema de carácter legal.

Para Varela (2011, p.23) este principio de gratuidad:

... está presente en los artículos 10 y 44 del C.T. Con el mismo el legislador permitió a los trabajadores, el fácil acceso a la justicia, eliminando el formalismo que tiene, por ejemplo la legislación procesal civil, donde se exige litigar con un profesional en derecho.

La importancia del principio de gratuidad queda patente en el artículo 447 del Código de Trabajo (2014, p.241) que indica lo siguiente: “Para que tenga efecto un escrito, debe de ser firmado por el petente y también presentado por él...”

Se entiende que en el derecho laboral costarricense la presencia de un letrado en el proceso es opcional, pero es necesario también indicar que esto no es lo más conveniente, por toda la problemática que conlleva dicha situación y las consecuencias negativas para la clase trabajadora, que en términos generales no conoce sus derechos en su totalidad y queda a expensas de sus patronos, para que estos se salgan con la suya.

Evidentemente la gratuidad es un complemento de vital trascendencia con el principio de la oralidad, ambos principios actúan como lo señala la legislación costarricense en esta materia de análisis para proteger a la parte más débil de la relación laboral ( la clase Trabajadora) y sin duda, con ello a su vez logra quitar esa característica de formalismo muy propias de otras áreas del derecho, pero que para esta rama en específico, sería contraproducente por las características mismas de los actores que participan en el proceso.

#### **2.2.4 Principio de Inmediación**

El principio de inmediación lo que va a garantizar en el proceso laboral, es que el juez como figura determinante del mismo, esté presente en todos y cada uno de los momentos del mismo, en otras palabras, le permite al juez tener una relación directa con las partes y valorar directamente las pruebas, para que de esta forma contribuyan de manera positiva a formar una opinión certera y válida sobre la decisión que debe de tomar.

Cabanellas (2008, p.200) define la inmediación como:

El principio de derecho procesal encaminado a una relación directa de los litigantes con el juez, prescindiendo de la relación de otras personas. Constituye el medio de que el magistrado conozca personalmente a las partes

y pueda apreciar mejor el valor de las pruebas, especialmente la testifical, ya que todas ellas han de realizarse en su presencia.

Es importante tener claro que los diferentes principios analizados a esta altura de la investigación, se encuentran íntimamente ligados, tienen una estrecha conexión y que se relacionan directamente con el principio rector del proceso que es la oralidad.

La inmediación se encuentra reglada en la legislación costarricense en los artículos 475 y 485 del Código de Trabajo (C.T.), esto le permite a un juez que conoce su trabajo reconocer las intenciones de las partes y poder determinar con mayor facilidad si existe buena fe, o por si el contrario las partes o una de ellas actúa con toda la mala intención para hacer daño a la otra, aspectos que se pueden observar con mayor fidelidad, si el juez se encuentra en cuerpo presente y no lo analiza solamente por medio de pruebas escritas.

En síntesis, el principio de la inmediación, le permite al juez tener un mejor panorama, sobre las personas que participan en el proceso y sus intenciones, con lo cual obtendrá los elementos indispensables para tomar una decisión apegada a los hechos.

### **2.2.5 Principio de Celeridad**

En la rama laboral del derecho la celeridad de los procesos, es una de las formas de asegurar los resultados del mismo, evitando largos periodos de espera, en la materia laboral este principio es vital, ya que están de por medio derechos fundamentales de las partes afectadas como el derecho a la alimentación y la estabilidad emocional y económica de la familia, así pues históricamente la familia ha jugado un rol fundamental en la transmisión de los valores y costumbres propias de la idiosincrasia costarricense.

Dicho principio va de la mano con el principio de que “la justicia debe de ser pronta y cumplida”, para que verdaderamente se cumpla el principio de celeridad es de suma

importancia que los plazos otorgados por la ley sean improrrogables, evitando a toda costa que se extiendan más de lo legalmente permitidos; en ello debe de pesar que el sector que está siendo afectado en el proceso por lo general es la clase trabajadora y que dependen de un salario para poder subsistir.

La Reforma Procesal Laboral tiene entre sus objetivos perentorios el incrementar la celeridad de los juicios y con ello cumplir con ese mandato constitucional de la justicia pronta y cumplida. Actualmente se estima que los juicios en materia laboral tardan hasta tres años y se espera que dicho plazo se pueda reducir a la mitad.

El artículo 425 del C.T hace la aclaración de que: “...en caso de que una de las partes quisiera dilatar el proceso de mala fe se le impondrá como medida disciplinaria, una multa, la cual será proporcional de acuerdo con el patrono y el trabajador que interpuso el incidente”. (Código de Trabajo 2014, p.233)

Es claro que estas normas como se ha venido trabajando en esta investigación buscan cumplir con el principio de celeridad el cual permite tener la certeza y la eficacia del resultado final.

## **2.2.6 Principio de Oficiosidad**

Este principio se encuentra estipulado en el artículo 394 del C.T. que indica lo siguiente: “Los Tribunales de Trabajo, una vez reclamada su primera intervención en forma legal, actuarán de oficio y procurarán abreviar en lo posible el curso normal de los asuntos sometidos a su conocimiento. Su sentencia firme tendrá autoridad de cosa juzgada”. (Código de Trabajo, 2014, p.221)

Queda claro el carácter de obligatoriedad que tiene para los jueces laborales, de proceder de oficio una vez se haya activado el proceso por la parte que se siente afectada en la

relación laboral, dicha parte no tiene la necesidad de hacer nuevas peticiones para que el juicio continúe, los Tribunales actúan de oficio y así se estipula en el artículo 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) del año 1996, que reza lo siguiente:

Los tribunales no podrán ejercer su ministerio sino a petición de parte, a no ser en los casos exceptuados por la ley; pero, una vez requerida legalmente su intervención, deberán actuar de oficio y con la mayor celeridad, sin que puedan retardar el procedimiento valiéndose de la inercia de las partes, salvo cuando la actividad de éstas sea legalmente indispensable...

La importancia de la oficiosidad como principio en el proceso laboral queda evidenciado cuando se indica en el artículo 422 inciso a del C.T. que: “un funcionario que conoce el asunto se estimare incompetente en cualquier momento, lo declarará así de oficio, ordenando remitir el expediente, al funcionario que a su juicio le corresponda conocer”. (Código de Trabajo, 2014, p.232)

### **2.2.7 Principio Protector**

En buena teoría el principio protector existe en el Derecho Laboral para proteger a la parte más débil de la relación, o dicho de otra forma al trabajador, aunque en la realidad no siempre sucede así y esto se debe a que como cualquier otra ley en la rama laboral la interpretación siempre está por parte de un juez, interpretación que viene a ser fundamental en el derecho, porque las leyes no pueden estar constituidas para resolver todos los posibles casos que se presenten, las normas son más bien de carácter general y no particular y por ello se dice que es en la interpretación misma donde está la verdadera ciencia del derecho.

El campo del derecho laboral tiene su particularidad, esto en el sentido de que cualquier otra rama del derecho el juez debe de mantener su imparcialidad, en tanto en el derecho

laboral, en la interpretación de las Leyes de Trabajo y Prevención Social, el juez debe de tomar en cuenta de manera especial el bienestar de los trabajadores y la convivencia social.

Por ello se busca con la RPL la aplicación meridiana de este principio, para que no quede duda de que se pretende proteger a la clase trabajadora, junto con este principio se debe de poner en práctica la de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa. La primera para que el juez aplique la norma que más favorece al trabajador cuando existen dos diferentes normas que se pueden aplicar dependiendo del caso y la segunda, va en el sentido de que cuando exista una nueva situación que impone una circunstancia más desventajosa para el trabajador, no puede pasar por alto la condición más ventajosa que otorga al trabajador la norma anterior.

Este principio protector se fundamenta en el artículo 56 de la Constitución Política (s.f., p.22) que indica lo siguiente:

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe de procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

### **2.2.8 Principio de Irrenunciabilidad de los derechos**

El principio de irrenunciabilidad de los derechos protege al trabajador durante toda su relación laboral desde que la misma se inicia hasta su finalización, e incluso una vez concluida dicha relación, de manera que cualquier acuerdo que se haya establecido entre el

patrono y el trabajador, donde este último haya renunciado a sus derechos irrenunciables como el pago de la cesantía, aguinaldo y las vacaciones, este acuerdo es inválido porque viola ese principio de irrenunciabilidad de los derechos.

Lo anterior queda reflejado en el artículo 432 de la Reforma Procesal Laboral (RPL), de enero 2016, que indica lo siguiente:

Cuando se trate de derechos irrenunciables, los órganos de trabajo, al dictar sus sentencias, ajustarán los montos respectivos a lo que legalmente corresponda, aunque resulten superiores a lo indicado en la pretensión, cuando algún documento o medio probatorio lo sustente de forma indubitable. Respecto de los extremos renunciables, las estimaciones o las fijaciones hechas en la demanda regirán como límites que los órganos de trabajo no podrán sobrepasar.

Importante tener presente que en estos derechos irrenunciables no solamente se le otorgan a los trabajadores, sino que además se da la posibilidad al juzgador de ajustar los montos a lo que legalmente corresponda, incluso siendo mayor a la pretensión de la parte afectada, dando mayor poder de decisión al juzgador.

### **2.2.9 Principio de Conciliación**

Se establece el principio de conciliación, la mediación y el arbitraje como instrumentos que prioricen en la paz social, donde serán los distintos órganos jurisdiccionales los encargados de promover una solución conciliatoria de los conflictos, esto de forma prioritaria, con el fin de agilizar los procesos y evitar la saturación de los juzgados de trabajo, esto queda claro en el artículo 456 de la RPL que indica lo siguiente:

La conciliación, la mediación y el arbitraje serán utilizados prioritariamente como instrumentos de paz entre las partes y para la sociedad. En los



procesos judiciales, los órganos jurisdiccionales tienen el deber de promover una solución conciliada del conflicto, por encima de la imposición que implica la sentencia.

Extrajudicialmente, con la intervención de mediadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de un centro de resolución alterna de conflictos, en este último caso con la presencia de una persona abogada o de un representante sindical que asista a la parte trabajadora, podrán transigirse entre las partes los derechos en litigio, salvo los derechos indicados en el artículo siguiente. (Reforma Procesal Laboral, enero 2016)

Es explícito el artículo al indicar que la conciliación está antes que cualquier sentencia, ello con la intervención de mediadores del MTSS o con la participación de un centro de resolución alterna de conflictos, donde además se contará con representantes de los trabajadores y se agrega que siempre en toda reconciliación deben de respetarse los derechos irrenunciables e indisponibles e incuestionables de las personas trabajadoras. (art. 457, Ley 9343)

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

**“La Justicia es la constante y perpetua voluntad de dar a cada uno su derecho”**

**Justiniano**

### **3.1 Enfoque y Tipo de Investigación:**

La presente investigación, se lleva a cabo, dentro de un enfoque cualitativo por las ventajas que ofrece dicho enfoque y por tanto se define como aquella que: “postula una concepción fenomenológica, inductiva, orientada al proceso. Busca descubrir o generar teorías, pone énfasis en la profundidad y sus análisis no necesariamente, son traducidos a términos matemáticos.” (Barrantes, 1999, p.71)

En lo referente al tipo de investigación, esta es de tipo explicativa, la cual se menciona que: “Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales” (Hernández Sampieri.1996. p.66).

Desde este punto de vista por su puesto la ley se convierte en la principal fuente del derecho, pero en nuestro caso el análisis tiene una característica particular, en el sentido que el tema a desarrollar “La Ejecución de Sentencias por Infracciones a las Leyes de Trabajo a la Luz de la Entrada en Vigencia de las Nueva Reforma Procesal Laboral”, puede analizarse a detalle en la medida de lo posible; las diferentes ejecuciones de sentencias en este campo con la normativa vigente, pero por no existir sentencias de la RPL porque la misma entra a regir en el año 2017, debo de centrar mi investigación en las posibles transformaciones que sufrirán las sentencias en dicho campo, o lo que es igual a decir que debo de “predecir” hasta cierto punto que es lo que puede pasar con el Derecho Laboral costarricense una vez las reformas sean puestas en práctica; imaginar con los diferentes elementos en juego cuál o cuáles serán los posibles escenarios y cuál va ser el papel de cada una de las partes involucradas en estos procesos.

Para lograr lo anterior, es fundamental la literatura que se utilizará, esta determinará en gran medida la profundidad y hasta cierto punto los aciertos o desaciertos a que se pueda llegar en el desarrollo de la investigación.

Es conocido que el derecho comparado se caracteriza por la confrontación de semejanzas y diferencias de los cuerpos normativos y en nuestro caso pretendo esa confrontación entre la normativa laboral vigente en Costa Rica y las posibles transformaciones con el Nuevo Código Procesal Laboral y entender las posibles transformaciones que a la luz de las nuevas reformas se pueden producir en el derecho laboral costarricense.

### **3.2 Sujetos o Fuentes de Información**

Las fuentes de información son todos aquellos documentos que nos ofrecen datos útiles para el tema que estamos trabajando y que por ende nos ayuda a ampliar el conocimiento sobre el mismo y existen fuentes primarias que pueden entenderse como “las que contienen información original no abreviada ni traducida: tesis, libros monografías, artículos de revista, manuscritos, se les llama también fuentes de información de primera mano (Bounocore, 1980, p. 229)

De acuerdo a la cita anterior podemos señalar como fuentes primarias, los periódicos, documentos originales, revistas, novelas, minutas, entrevistas, entre otras.

Mientras que si hablamos de fuentes secundarias debemos de indicar citando Bounocore (1980, p.229) que estas son las “que contienen datos o informaciones reelaboradas o sintetizadas”. De manera tal que podemos entender que son aquellas que se fundamentan o basan en las fuentes primarias y que conllevan, análisis, síntesis e

interpretación de las mismas. Algunos ejemplos, son las revistas de resúmenes, índices, crítica literaria, enciclopedias, diccionarios entre otros.

Por las características mismas del tema en estudio es de vital importancia contar con una bibliografía variada, donde se incluyan las diferentes leyes o códigos para lograr un análisis inclusivo, que nos brinde un panorama amplio con respecto a los posibles resultados de cómo puede ser la ejecución de las sentencias en el campo de las violaciones a las leyes laborales en la actualidad, pero también es de suma importancia lograr señalar o establecer cuál será el posible destino de estas sentencias con la aplicación y la puesta en práctica de las Reforma Procesal Laboral, por ello es que considero como literatura indispensable para profundizar en la investigación los siguientes textos

- **Marco Normativo de Costa Rica:** Código de Trabajo, Código Procesal Laboral Actual, El texto de las Reformas al Código Procesal Laboral, Código Civil , Código Penal, Código Procesal Penal, Ley de Protección al Trabajador (ley 7983, febrero 2000), Ley No. 7360 de 12 de noviembre de 1993 de Reforma a la Ley de Asociaciones Solidaristas, al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, Ley Orgánica Del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Manual de Procedimientos de Inspección de Trabajo
- **Artículos de Revistas, de Periódicos, Libros y tesis:**
  - ⇒ Godínez Álvarez Alexander “La Inspección de Trabajo en Costa Rica Un Balance de su Gestión”
  - ⇒ Olaso Álvarez Jorge “Comentarios en Torno al Derecho Sancionatorio Laboral y su Regulación en la Reforma al Código de Trabajo”

- ⇒ Arrieta Méndez Andrey “Las Penas del Derecho Laboral Privado Costarricense (Tesis para optar al grado de licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica)
- ⇒ Mora Cruz, L. y Soto Calderón, C. La ineficacia de las normas laborales (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica),
- ⇒ Pacheco Madrigal, A. (2003). La pena de multa en la legislación costarricense (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica)
- ⇒ Salazar Rojas, V. V. (1984). El apremio corporal en el derecho de trabajo (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica).

- **Jurisprudencia:**

- ⇒ Jurisprudencia de diferentes Juzgados Contravencionales.
- ⇒ Entrevistas a jueces y juezas encargados de materia laboral.

Es pertinente acotar que dicha bibliografía será analizada específicamente para comprender de mejor forma el tema en estudio, ( la ejecución de las sentencias por infracciones a las leyes laborales) y poder determinar, sí verdaderamente se ejecutan dichas sentencias y sí así es ¿cómo se ejecutan las mismas?, precisamente por lo que señala muy bien Olaso, al ser estas normas de un carácter híbrido con elementos procesales laborales y penales; asimismo pretendo poder dar un panorama lo más claro posible de cómo se verán afectadas dichas sentencias con la puesta en práctica de las nuevas reformas al Código Procesal Laboral.

### **3.3 Definición Conceptual, Instrumental y Operacional de Variables**

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN INSTRUMENTAL</b>
<p>LEGISLACIÓN COSTARRICENSE</p>	<p>Cuerpo de leyes, o conjunto de leyes que integran el derecho positivo de un estado. La legislación comparada debe de analizarse como el arte de comparar legislaciones semejantes y que tienen uniformidad jurídica dentro de las diversas variables jurídicas y donde el objetivo es encontrar reglas o principios similares.</p>	<p>Analizaré y compararé el Código Procesal Laboral vigente en Costa Rica y las reformas que se implementarán al mismo a partir del año 2017.</p> <p>Código Procesal Penal</p> <p>El Código Civil</p> <p>Código Penal,</p> <p>Código de Trabajo</p> <p>Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p> <p>Manual de Procedimientos de Inspección de Trabajo</p>
	<p>Conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen como fin solucionar los problemas que se presentan a raíz del trabajo individual o colectivamente o los</p>	<p>Tomaré en consideración para ello diferentes libros y autores que</p>

DOCTRINA	<p>asuntos voluntarios organizados para tal efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social para regular los diferentes procesos. Por ello es que debe de contener los principios que informa del derecho procesal del trabajo, instituciones propias, la normas instrumentales, cuestiones voluntarias que se pueden presentar así como los distintos tipos de procesos individuales o colectivos, cautelares o ejecutivos.</p>	<p>fundamentan que el derecho procesal laboral tiene como objetivo principal la solución de controversias y conflictos en la rama laboral, donde inciden por supuesto el Derecho procesal y el Derecho Laboral</p>
JURISPRUDENCIA	<p>Es visto como el conjunto de sentencias que los tribunales laborales sobre un problema de carácter jurídico, que en ocasiones los cuerpos normativos no</p>	<p>Se estudiarán distintos fallos jurisprudenciales, sobre la ejecución de las sentencias por infracciones a las leyes laborales, algunas de ellos relevantes que además de marcar el</p>



	<p>han aclarado de forma debida, vienen a ser opiniones reiteradas en materia procesal laboral, lo cual facilita la interpretación y aplicación de las leyes procesales laborales</p>	<p>terreno de juego complementan el desarrollo del contenido de la investigación, se analizarán los juzgados contravencionales con el fin de determinar la forma en que se han llevado a cabo las mismas y tener un panorama claro de cómo esto puede variar a la luz de la puesta en vigencia de las nuevas reformas procesales en el campo laboral.</p>
<p>ENTREVISTAS</p>	<p>Conferencia de dos o más personas en un lugar o sitio determinado con el fin de tratar o resolver un negocio</p>	<p>Se entrevistarán a algunos expertos en la materia del derecho procesal laboral como jueces e investigadores y escritores sobre dicha temática con la finalidad de poder establecer cuáles serán los posibles cambios o transformaciones en dicha materia a la luz de la implementación o la puesta en práctica de las nuevas reformas procesales laborales.</p>

### **3.4 Población**

Según Barrantes (1999, p.135):

La población es el conjunto de elementos que tienen una característica en común (ser estudiantes, ser padres, ser mayor de 30 años, ser solteros y trabajador de una universidad, etc.). Pueden ser finitas o infinitas, conociendo las características de esta población y el número que la componen, debo definir si trabajo con la población total o universo o con una muestra: subconjunto de la población...

Esta investigación al tratar sobre la implementación de la RPL actual ley 9343, evidentemente la población en estudio, analizada es toda aquella que de una u otra forma se va a ver afectada por la puestas en marcha de dicha ley, o sea todos los hombres y mujeres que habiten en las fronteras costarricenses indistintamente de su nacionalidad será la población analizada en la presente investigación. Es sobre ellos que se verán los resultados reales de la aplicación de dicha ley, pero como sabemos esto será en un futuro cercano, a partir de julio del año 2017.

### **3.5 Tipo de muestra y muestreo**

Cuando se habla del tipo de muestra o la construcción de la misma, es menester indicar que el tipo de muestra empleado en las investigaciones cualitativas es intencional, esto en el sentido de que a criterio de Izcara (2014, p.44): “es el investigador quien decide qué actores sociales incluirá en la muestra”. )

Por ello es que para la presente investigación la muestra tomada en consideración son todos aquellos patrones y trabajadores que establecen una relación laboral y que por diferentes razones han tenido que ventilar sus diferencias ante un juzgado o tribunal de trabajo, teniendo presente que se pretende indicar como esta población puede verse afectada por la puesta en marcha de la ley 9343, a partir de julio del año 2017.

### **3.6 Instrumentos y técnicas utilizadas en la recopilación de los datos**

Para Gómez (2012, p.57) describe que la recolección de datos es: “la especificación concreta de los procedimientos, lugares y condiciones de la recolección de datos. Por tanto, se analizará y definirá si la investigación será a base de lecturas, documentos, encuestas, u observaciones directas de los hechos.”

La presente investigación se fundamentó en el análisis de la información de las diferentes leyes, códigos y reglamentos estrechamente relacionados con el tema, además se profundiza por medio de la literatura existente en materia de derecho laboral. Por tanto se describe que el análisis documental: “se relacionan con los procedimientos que se usan para obtener datos e información a través de los libros, y en general artículos que se refieren a determinadas materias y temas” (Cerde, 1191, p.330)

Se recurren también a la entrevista de diferentes especialistas en la temática, quienes externan sus puntos de vista con respecto a cómo se dio el nacimiento del proyecto de ley, sus experiencias, las vicisitudes del mismo hasta llegar a convertirse en la ley 9343. Sin duda, las entrevistas a los conocedores del proyecto fue un instrumento de invaluable valor

porque permite tener datos a primera mano de los que vivieron en carne propia, todos y cada uno de los avances y retrocesos del mismo, donde se conjuntan diversos sectores, con intereses muy disímiles para dar vida a la RPL.

Por tanto según Ibarra, Corona, y Martínez (2011, pp.58-135) la entrevista es:

Un diálogo entre el entrevistador y el entrevistado con el propósito específico de obtener información relevante para la investigación y enfocada sobre los objetivos de esta. Es sistemática, está preparada, ejecutada e interpretada. (...), el entrevistador debe generar un clima de confianza, evitar elementos que obstruyan la conversación, su comportamiento debe ser natural

### **3.7 Confiabilidad y validez de los instrumentos de la investigación**

Por la particularidad del tema analizado, los discursos que nos den coherencia a la multiplicidad de asuntos tratados y posiciones analizadas en el desarrollo del tema, será la medida correcta para poder determinar la confiabilidad y validez de los instrumentos de investigación, esto por cuanto en las investigaciones cualitativas no existe en sí un proceso claro o bien definido para el análisis de los datos. Así lo hace ver los diferentes investigadores sociales cuando señalan que: “Cada analista sigue sus propias pautas de trabajo, definiendo procesos de análisis a los que han llegado tras una larga experiencia y que resultan particulares de cada investigador o grupo de investigadores”. (Gómez, 1999, p.200)

Lo anterior deja en claro que cada investigador sigue su intuición, utilizando su creatividad, su punto de vista y su misma sensibilidad de investigador, donde por supuesto el resultado de la investigación está en buena medida determinado por el interés, la motivación y los objetivos de la misma.

**CAPÍTULO IV:**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

**“Los derechos se toman no se piden” José Martí**

## **Génesis, Evolución y Materialización de la Reforma Procesal Laboral**

### **4.1 Génesis de la RPL**

Quizás por mucho la gran interrogante que surge en la sociedad costarricense es ¿cómo se logró esta reforma procesal laboral en una sociedad, tan polarizada por intereses tan distintos? y ¿cómo fue posible la conciliación de sectores sociales tan diversos como los patronos, los trabajadores y el estado? para consolidar reformas de tal magnitud en nuestro país. Estas interrogantes crecen en importancia si se recuerda el pasado reciente, cuando literalmente en Costa Rica a raíz de la aprobación del Tratado de Libre Comercio Con Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana en el 2007, la sociedad quedó dividida en dos posiciones antagónicas que parecían irreconciliables en el corto periodo.

La Aprobación de esta Reforma Procesal Laboral (RPL) el 25 de enero del año 2016, es sin duda, producto de un gran acuerdo nacional ha sido sin duda, la mayor transformación en el campo laboral desde 1943, cuando se aprobara el Código de Trabajo.

Para hacer realidad las reformas sociales de 1940 fue necesario que se integraran tres sectores totalmente disímiles en aquellos años, como lo eran, la Iglesia Católica encabezada por Monseñor Víctor Manuel Sanabria Martínez, el Partido Comunista dirigido por Manuel Mora Valverde y el gobierno, representando en la figura del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia.

Igual para que la RPL fuera una realidad, tuvo que recorrer un largo camino, donde uno de los aspectos más destacables fue el lograr que todos los actores sociales y políticos que conforman la sociedad costarricense se pusieran de acuerdo, sin duda una labor encomiable, de todos y cada uno de ellos, quizás al decir de Don Manuel Mora Valverde, el primer esfuerzo, para hacer realidad la RPL fue de carácter político- social dejando atrás

sus diferencias político ideológicas y colocando los intereses de todos y todas las costarricenses por delante de sus intereses personales, eso fue lo que hizo posible que este barco no naufragara.

Señala el Lic. Mauricio Castro Méndez que, “la Reforma Procesal Laboral se cocinó a fuego lento, durante 17 años de negociaciones que culminaron con la aprobación definitiva de la ley No 9343, aprobada enero del 2016, por la casi unanimidad de los legisladores y legisladoras”.

Con lo anterior, se deja claro que las primeras ideas y palabras que se generan en torno a la RPL se dan en el año de 1998, para esos años el Presidente de Costa Rica era Don Miguel Ángel Rodríguez Echeverría y en la presente investigación se dará un repaso general de la RPL desde sus inicios hasta su consolidación como ley de la república, desde una óptica de la teoría crítica que ve el derecho como una práctica social discursiva, donde se enfatiza en los conflictos sociales, políticos y económicos que afectan a una sociedad determinada en un momento histórico dado, por ello es necesario dar una visión de cómo se inició el proyecto, su recorrido y culminación en ley, enfatizando en los diferentes actores sociales que participan de lleno en esta RPL.

## **4.2 Evolución de la RPL**

Es importante recordar como ya se señaló líneas arriba que todo comenzó con un proceso de concertación nacional en el año de 1998, muchos de los que hablan o escriben sobre el tema ubican su nacimiento en el año 2005, pero como se verá, el proyecto ya tenía rato de estar caminando entre los distintos actores nacionales. Lo cierto es que en 1998 se logró un acuerdo sobre libertades sindicales con los empresarios, con el gobierno y fue



aprobado por el plenario legislativo, (ver anexos), este acuerdo aborda el tema de la libertad sindical e indica que se debe tomar en cuenta tres aspectos.

Regular por medio del procedimiento el debido proceso, previo al despido de un representante, luego un proceso sumario posterior al despido cuando se conociera el asunto, y además medidas dirigidas a que se ejecute la sentencia por infracciones a la ley laboral, y si hubo una violación a la libertad sindical donde se ordena la reinstalación, ¿qué pasa con eso, cómo se logra?; también se analizan las modificaciones a las infracciones de las leyes de trabajo y los cambios del ordinario laboral, esto era básicamente lo que se tenía.

Este es un acuerdo de varios puntos donde se decía que estaba en marcha un proceso en el Poder Judicial (PJ), para establecer un Código General del Proceso (CGP) en el cual se debía de generar instancias de articulación entre los diferentes elementos participantes con ese proceso para que no se den contradicciones.

Como antecedente de esto y según lo que indica el Lic. Mauricio Castro Méndez (comunicación personal, 21 de junio de 2016):

“en el sector sindical habíamos intentado regular un proceso para proteger el fuero sindical y se llamaba “reforma al 367 y el 367 bis”, se llamó luego “Protección de Fueros Especiales” el proyecto se presentó al Poder Legislativo y ahí se pegó; se llegó a la conclusión que por cultura antisindical, cuestiones históricas y demás, se estimó que era difícil que un proyecto de este tipo pasará, nace así la idea de crear un procedimiento para proteger varios fueros sindicales, la idea de los trabajadores y se trabajó para que fuera más difícil retrasarlo por materia sindical.”

Un segundo antecedente, fue que un primer texto para modificaciones a la leyes de trabajo se había presentado por los sindicatos, antes de la concertación y el diputado Guido Monge del Partido Liberación Nacional (PLN), lo asumió como propio y los empleadores lo satanizaron y por ello no avanzó en la corriente legislativa.

El tema como se nota es difícil de digerir para ciertos sectores de la sociedad costarricense, por ello reviste aún más importancia el hecho de que se lograra después de muchos años un acuerdo entre los diferentes actores sociales y políticos, donde sin duda, fue vital el manejo inteligente de las situaciones controversiales por los mismos actores inmiscuidos en el proceso, puesto que, muchos de ellos ante todo de la parte laboral, se mantuvieron desde su génesis hasta el final.

Cuando termina la concertación allá por los años de 1998-1999, Víctor Morales Mora inició el proyecto llamado “Relacentro” con la OIT y retomó el tema de las reformas y empezó contactos con Poder Judicial y se hizo un colectivo con dos Magistrados de la Sala II, Jorge Rojas y Bernardo Vanderlaat así como con un Juez Superior de Trabajo Víctor Manuel Ardón y Juez de Trabajo II Circuito Luis Fernando Salazar, entre otros y otras personas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), entre ellos Jeremías Vargas y además dos asesores uno de los empresarios y otro de los sindicatos Lic. Mauricio Castro, Eugenio Trejos como abogado empresarial; así se comienza discutir sobre el tema y se dieron los acuerdos, pero recordemos que se hablaba de un proyecto de un Código Procesal General, (CPG), no específicamente de una gran Reforma Procesal Laboral.

Por otra parte, lo que había sucedido en la corte, según lo que indica el Lic. Castro (entrevista personal, 21 de junio de 2016) eran dos cosas el Papá de la criatura era Ricardo

Zeledón y estaba apoyado por fondos de la Agencia Internacional de Desarrollo (AID), iniciativa impulsada para toda América Latina, donde el fin era la existencia de un Código General, en el cual se diera un solo proceso para todos los procedimientos, evidentemente en la Corte por cuestiones personales existían posiciones diversas a favor y en contra, algunas jurisdicciones que no estaban de acuerdo, por ejemplo “Penal dijo que no, señaló nosotros somos otra cosa y esto no es lo nuestro, igual familia, contencioso administrativo también, laboral dijo que si a la Sala II, pero tenían que laborizar el proyecto y con principios compartidos y principio distintos.

Ante ello el sector sindical y los representantes del sector laboral, insistieron en incluir la materia de fueros y libertad sindical, y se deja por fuera lo colectivo, los sindicalistas por su parte hacía ya buen tiempo que venían trabajando en materia de fueros, la Corte le dio su trámite interno, en el año 2002 y 2003, por un tiempo no se supo de él, algunos sindicatos generan presión señalando que el asunto estaba quedando en nada y Don Bernardo Vanderlaat indicaba que “estamos trabajando en eso.”

Para el año 2003 El Poder Judicial, “lanza un proyecto” y lo envía al Consejo Superior de Trabajo (CST), en el cual para ese entonces Lic. Mauricio Castro ocupaba un asiento en dicha entidad, lo cual fue relevante para que el proyecto avanzara por la vía correspondiente, pero a criterio del mismo Lic. Castro “el CST no estaba sirviendo para nada, por la simple razón de que existían muchos puntos para analizar por parte de cada sector y no se llegaba a nada.” (Mauricio Castro Méndez, comunicación personal, 21 de junio de 2016)

Ante tal situación se sugiere dividir el trabajo en dos temas y dejar el CST para resolver cualquier crisis que pudiera presentarse, los dos temas de interés de distintos sectores fueron, la reforma de procedimiento al Código de Trabajo y la parte política de empleo donde se abordó la parte colectiva.

Dentro de este marco se recibe el borrador del Poder Judicial y se le hacen los ajustes necesarios de acuerdo con los objetivos planteados, se inicia el proceso, que fue generando diversos acuerdos, recordando que el proyecto que viene de la Corte ya tiene integrada la parte colectiva del sector público, huelga, negociación colectiva, negociación de conflictos colectivos, la Corte lo incluyó, allí, se revisa el texto con esto incluido, y se inicia el trabajo más a fondo.

Para estas alturas señala Castro que:

Tenía la sensación que de parte de los empleadores estaban convencidos que un proyecto de tal naturaleza, tan grande, nunca iba a darse y que con la aceptación del mismo podían llegar ante la OIT y decir estamos negociando. Al final, si al día de hoy te dijera tengo un proyecto para reformar más de la mitad del Código de Trabajo, probablemente te dirán buena suerte, pero con un solo diputado que no esté de acuerdo te puede bloquear el proyecto, esto facilitó el asunto. (Mauricio Castro Méndez, comunicación personal 21 de junio de 2016).

Ya para el 2005 se da un texto bastante avanzado con sus diferencias como los comités permanentes y arreglos directos y otros temas que no eran tan positivos para los

intereses de los trabajadores, pero ya estaba lo suficientemente adelantado como para mandarlo al Poder Legislativo, “recordemos que este proyecto venía del Poder Judicial y la lectura que se hizo desde la parte sindical “ es que era preferible darle la paternidad al Poder Judicial, es más fácil deslegitimar un proyecto si viene de los sindicatos por ello se le devuelve al Poder Judicial, luego de verlo en CST, lo aprobó y lo manda al Poder Judicial y lo vio en Corte Plena, habían cosas en las que no estamos de acuerdo e íbamos a pelear por ello” (Mauricio Castro Méndez, comunicación personal, 21 de junio de 2016).

La representación de los trabajadores por medio de la Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP), envió una serie de modificaciones ante la Corte Plena y ésta las vio en dos sesiones la ANEP planteó tres objeciones de las cuales en Corte Plena aprobaron una y las otras dos se pierden por la mínima, lo que se había perdido en mesa era parte de la estrategia, esto a criterio de la parte trabajadora, se relaciona con los fueros, los procedimientos para despedir y los procedimientos para ejecutar la sentencia y sí se ordena reinstalación y otras medidas. Pero paulatinamente en las negociaciones se fue logrando incluir estos temas de los fueros especiales para que quedaran claramente definidos, pero ante tal situación la parte patronal “pegó el grito al cielo” y dijeron que no podía haber un debido proceso para el fuero sindical ni para la reinstalación, entonces ellos se opusieron abiertamente al tema y así se abre una nueva discusión en donde es necesario toda la apertura y el diálogo entre las partes, para llegar a un acuerdo que beneficie a las partes involucradas en el proceso.

Se logra, con mucho sacrificio y al final se incluyen estos temas, que vienen a ser de gran importancia dentro de la RPL, junto con el procedimiento de protección en las medidas necesarias para la ejecución de la sentencia quedan incluidas.

Por otra parte, se debía de negociar la huelga por conflictos jurídicos colectivos para lo cual existía una férrea oposición y se discutió en Corte Plena y se dijo que no podía haber huelga ahí, ante lo cual la respuesta de la Sala II fue que se debía tramitar por un ordinario laboral, esto provocó el malestar de magistrados de otras Salas que no estaban de acuerdo, pero eso quedó ahí, luego se abordó en el proceso legislativo.

Con el proyecto a como estaba “el Poder Judicial se lo envió al gobierno de Abel Pacheco y éste en el año 2005 lo envió a la Poder Legislativo con número de expediente legislativo y comenzó la negociación con dicho poder de la república.” (Mauricio Castro Méndez, comunicación personal, 21 de junio de 2016).

Especialistas en el tema estiman que lo único que impidió que la RPL no desapareciera entre tanta problemática en una sociedad tan dividida, o no la mataran fueron esos acuerdos, es importante señalar que la génesis fue la concertación de 1998 y que los acuerdos firmados tienen mucha fuerza, así lo señala Américo Pla Rodríguez (2010, p.24) cuando indica que “el Conflicto separa, el acuerdo une”, los acuerdos generan responsabilidades, y como se ha afirmado hasta aquí el primer impulso para este proyecto es la concertación nacional.

Para tener en perspectiva histórica de lo que este proyecto de RPL, representa para la sociedad costarricense y en especial para la clase trabajadora, es necesario echar una mirada retrospectiva hasta el año de 1995, año doloroso para la clase trabajadora, ese año estuvo marcado por una gran huelga del magisterio, producto de la cual el magisterio quedó despedazado tanto así que para el año siguiente 1996 no hubo celebración del 1 de mayo; 20 dirigentes y una ofrenda floral en el monumento nacional fue lo que se dio, este

antecedente, es importante porque la concertación se inicia en el año de 1998, mientras tanto una parte del sector empresarial, no el más conservador que es la Cámara de comercio y agricultura, sino las otras cámaras no estaban organizadas y 1998 los sindicatos estaban desorganizados, dentro de este panorama surge el asunto de la cesantía, que es lo que sucede, el sector empresarial sostiene que ellos han hecho.

Según lo expuesto por Mauricio Castro Méndez (comunicación personal, 21 de junio de 2016):

...el esfuerzo patrio financiado al solidarismo por muchos años como estrategia antisindical, esto implicó un aumento de la planilla, en costos de producción por un promedio 3% que es lo que los empresarios cotizan en el fondo de cesantía, pero esto es visto como una inversión patriótica anticomunista y antisindical, fondo que ya no se justificaba, porque el muro de Berlín ya había caído, movimiento sindical ya no existía y un montón de nuevos empresarios que ya no pagaban el 3% , ante ello que hacer, no se podía eliminar, es un capital muy grande, entonces se disminuyó del 8,33% al 5,33% y el 3% se generalizó y te lo pagan, si no eras solidarista. La parte empresarial como tal cae a la razón de que en tales circunstancias los sindicatos, no son una amenaza, esto facilita la firma del acuerdo con los empresarios, quienes están más preocupados por otros asuntos, como la ruptura del monopolio del ICE.

Es menester recordar que cuando una negociación es sincera y abierta genera compromisos, así lo asume la parte trabajadora y ante ello y por ello para los negociadores

fue de suma importancia establecer una serie de dinámicas especiales para llegar a un dialogo franco, sincero y de frente, en donde en este proceso de construcción con Oscar Bejarano, Eugenio Pignataro, director de UCCAEP en ese momento y luego Rigoberto Montoya y posteriormente Shirley Saborío y Gabriela Díaz, quienes participan de lleno en el proceso por la parte empresarial en diferentes rondas de negociación antes de mandar el proyecto al Poder Judicial, las participaciones de estas personas y el hecho de tener un diálogo abierto permitieron la generación de acuerdos de manera que cuando se inicia una nueva ronda de negociación no estábamos empezando de cero, los que empezaban de cero eran los diputados y ministros nosotros seguíamos (Mauricio Castro Méndez, comunicación personal, 21 de junio de 2016).

Se envía el proyecto a la Asamblea Legislativa, el cual pasó por tres periodos legislativos antes de ser aprobada, como se puede notar fue un arduo proceso de estira y encoje donde se pone a prueba la capacidad de los negociadores, y según lo indica Mauricio Castro Méndez, (comunicación personal 21 de junio de 2016):

... la primera fue a la Comisión de Asuntos Sociales y se abrió una subcomisión nos invitaron a Don Orlando Aguirre del Poder Judicial y a mí, yo llegué el primer día y les dije vine a la reunión por respeto a esta institución, la valoro y la respeto mucho, pero la próxima reunión no vengo si no está aquí UCCAEP y los otros representantes, porque si no estamos hablando paja, lo más fácil es decir yo no sabía nada y después que negociaron.....pero así fue y la próxima vez los invitaron y participaron en la primera Asamblea Legislativa y en una segunda donde se dictaminó y una



tercera donde se volvió a dictaminar y en cada una se fue generando acuerdos.

Es claro que el camino de la RPL fue largo y tedioso y marcado por múltiples estrategias de los diversos sectores participantes, donde sin embargo, todo se fue dando de a poco para bienestar general.

#### **4.3 Altibajos e Incertidumbres de las Negociaciones de la RPL**

Para el año 2010, se había logrado un acuerdo casi en todo, menos en arreglos directos y comités permanentes que seguían siendo “ La piedra en el Zapato” y en el asunto de las huelgas por conflictos jurídicos y huelgas contra políticas públicas, en este último tema en específico los empresarios y diputados no querían o no entendían y decían que las huelgas contra las políticas públicas tienen un carácter político, a lo que los negociadores de los sindicatos indicaban que eso no es así, por huelga política podemos entender la que se da en Venezuela contra el presidente Nicolás Maduro o como la huelga en Brasil para botar a Dilma, Rousseff, pero la:

...huelga contra políticas públicas, es por el mecanismo de fijación salarial, es una política pública de cuánto va a ser el aumento, esas huelgas no son contra el empleador son contra las políticas públicas; la OIT de forma reiterada ha dicho, hasta la saciedad que prohibir estas huelgas va en contra la libertad sindical, pero en la Asamblea Legislativa esto provocó serias y graves disputas para la buena marcha de la RPL. (Mauricio Castro Méndez, comunicación personal, 21 de junio de 2016)

Se ha dejado de lado a estas alturas de la investigación un elemento de gran importancia histórica y jurídica para Costa Rica como lo es la aprobación de Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (TLC), que viene a cambiar todo el panorama, social, político y económico, con el TLC Costa Rica quedó literalmente dividida en dos, fue casi una guerra civil, esto rompe las relaciones que se venían dando desde 1998, relaciones que se retomaron hasta finales del año 2008.

Con este panorama el procedimiento legislativo continuó y la parte perdedora del referéndum debió de retomar el diálogo y la negociación para seguir avanzando. Ya para el año 2011, se dan cambios importantes que no se habían negociado, pero que benefician a los trabajadores y el sector empresarial mostró un gran disgusto, debido a que sus representantes salían mucho del país y con esto no tenían una visión completa de lo que en sí significaban los cambios que se estaban proyectando, como consecuencia no podían oponerse a un punto, porque no sabían con certeza si se había negociado con anterioridad. Ejemplo de ello es lo siguiente:

... se restituyó un artículo que está desde 1943, que dice que si la huelga se había declarado legal, el juez debe de ordenar el cierre del establecimiento o la empresa o institución, porque se había eliminado hace mucho por una razón muy sencilla, porque viola el convenio 87 de la OIT, esto se eliminó porque se está obligando que las personas o trabajadores que no quieren ir a la huelga, tenga que sumarse a la fuerza, más si la huelga es sin goce de salario esto es ilegítimo, y muchos por las razones que sean no quieren ir, porque no están de acuerdo con esta huelga, porque va en contra de mis

intereses o por lo que sea. (Mauricio Castro Méndez, comunicación personal 21 de junio de 2016)

Como queda en evidencia, es una situación preocupante para los intereses de UCCAEP, es fundamental que al negociar exista la certidumbre de que se sabe lo que se negocia y para ello cada parte debe de asegurarse, es su responsabilidad, de contar entre sus negociadores con personas capacitadas para ello y que manejen excelentemente los aspectos positivos y negativos de cada acuerdo.

Por otra parte, y a pesar de lo anterior el sector empresarial busca la manera de defender sus intereses a “sangre y fuego” y esto se evidencia cuando recordamos que la parte colectiva no se había negociado, sino que esto se incluyó en la Corte, allí fue donde se trabajó este tema de lo colectivo, cuando salió de allí venía, arreglos directos y comités permanentes.

Pero para entender esto debemos de retroceder al año 1992, cuando la OIT señaló que el movimiento solidarista no puede representar a los trabajadores, porque no es autónomo e independiente, es financiado por los empleadores y los empleadores pueden nombrar representantes de la junta directiva con voz y sin voto. Ante ello la OIT dijo que “la existencia de las asociaciones solidaristas por sí mismas no violenta la libertad sindical, a menos que asuma la representación del interés colectivo de los trabajadores, en este supuesto sí viola la libertad sindical”.

Señala el Lic. Mauricio Castro que a partir de ese momento, la estrategia empresarial, que por décadas fue el plantear la opción solidarista, frente al sindicalismo, argumentando que eran lo mismo, solo “que estos son buenos y estos son malos”, eso se les

empieza a caer por el pronunciamiento de la OIT, y de hecho la reforma a la ley 7360, es la que por primera vez se plantea la queja internacional ante el departamento de Comercio de los Estados Unidos 1993, señala que una de las causales para la disolución de una asociación solidarista, es el participar en las negociaciones colectivas, en respuesta los empleadores indican, está bien los solidaristas no, pero los que sí pueden representar a los trabajadores, son los Comités Permanentes, los cuales están en el Código de Trabajo desde 1943 y los arreglos directos.

Ante tal situación los representantes de los trabajadores rechazan esta situación e indican que los Comités Permanentes no son una auténtica representación de los trabajadores, a pesar de que están desde 1943 en el Código de Trabajo, y que los arreglos directos no son organizaciones de trabajadores sino que son colectivos que se hacen para resolver un conflicto que existe entre el trabajador y el empleador, si se logra resolver se firma, y se llama arreglo directo, por eso cuando se dan los arreglos directos estos se ubican en el capítulo de las resoluciones de conflictos colectivos de carácter económico y social del Código de Trabajo, por eso es que las convenciones colectivas se regulan en los artículos del 54 al 65 del mismo cuerpo normativo, por ser instrumentos de negociación, mientras que 300 artículos después están los medios disolución del conflicto son cosas distintas; pero los empresarios se empeñaban en sostener que los “comités permanentes son organizaciones y los arreglos directos son negociaciones colectivas tanto como convenciones colectivas” (Mauricio Castro Méndez, comunicación personal, 21 de junio de 2016).

Donde está el fondo del asunto y por qué el sector empresarial se aferraba a dicha situación, por algo sencillo tenían que decir eso porque la Constitución Política de 1949

dice en su artículo 62: “Tendrá fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo, que con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados”.

Esto deja claro que las convenciones colectivas suscritas por sindicatos tienen exclusividad los sindicatos, no puede existir una convención colectiva suscrita en Costa Rica donde no haya de por medio un sindicato.

Los empresarios querían como se dice popularmente “meter un diez con hueco”, al insistir en que los arreglos directos son igual que una convención colectiva y lo grave del asunto es que el mismo MTSS, acepta la situación y empieza a inscribir arreglos directos que no resuelven nada y son convenciones colectivas “light”.

#### **4.4 Los Arreglos Directos y los Comités Permanentes, Tema de Difícil Negociación**

Los Comités Permanentes, generalmente salen de asambleas muy manipuladas, aunque de acuerdo al Código de Trabajo se dice que los trabajadores eligen su representante, el convenio 135 (Convenio sobre representantes de los Trabajadores) de la OIT Política (1971) en su artículo 3 reza lo siguiente:

A los efectos de este Convenio, la expresión *representantes de los trabajadores* comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o las prácticas nacionales, ya se trate:

- (a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o

- (b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

Dicho artículo deja claro que los representantes no son solo los sindicatos sino aquellas personas electas donde la legislación nacional, los mismos contratos colectivos e incluso las decisiones judiciales, decidirán cuáles representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección, de acuerdo con el convenio 135 de la OIT.

Por ello cuando se modificó el texto sobre arreglos directos, las modificaciones principales se daban en los primeros artículos y posteriormente citando textualmente lo expresado por el Señor Mauricio Castro Méndez (comunicación personal, 21 de junio de 2016):

un artículo con 10 o 12 párrafos, larguísimo, aquí reconozco mea culpa, leías los párrafos y veías que todo era igual copia textual de lo que estaba, allí viene la torta, porque estando reunido en Siquírres con los Sindicatos Bananeros, principales interesados en estos cambios, esto a pesar de que el sindicalismo en el sector privado es muy pequeño casi todo se ubica en las bananera o piñeras, para ellos este tema es de vida o muerte, estaba con la filmina viendo las modificaciones el artículo de 11 o 12 párrafos concentrado en la parte de arriba y levanta la mano un compañero Wilbert Bermúdez sindicalista bananero de muchos años y me dice, Mauricio dime una cosa, ese último párrafo como se entendería y lo leo huevón y eso que

me pasa un frío por la columna vertebral, porque la modificación dice que los comités permanentes de trabajadores deberán ser inscritos en el departamento de organizaciones sociales del MTSS, con ello los comités permanentes se equiparan con cualquier organización sindical inscritas ante el MTSS, eso nadie lo había visto, ahí tuve que decirles ante una asamblea de trabajadores la verdad es que yo ni ninguno lo habíamos visto, la bronca que había es que el proyecto ya estaba dictaminado solo había mociones vía 137, donde el proyecto dictaminado solo se le pueden hacer modificaciones en plenario por cuatro días, solo mociones vía 137 por cada día se le hacen mociones y vuelve a y ellos deciden cual acepta y cual rechaza, luego vuelve a plenario de nuevo y uno de esos diputados al que le rechazaron una de esas mociones, vía artículo 138 lo puede reiterar en plenario y tendrán que aprobarse o rechazarse, por eso cuando yo me doy cuenta, más bien cuando Wilbert me llama la atención ya habían pasado los cuatro días de mociones.

Este artículo si hubiese quedado así, era convertir a los comités permanentes de trabajo en organizaciones sociales, lo que a su vez sería el acabose del movimiento sindical en Costa Rica tanto del sector público como en el privado. Esto porque los comités permanentes y los arreglos directos se han convertido en el estandarte antisindical en Costa Rica, debido a que se promueve la negociación colectiva con los trabajadores, con un requisito, que no esté de por medio ninguna organización sindical.

Por ello la situación se convierte en un grave problema, dejar ese artículo con esa redacción era perder todo el esfuerzo realizado hasta ese momento por parte de los representantes de los sindicatos, debía de darse una solución pronta.

Por su parte, los empresarios no estaban desviviéndose porque se aprobara la Reforma Procesal Laboral, los verdaderamente interesados a estas alturas es la representación de los trabajadores, por ello cuando se daba un avance importante los empresarios se presentan, para cuidar sus acuerdos, pero no impulsan el proyecto, quienes sí tenían el objetivo de impulsar la RPL y llevarla a buen puerto tanto a nivel interno, como internacionalmente son los sindicatos y a nivel internacional la misma OIT tenía varias conferencias de presionar al gobierno para que aprobara la RPL, la presión generada tanto a nivel interno como internacional, se hace sentir sobre el gobierno.

Es importante recordar que el proyecto sale de la Sala II, de la Comisión de Asuntos Laborales del Poder Judicial con esa redacción; donde se ve a los Comités Permanentes como organizaciones sociales, al mismo nivel que los sindicatos y como tal, con las mismas prerrogativas, puede ser perfectamente que algún magistrado suplente le haya dado esa redacción tan desfavorable para los intereses de la clase trabajadora.

Ante tal situación para resolver el gran problema se necesitan 38 votos para devolver el proyecto a comisión por 24 horas y corregir eso, para poder conseguir los 38 votos se necesitaba un movimiento masivo afuera de la Asamblea Legislativa para obtener 38 votos, pero esto era imposible en ese momento, debido a que la RPL no es un proyecto conocido por el común del pueblo y como tal el movimiento masivo en defensa del mismo es imposible, además que las mismas organizaciones sindicales no se habían casado con el proyecto y lejos de dar su apoyo se convirtieron en detractores del mismo y ni hablar de la última etapa cuando dijeron que la RPL, era flexibilización laboral, que era parte de los proyectos del TLC y que eliminaba el derecho a huelga, ahí ya se complicó más, por lo cual todas eran objeciones infundadas y que obedecían más a conflictos intersindicales.



Al no tener la gente en la calle para lograr el acuerdo, la representación sindical debe buscar una solución al problema y se comienza a trabajar políticamente con el gobierno, para ese entonces Sandra Píszk, fungía como Ministra de Trabajo, se dio la reunión por la parte sindical la CGT, APSE, ANDE, Rerum Novarum, CMTC, la Juanito Mora, FIT del ICE, los sindicatos bananeros COSIBA con la Ministra; la propuesta era la siguiente

...que devolviera el proyecto a comisión por 24 horas para obtener los 38 votos para arreglar ese tema, el objetivo nuestro era que los Comités Permanentes se eliminaran de la faz de la tierra, eso como académico, te digo, eso no era nada razonable por diversas cosas, lo que se debe de hacer es que no se puedan utilizar antisindicalmente, pero si hay una empresa donde de repente no hay sindicato del todo y tienen un conflicto como vas a impedir que esa gente nombre a un representante y que estos representantes tengan protección y que no los echen. (Mauricio Castro Méndez, comunicación persona, 21 de junio de 2016)

Es patente que el movimiento sindical en ese momento tiene como fin último la desaparición de los Comités Permanentes de Trabajo, otro tanto es con arreglos directos, estos siempre se presentan al final de una huelga por ejemplo cuando se firma un acta al final de la huelga, eso es arreglo directo, no tiene otro nombre, es acta de levantamiento de huelga, pero eso es un arreglo directo, es un arreglo entre las partes.

Quizás lo importante viendo el tema objetivamente en la medida de lo posible, es evitar que los arreglos directos y los comités permanentes sean utilizados como entes

antisindicales, los representantes de los trabajadores buscan algo sumamente difícil desde cualquier punto de vista que se vea y es que el proyecto sea devuelto por 24 horas para que se eliminen las modificaciones de arreglos directos y comités permanentes hechas en el proyecto y quede igual a como ha estado desde 1943, para que los Comités Permanentes y los arreglos directos no se conviertan en organizaciones sociales a un mismo nivel que cualquier organización sindical.

Se logra un primer acuerdo con la Ministra de Trabajo, pero este tiene una corta vida de unos 15 días y la Ministra se echó para atrás, quizás debido a presión del sector solidarista, de manera que se hizo necesario replantear una nueva estrategia y la situación se complicó, porque las organizaciones sindicales comienzan a separarse, a dividirse, lo que debilita al bloque en momentos críticos y de gran trascendencia en las negociaciones con las cámaras empresariales y la UCCAEP.

Esas divisiones obedecen más a pugnas internas que a la RPL, por ello la reunión con los sindicatos fue de gran importancia, sabían que solo se puede arreglar el asunto con 38 votos, tiene que ser por medio de un acuerdo político, acuerdo que se tuvo por unos días pero que se vino abajo, allí surge la idea de Mauricio Castro de que el acuerdo político sea no con el gobierno sino con los empresarios:

...y todos me volvieron a ver como diciendo ha sí éste se volvió loco de tantos años de estar en esta cosa, está delirando, vean yo solo les pido que ustedes me autoricen, lo peor que puede pasar es que dentro de dos semanas venga acá y les diga hice el ridículo y ustedes se van a reír de mí y ya está, eso es lo peor que puede pasar, pero lo mejor que puede pasar es que

lleguemos a un acuerdo y dicho y hecho, me voy a reunir con la gente de UCCAEP y para no cansarte con el cuento logramos un acuerdo que se firmó con los jefes de fracción, con toda la dirigencia de UCCAEP, salvo Cámara de Agricultura y Cámara de Comercio que estaban opuestos ellos son el lado más conservador. (Mauricio Castro Méndez, comunicación personal, 21 de junio de 2016).

El acuerdo consistía en devolver el proyecto por 48 horas a comisión, aprobar esta moción que está redactada, no modificar absolutamente nada más, devolverlo a plenario en el mismo lugar del orden del día y aprobarlo en plenario sin ninguna otra reforma y finalmente con posterioridad abrir una mesa de discusión para discutir el tema de Comités Permanentes y Arreglos Directos.

Analizando lo que se dio, se puede concluir que hubo dos modificaciones muy importantes que se hicieron en beneficio de los sindicatos para que no se haga manejo antisindical, de este tema, primero la inclusión de artículos nuevos y una modificación que dice que el arreglo directo es un medio de solución de conflictos, no un sustituto de la convención, es un medio, ese artículo señala que si ya se está negociando una convención colectiva y existe un conflicto colectivo presentado, que solo se puede firmar un arreglo directo por la organización titular del conflicto colectivo, para evitar lo que en el pasado sucedía que en medio conflicto y surgía un comité que establecía arreglos “por debajo de la mesa” llevándose por delante a todos los trabajadores y su representación sindical.

Fue necesario que se diera la reunión entre los representantes sindicales y los personeros de UCCAEP donde sobresale la figura de Don Oscar Bejarano, quien en

conversaciones con el Lic. Mauricio Castro representante sindical le había comentado que “para que se apruebe la RPL en la que hemos invertido tanto tiempo, tanta negociación yo estoy de acuerdo en que se deje el arreglo directo.” Probablemente Don Oscar y los representantes del sector empresarial, tenían una idea clara de que podían seguir utilizándolos antisindicalmente, él junto con Gabriela Díaz, eran de los asesores principales de la UCCAEP.

Además indica el Señor Mauricio Castro Méndez que:

En estos momentos existía una gran incertidumbre por la parte sindical, muchos creían que en realidad era imposible hablar con los representantes de UCCAEP y lograr algo positivo; esto debido a que eran ellos precisamente los más interesados en que los Comités Permanentes se conviertan en organizaciones sociales y probablemente es una de las principales razones por las cuales ellos, tal vez sin pasión pero venían empujando el proyecto porque si este se consolidaba así como estaba redactado, era como clavar un dardo envenenado en el corazón de los movimientos sindicales costarricenses. Lo trascendental es aquí como convencer a los empresarios de llevar a cabo esos cambios y señala Lic. Mauricio Castro que estando en el lobby de la UCCAEP pensando en cómo enfrentar la reunión, observa una pizarra donde se ponen noticias e indica que “la pizarra estaba dividida en dos temáticamente y vos podías ver una cosa y otra, en un lado si veías esas noticias decías este país se está incendiando, habían huelgas de motociclistas, trabajadores bananeros en huelga, camioneros que habían bloqueado no sé a dónde, había una huelga en la Caja, vos veías eso y decías

esto se está quemando y te dice eso está puesto ahí para que lo vea la gente que llega a UCCAEP, es el mensaje que quiere transmitir, la otra mitad coincidió justo con aquellas crisis de la Caja, la corrupción todas eran noticias muy relacionadas con la Caja, con la corrupción con lo público y todo eso y ya entro y me reúno con Shirley Saborío y Gabriela Díaz y hablamos y hablamos mucho, yo iba para una reunión de media hora y hablamos como cinco horas y les digo yo, vea estamos en este asunto nosotros obviamente queremos que se apruebe la RPL, pero no estamos de acuerdo con esto que está ahí nosotros vamos a ir a muerte por eso, si hay que quemar este país lo quemamos y esas cosas a veces salen y a veces no, nadie se esperaba que el combo del ICE fuera a arrancar y así fue mira lo que pasó, nadie se esperaba que aquellas manifestaciones de RITEVE arrancaran y arrancaron, nadie se esperaba que se dieran las manifestaciones del TLC, como esas manifestaciones te puedo decir otras que esperábamos que hemos intentado y que no llegaron a nada, pero nosotros vamos a hacer todo lo que haya que hacer lo que humanamente se pueda hacer.

Con ese mensaje de parte de los sindicatos se enfrentó la reunión y es de imaginar que desde la perspectiva de los personeros de UCCAEP, ellos pensaban que el sindicalismo llama a huelga y se paraliza el país.

Es importante recordar con respecto al tema que para el año de 1993, se impulsa el asunto de que se prohíba a los solidaristas que “asuman actividades sindicales donde se

incluye la negociación colectiva a través de arreglos directos entre un empleador y un grupo no sindicalizado de trabajadores”, esto según la Organización Internacional de Trabajo en el Convenio sobre la Libertad Sindical y Protección al Derecho de Sindicación 1948, núm. 87, Costa Rica, ratificación en 1960. (Anexos)

Con respecto al tema se indica que existe un importante antecedente histórico y es que se hizo la acusación internacional ante la el Departamento de Comercio de los Estados Unidos y Bill Clinton dijo que iba a abrir el proceso y a partir de eso el gobierno tuvo que aligerar el proceso para hacer la reforma que terminó siendo la ley 7360 (Reforma a la Ley de Asociaciones solidaristas, al Código de trabajo y a la ley Orgánica del Ministerio de Trabajo) que se constituyó en un plazo menor a un mes y que a pesar de la negativa de los empresarios pasó en la Asamblea Legislativa. Este hecho histórico también fue otro elemento que llevó a colación el Lic. Mauricio Castro, con el objetivo de convencer a la UCCAEP de negociar que desistieran de su intención de hacer de los comités permanentes organizaciones sociales igual que los sindicatos:

...es mejor negociarlo nosotros, usted sabe que esa reforma de 7360 tiene cosas muy buenas para nosotros y muy buenas para ustedes y cosas muy malas para nosotros y cosas muy malas para ustedes, cuando deberíamos haber hecho la negociación bueno ustedes dicen nosotros vamos a ir a quemar el país ese es el mensaje, pero les estamos tendiendo una mano para llegar a una negociación, porque, si el país se está incendiando podemos generar las condiciones del 93 y puede ser que de repente salga un gallo tapado y pase el proyecto de RPL, así del sombrero construido por los diputados o lo hacemos nosotros, entonces tienes un riesgo controlado

digamos, bueno lo que nosotros les estamos proponiendo es que se devuelva 24 horas que se eliminen los artículos modificados de arreglo directo y comités permanentes y permanecen los anteriores con un texto que redactaríamos juntos y firmaríamos juntos y firmaríamos el acuerdo y después de cinco horas nos dicen los representantes de los empresarios nos suena bien.

Cuando llevan la propuesta y la plantean en Junta Directiva la Cámara de Agricultura y la Cámara de Comercio se opusieron rotundamente porque ambas contaban con los comités permanentes como organizaciones sociales para matar los sindicatos privados de las bananeras y piñeras y viene UCCAEP su punto de apoyo a la cual ellas como cámaras están integradas, forman parte y les dice “tenemos que quitar eso”, la Cámara de Agricultura se sintió defraudada, traicionada por la UCCAEP, sin embargo, se votó y se aprobó con los dos votos en contra de las cámaras de agricultura y comercio, entonces a partir de ese momento la Cámara de Agricultura empezó a volarle y cobrarle a la dirigencia de UCCAEP esta decisión con ello cae el presidente Manuel H. Rodríguez, y cayeron cabezas en UCCAEP.

Luego de la negociación ardua con UCCAEP, queda la negociación con el gobierno. Se hizo una negociación muy buena con el Consejo Nacional de Salarios (CNS) modificando la fórmula de cálculo de fijación de salarios del sector privado para que no solo se fijara por la inflación pasada sino por otros factores y eso ayudó a mejorar en algo el salario.

A partir de ahí, como la negociación fue unánime cosa que casi nunca pasa en el CNS, la Ministra de Trabajo convenció a Laura Chinchilla, que fuera a “pavonearse en la conferencia de la OIT” con este plan, entonces luego trabajaron y quedaron en que Laura Chinchilla iba a ser la oradora principal en la conferencia de la OIT y cuando todo a criterio gubernamental estaba listo de repente se dieron cuenta que tenían más facturas de ese tamaño como la RPL y otras cosas, entonces el gobierno, busca la forma para aprobar el Plan de Trabajo Decente, el cual es una iniciativa de la OIT que tienen que firmar todos los países, este viene siendo una especie de ruta crítica a seguir para generar el Plan de Trabajo Decente y tiene que ser como todo lo acordado por la OIT, de forma tripartita, con todo esto, y la preocupación por parte del gobierno, pero dejando de lado la RPL, argumentando por la parte empresarial que eso va muy adelantado y que no es necesario incluirlo en el acuerdo, el sector sindical, se despierta y se da cuenta de la situación e indica que si no va contemplado la RPL no se firma nada, los empresarios estuvieron de acuerdo porque ya se estaba negociando y las conversaciones estaban muy adelantadas, entonces el MTSS que era la otra pata del gobierno le indica si ustedes no los apoyan en esta gestión entonces no se firma el Plan de Trabajo Decente por lo que Laura Chinchilla tendría que ir a poner la cabeza allá en la conferencia de la OIT y ahí sí que se vendrían los problemas para esta administración, de esta manera se negoció y se firmó.

El Plan de Trabajo Decente y el acuerdo se firmaron el mismo día, primero en el CST y luego el día siguiente ante los diputados, con esas características, se consiguió el último empujón antes de que se diera lo del veto, esto es una síntesis de cómo el sector empresarial fue aceptando los diferentes aspectos negociados,



...y luego ya en el veto, pataleaban y decían y yo les sacaba y esta firma que tengo acá donde dice que así como está en este texto están de acuerdo en estas modificaciones y está toda la Junta Directiva de UCCAEP, salvo la Cámara de Agricultura y la Cámara de Comercio y no pudieron quitársela de encima, entonces así fue como se construyó esto que conocemos como la RPL” (Mauricio Castro Méndez, comunicación personal, 21 de junio de 2016)

Por otra parte, es importante insistir en el hecho de que la firma de la RPL, fue un avance significativo para la clase trabajadora costarricense, para responder a su vez a las necesidades de una sociedad en constante transformación, donde es necesario que los diferentes elementos que la conforman dejen de lado las diferencias ideológicas, sus intereses, para luchar por una sociedad mejor para todos y cada uno de los costarricenses.

#### **4.5 Impacto de la RPL en la Sociedad Costarricense**

El significado de la RPL queda reflejado en las palabras del Presidente de la República Luis Guillermo Solís Rivera, según lo aporta en el artículo publicado en el informativo Gobierno CR, del 25 de enero 2016 al periodista Mario Bermúdez:

Costa Rica tiene una potente historia de conquista y acuerdos. La firma de la Reforma Procesal Laboral, que sellamos hoy con un gran acuerdo nacional, es la herencia que con responsabilidad proyectamos, para las generaciones de hoy y de mañana tengan mejor garantizados sus derechos laborales.

Mientras Víctor Morales Mora expresa en el artículo publicado en Cambio Político el 09 de diciembre de 2015, al periodista Johnny Soto Zúñiga le indica que: “Hemos esperado mucho tiempo para ver hecha realidad una ley que desde hace varias décadas era imprescindible para un país de derecho como el nuestro.”

A ello se agrega la opinión del diputado Juan Luis Jiménez Succar, expresada en el periódico Cambio Político el 09 de diciembre de 2015 al periodista Johnny Soto Zúñiga que indica que: “queda demostrado que con diálogo, escuchando a las partes y cediendo ambas, podemos alcanzar grandes y necesarios acuerdos nacionales que son una herramienta para la clase trabajadora, patronal y los operadores de derecho”

Finalmente Sandra Pizsk Feinzilber citada en la página de Facebook Oficial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, el 14 de setiembre del 2012, indica que:

...esta es la reforma laboral más importante después de la promulgación del Código de Trabajo de 1943, ya que garantiza a los trabajadores una justicia pronta dejando atrás juicios engorrosos y largos y garantiza asesoría legal gratuita para personas de bajos recursos, con esto se mantiene la prohibición de la huelga en los servicios públicos esenciales, con lo cual se garantiza la protección de los derechos de acceso de la población a servicios de salud, la seguridad y la vida.

Sin duda, las opiniones que se vierten sobre la RPL, son muy halagüeñas, pero no podemos olvidar que es una herramienta y que para que se convierta en una realidad

debemos o dependemos en gran medida de la utilidad que a la misma se le dé por los diferentes actores sociales.

Por lo tanto, es necesario que la población en general se concientice y utilice la RPL, conociendo sus fortalezas y cómo ellas le pueden venir a solucionar problemas que con el anterior Código de Trabajo, promulgado para una realidad económica, social y política muy diferente, se quedaba corto para la Costa Rica del siglo XXI, inserta de lleno en la globalización y donde lo característico es la polarización de la misma por los intereses tan diferentes para cada uno de los actores que participan dentro de la sociedad.

No se puede perder de vista que siempre o en la mayoría de las ocasiones, cuando se da un proceso en un largo periodo de tiempo como este, existe una diferencia entre producto en formación y el producto final.

Castro (2015, p.432) citando a Cárcova (2015) recuerda:

... la inestabilidad del signo, es decir las palabras no dicen siempre lo mismo. Su sentido, se transforma en términos históricos, políticos, valorativos, etc. Con las transformaciones sociales. Leer siempre el mismo texto es ilusorio. El texto o la norma no se autoabastecen, sino que requiere un lector o un intérprete que realice esa construcción discursiva, problemática y azarosa que no escapa a entramados culturales de racionalidad y razonabilidad.

Finalmente, no se puede cerrar este apartado sin hablar de las huelgas en los servicios esenciales y de donde surge la figura Francisco Chacón González y su negativa constante, pues se niega a reconocer que sabía de la existencia de los artículos que van en

contra de esos servicios esenciales y que si se le da seguimiento al proceso en su totalidad, queda en evidencia que Francisco Chacón González firmó en su momento el documento porque era el Presidente de la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa en el año 2011, cuando se aprobó la moción que modifica el artículo 379 del Código de Trabajo

Para aclaración de todos es necesario recordar que se consideran como servicios esenciales aquellos cuya paralización ponen en peligro la vida y la seguridad de las personas, este es un concepto acuñado y desarrollado por la OIT. Costa Rica desde 1943, tiene ese artículo 376 que define servicios públicos para efectos de prohibición de huelgas y tenemos la norma constitucional que dice que la huelga está prohibida en los servicios públicos conforme a la descalificación que haga la ley y ese artículo lo señala, y tiene tres partes y varios incisos, los primeros incisos incluían toda la administración pública; con respecto a esto Lic. Mauricio Castro indica “siempre les digo a mis alumnos la Orquesta Sinfónica Nacional, servicio público prohibida la huelga”.

Una segunda parte son una serie de incisos donde se encuentran los servicios estratégicos, transporte de mercancías muelles y luego una norma genérica al final dirigida al sector privado que señala que en las empresas particulares, será prohibida la huelga de aquellos trabajadores cuya paralización de servicios pueda poner en peligro la salud, la economía pública entre otras cosas, haciendo la aclaración que economía pública no es servicio esencial, salud sí lo es, mientras que los servicios de emergencia y post-operatorios aunque sean de la Clínica privada son servicios esenciales. El asunto es que desde el año de 1998 se declararon inconstitucionales varios de esos incisos, pero se tienen una serie de

incisos que van en contra de lo que estipula el convenio 87 de la OIT que no son servicios esenciales esa es la realidad que encontraron los representantes de los trabajadores.

OIT dice frente a los servicios esenciales se pueden hacer dos cosas o prohibir la huelga en los servicios esenciales en cuyo caso se tiene que dar una alternativa para resolver el conflicto, es decir un arbitraje, que es lo que existía en Costa Rica hasta del año de 1992, hasta que la Sala Constitucional declaró inconstitucional los arbitrajes en el sector público y en el resto de los servicios esenciales. La OIT dice que lo otro que se puede hacer es permitir la huelga en los servicios esenciales pero dejando un plan de servicios mínimos, para que nadie se muera, se le dañe la salud, ni a nadie se le amenace la seguridad:

...por eso te digo que lo que nosotros conversamos por 17 años con los diferentes sectores y firmamos incluidos UCCAEP expresamente con ellos redactamos en la Asamblea Legislativa las mociones respectivas y con muchos diputados y con Sandra Pizsk siendo Ministra de Trabajo, con Francisco Chacón y todos ellos, dijimos nosotros tenemos la prohibición absoluta desde 1943, pero aquí opera lo que decía Don Pepe huelga es huelga, entonces que tenemos, aquí yo me pongo los zapatos no de sindicalista sino de ciudadano. Imagínate que te digan que hay que hacer una operación a tú hija, en el hospital te programan la operación para dentro de dos semanas, pero vas a la operación y los anestésistas están en huelga como pasó aquí y te dicen no te preocupes tráela cuando pase la huelga y te reprogramamos la operación con mucho gusto se la hacemos, dentro de tres o seis meses, si está viva, estamos hablando de derechos humanos y la libertad de la huelga es un derecho humano fundamental, igual la vida y la

salud, entre los dos cuál tiene que prevalecer la vida y la salud, eso sin duda, alguna. (Mauricio Castro Méndez, comunicación personal, 21 de junio de 2016).

Lo cierto de todo esto es que existe una prohibición absoluta para la huelga, aunque siempre si nos apegamos a la realidad y a la historia costarricense nunca en ninguna asamblea sindical la gente los sindicalistas han dicho vamos a ir a huelga y es ilegal, ni siquiera para 1992, cuando la huelga se prohibía con pena de prisión, se llamaba abandono del servicio público el delito 333 y 334 del Código Penal; a los huelguistas los pasaban al Ministerio Público y se iban a defender luego allí pero eso nunca detuvo una huelga.

Ante esta realidad los representantes sindicales en las negociaciones le señalan al gobierno y al sector empresarial la urgencia de negociar en este aspecto, de no dejar esto así, con una norma que dice que está prohibida la huelga, no es que la misma no se va a llevar a cabo, la huelga se hace, ejemplo la huelga del AyA, en el año 2002, la misma se prolongó por 35 días y a nadie le faltó una gota de agua potable, pero eso fue por una autocontención sindical, pero hay otros sindicatos que piensan distinto, los anestesistas cuando decidieron ir a huelga dejaron de hacer operaciones, o los nutricionistas hicieron huelga para mejorar el servicio de nutrición de la CCSS y no les dieron de comer a los pacientes, quien está en el hospital tiene una dieta muy delicada entonces, la percepción es muy distinta.

Por ello la percepción que cada sector pueda asumir ante una declaratoria de huelga es muy variada, es necesario dejar en claro este punto, pero lo mejor que se logró después del veto y todo el problema que se dio fue que las cosas quedaran exactamente igual a

como estaban redactadas en el Código de Trabajo de 1943, lo mismo que con los comités permanentes y arreglos directos, se dejó vigente tal y como ésta en el presente Código de Trabajo.

Para los efectos del artículo anterior se entienden por servicios públicos:

- *a)* Todos los que desempeñen los trabajadores del Estado o de sus instituciones, cuando las actividades de aquel y de estas no sean también propias de empresas particulares de lucro;
- *b)* Los que desempeñen los trabajadores ocupados en la siembra, cultivo, atención o recolección de productos agrícolas, pecuarios o forestales, lo mismo que su elaboración, cuando, de no realizarse su beneficio inmediato se deterioren dichos productos; Sin embargo, de la enumeración anterior se exceptúan los servicios que prestan los trabajadores agrícolas de las empresas que hayan celebrado contratos con el Estado, convertidos en ley de la República, en los cuales se haya estipulado que las empresas y sus trabajadores podrán someterse al procedimiento de arbitraje para dirimir sus conflictos únicamente cuando voluntariamente convengan en hacer uso de dicho medio;
- *c)* Los que desempeñen los trabajadores de empresas de transporte ferroviario, marítimo y aéreo, los que desempeñen los trabajadores ocupados en labores de carga y descarga en el muelle y atracaderos, y los que desempeñen los trabajadores en viaje de cualquier otra empresa particular de transporte, mientras éste no termine;

- *d)* Los que desempeñen los trabajadores que sean absolutamente indispensables para mantener el funcionamiento de las empresas particulares que no puedan suspender sus servicios sin causar un daño grave e inmediato a la salud o a la economía pública, como son las clínicas y hospitales, la higiene, el aseo y el alumbrado en las poblaciones; y
- *e)* Los que el Poder Ejecutivo declare así, en todo el territorio de la República o en parte de él, una vez que la Asamblea Legislativa haya hecho uso de su facultad constitucional de suspender ciertas garantías individuales.
- Esto significa que la norma dice que “No será permitida la huelga en los servicios públicos. Las diferencias que en éstos ocurran entre patronos y trabajadores, así como en todos los demás casos en que se prohíbe la huelga, se someterán obligatoriamente al conocimiento y resolución de los Tribunales de Trabajo (Código de Trabajo, 2014, pp. 215-216)

Esto significa que la carga y descarga de muelles, transporte de mercancías, transporte de personas mientras el viaje no termine, los servicios de aquellos trabajadores que la paralización ponga en peligro la salud y la economía pública.

En síntesis estos artículos quedaron tal y como estaban redactados desde 1943 nos preguntamos donde está la CCSS, RECOPE, por ello es que le corresponde al juez en este momento, tomar la doctrina de la OIT y específicamente el convenio 87 del cual se desprende que los servicios esenciales son los servicios de seguridad, salud, la vida que si se paralizan ponen en peligro esos servicios esenciales, ante ello la Sala Constitucional ha



venido actuando, ante los recursos de amparo que ha declarado con lugar, esto se hace no fundamentado en el Código de Trabajo de 1943, sino en el convenio 87 de la OIT, debido a las limitaciones del Código de trabajo.

Sin duda, solo el futuro próximo tiene la verdad sobre la aplicación de estas reformas que tanto trabajo han costado a los diferentes sectores y que la sociedad en general tiene tan altas expectativas sobre ellas, pero como dice el adagio popular “para verdades el tiempo” y esperamos que en realidad las reformas sean una herramienta de gran valor para la clase trabajadora costarricense.

### **5.1 Infracciones a las Leyes de Trabajo a la luz de la Reforma Procesal Laboral**

Se debe de partir de la definición de algunos conceptos básicos para poder comprender que se entiende por infracciones laborales, sus sanciones y el bien jurídico tutelado en la RPL. Para ello la presente investigación utiliza las definiciones que el Dr. Erick Briones Briones (2016) brinda en un Simposio Nacional sobre los Principales Desafíos de la Reforma Procesal Laboral en el Colegio de Abogados de Costa Rica. Él indica que la infracción o falta lo cual es indistinto en el ámbito laboral:

...es una transgresión, incumplimiento o violación a una disposición de una obligación que conlleva penas, que en el caso de las infracciones a las leyes de trabajo son leves, porque son multas, donde se da un apremio patrimonial en caso de que se incumpla con la entrega como infractor de la multa.

La sanción a su vez implica la imposición para el mal a esa conducta diferente pero que se ha omitido y que en el caso de infracciones a las leyes de trabajo son mínimas y en cuanto al bien jurídico agrega Dr. Erick Briones, que no es como muchos lo consideran de tipo personal, esto por cuanto las infracciones a las leyes de trabajo, el trabajador no tiene por sí mismo la infracción, sino que es el Estado de conformidad con el artículo 612 del Código de Trabajo, se da el 50% al régimen no contributivo de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), de manera que el:

...bien jurídico en este caso es la fuerza de trabajo nacional como un todo en tiempos de la globalización, con intereses difusos o colectivos que coinciden con el desarrollo de un determinado orden económico y social, en suma donde haya un respeto estatal por las condiciones mínimas de vida profesional de los trabajadores por cuenta ajena, dentro del seno de producción de bienes y servicios, al cual de acuerdo al artículo 56 de nuestra carta magna el Estado está obligado, a brindar un trabajo a procurar que todos tengan un trabajo digno y bien remunerado, allí es donde considero que debemos de encontrar el bien jurídico. (Briones, 2015, p.34)

Cuando se analiza las infracciones a las leyes de trabajo, se debe de comprender que esto va de la mano con la Inspección del trabajo, que es una dependencia de la Dirección General de Relaciones Laborales del MTSS y que vela por el cumplimiento de las normas relacionadas con las condiciones de trabajo y la previsión social.

De acuerdo con el Código de Trabajo en el artículo 564 y siguientes cualquier persona puede ir y acusar a quien está cometiendo una infracción a las leyes de trabajo, es

la Inspección de Trabajo la encargada del tema de las infracciones laborales, cuando un alto porcentaje decide ir a sede administrativa que es la Inspección de Trabajo del MTSS, indica el mismo Briones que ello se fundamenta en un reconocimiento de la posibilidad que se corrija la infracción, porque en promedio el 85% de las veces que el inspector visita el centro de trabajo y se hace la prevención son efectivos, con ello el trabajador está diciendo “para qué me voy a desgastar en un proceso judicial tedioso y oneroso si cuento con un ente administrativo que me soluciona el problema en un menor tiempo y a un bajo costo”.

La RPL en su primer artículo el 371 en concordancia con el 375, se nota que la inspección de trabajo, obliga al inspector a realizar una verificación de las votaciones en un centro de trabajo cuando este decide sumarse a una huelga y el artículo indica lo siguiente:

La huelga legal es un derecho que consiste en la suspensión concertada y pacífica del trabajo, en una empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo, acordada y ejecutada por una pluralidad de tres personas trabajadoras, como mínimo, que represente más de la mitad de los votos emitidos conforme al artículo 381, por los empleados o las empleadas involucrados en un conflicto colectivo de trabajo, para lo siguiente:

- a) La defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.
- b) La defensa de sus derechos en los conflictos jurídicos colectivos señalados en el artículo 386. (Reforma Procesal Laboral, 2016, p. 5)

El papel del inspector de trabajo es verificar que el voto sea secreto, que el lugar seleccionado para la votación sea de fácil acceso, neutral y que el voto como tal se pueda

dar con el goce pleno de los derechos laborales lo que indica es que la votación sea con el permiso del patrono y el goce salarial. Por otra parte de acuerdo con los artículos 377 y 378 del Código de Trabajo, el inspector de trabajo tiene la potestad de autorizar un dirigente sindical cuando esto así lo amerite.

Algo totalmente novedoso dentro de la RPL, es el recurso de casación en interés del ordenamiento jurídico, este instrumento en la actualidad no existe, en la actualidad la Inspección de Trabajo, se apersona al centro de trabajo hacen la inspección y si apela ahí culmina el proceso, pero con la RPL, si se analiza el artículo 600 dice que:

Cabrá el recurso de casación en interés del ordenamiento jurídico, ante la Sala Segunda de la Corte, contra sentencias firmes con autoridad de cosa juzgada material no recurribles para ante el órgano de casación, cuando se estimen violatorias del ordenamiento jurídico. (Reforma Procesal Laboral, 2016, p. 93)

El recurso podrá ser interpuesto, en cualquier momento, por el procurador o la procuradora general de la República, el contralor o la contralora general de la República, el defensor o la defensora de los habitantes o la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por las confederaciones sindicales debidamente inscritas en el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y por las uniones de cámaras empresariales que se acrediten ante el proceso. El escrito respectivo deberá contener las razones claras y precisas por las cuales se estima que el ordenamiento ha sido violado, así como indicación concreta de las normas jurídicas que se consideran quebrantadas. Del recurso se dará audiencia a las

confederaciones sindicales y a las uniones de cámaras empresariales, mediante un aviso que se publicará en el Boletín Judicial por una única vez.

La sentencia que se dicte no afectará situaciones jurídicas derivadas de la sentencia recurrida, tampoco afectará situaciones jurídicas consolidadas. Cuando sea estimatoria se limitará a fijar la correcta interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico y deberá publicarse en una sección especializada del diario oficial La Gaceta, y no implicará responsabilidad para los tribunales que hayan resuelto de manera distinta. (Reforma Procesal Laboral, 2016)

Los entes señalados en el anterior artículo tienen la potestad de presentarse ante la Sala II de Justicia, para presentar el Recurso de Casación en interés del ordenamiento jurídico, el cual sería interesante poder entender cómo se va aplicar el mismo. Con respecto a ello Calderón indica que:

....se legitiman para presentar este recurso a la Procuraduría General De la República, Contraloría General de la República, el Defensor de los Habitantes, la Inspección General del Trabajo del MTSS, confederaciones sindicales, cámaras empresariales, pero no se legitima para presentar dicho recurso a la Defensa Pública, lo cual es contraproducente por el rol fundamental que cumple la Defensa Pública en la RPL. (Paola Calderón Devandas, comunicación personal, 12 de julio del 2016)

Otro aspecto innovador de la RPL en materia de infracciones a las leyes de trabajo es el recurso de revisión, el cual a partir de la entrada en vigencia de la misma el 25 de julio

del año 2017, al patrono que se le condene tiene la posibilidad de recurrir en apelación, sino que puede anteponer a la sentencia un recurso de revisión ante la Sala II.

Lo primero que se debe señalar con respecto a las infracciones a las leyes de trabajo, es que son materia de los tribunales de menor cuantía, los cuales con la RPL, desaparecen para dar lugar a los juzgados de menor cuantía, con respecto a ello señala el Lic. Don Luis Mesén, juez laboralista del II Circuito Judicial de Goicoechea (Comunicación personal, 07 de julio 2016) que:

El tema de infracciones a las leyes de trabajo son propios de los tribunales de menor cuantía, en el fondo se puede pensar que los conflictos individuales que llegan aquí, como el no pagar las jornadas extraordinarias, puede verse como infracción, pero no es costumbre que las infracciones a las leyes de trabajo se testimonien piezas y lo demás; sino que de acuerdo al principio de congruencia por ejemplo se conoce el conflicto y de acuerdo a las pretensiones se resuelve el conflicto ejemplo en el caso de jornada extraordinaria, si proceden se liquidan y se declaran este es básicamente el procedimiento.

De acuerdo con lo señalado por Don Luis Mesén queda claro que antes de entrar en vigencia la RPL; las infracciones y su penalidad, son aspectos que en realidad no se les da la importancia que ameritan en la presente RPL, quizás por la costumbre o porque consideran que no es una materia tan relevante como para dedicarle mayor atención, es válido explicar que esta materia corresponde directamente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el cual por medio de sus inspectores (as), llevan los

procedimientos, realizan las intimaciones correspondientes y en el caso de que los patronos no cumplan, presentan los procesos a nivel judicial; en síntesis ese es el proceso que se da, pero la pregunta importante ¿cómo varía esto de acuerdo con la aplicación de la RPL para julio del 2017.

Paola Calderón Devandas, defensora pública en el II circuito Judicial de Goicoechea (comunicación personal, 12 de julio 2016) indica que:

En materia de infracciones a las leyes laborales y con la puesta en vigencia de la RPL, se le capacita al personal, pero aquí lo que se ve son ordinarios laborales, en materia de infracciones los parámetros se reducen, la capacitación se da en el proceso como tal, sí se diera, será como algo colateral, sería una capacitación con relación al proceso, a la defensa pública, como la función de los valores de la defensa pública, en materia de género de migrantes, que se entiende el trabajo de un migrante sus condiciones por ejemplo en el trabajo de las piñeras, que no sea solo aplicador del derecho sino que tenga la conciencia social necesaria para ello.

Es importante recordar que las infracciones a las leyes de trabajo no fueron de los aspectos más relevantes de la reforma, es de suponer que se dejaron un tanto al margen, no por olvido sino porque se buscaba negociar otros aspectos considerados vitales y el incluir las infracciones dentro de la RPL, podía tener resultados contraproducentes para la negociación final que tantos años de luchas, sacrificios y acuerdos había costado.

Don Luis Mesén (comunicación personal, 07 de julio 2016) indica que:

...no cambia la naturaleza de las infracciones, me parece que cambian las sanciones, días multa, pero no las tipificaciones que pasen de infracciones a delitos, por supuesto que cuando existe una retención indebida del patrono si este no paga las cuotas obrero patronales esa conducta típica se regula, no como delito, sino como infracción y se condena a pagar días multa en los términos que establece el Código de Trabajo y no creo que eso cambie aunque en el fondo uno dice que eso es apoderarse de forma ilegítima de un dinero que no les pertenece y que está confiado uno para la administración igual como puede ocurrir en otros casos a nivel penal, pero en el fondo por los principios de tipicidad y legalidad, hay una regulación expresa para esa conducta y tiene una penalidad y una categorización desde el punto de vista de la falta como una contravención y no como un delito.

Cuando se analiza las violaciones a las normas laborales y como se les ve en Costa Rica de acuerdo con la legislación vigente, queda claro que se da un irrespeto a la normativa existente y a los acuerdos que el estado costarricense ha ratificado con la Organización Internacional del Trabajo, en esta materia.

Costa Rica es una nación que se ha dado a conocer por ser un estado que reconoce la importancia del trabajo, pero mientras alaba el trabajo, trata a sus trabajadores con desprecio. Como lo hemos señalado a lo largo de la presente investigación la RPL, es “la más importante reforma laboral desde 1943, cuando se dio el Código de Trabajo se visualizó como la posibilidad de que el país cuente con una legislación moderna acorde con un proceso productivo” (Marco Amador Tenorio, comunicación personal, 17 de julio 2016)



Pero a pesar de lo anterior como ya se indicó las transformaciones en materia de sanciones por violaciones a las leyes de trabajo los cambios fueron mínimos, debemos de entender que los representantes de UCCAEP, por ejemplo no van a legislar en contra de sus propios intereses y en este ramo en específico no se ahondó, pero existe un proyecto en la Asamblea Legislativa con número de expediente 19.130, impulsado por la diputada Doña Sandra Pizsk Feinzilber, que viene a complementar la RPL y a analizar desde una perspectiva jurídica la necesidad de reformar el régimen de sanciones por violaciones a las normas de trabajo y seguridad social.

En dicho proyecto se reconoce abiertamente la importancia que tiene en Costa Rica la inspección de trabajo para la correcta aplicación de las normas laborales, esto se ve como una parte importante del andamiaje que compone el MTSS, encargado de controlar, tutelar y vigilar por el cumplimiento de los principios y procedimientos propios del ordenamiento administrativo.

Sandra Pizsk con base a la reforma de los artículos 88, 92, 94, y 139 de la Ley Orgánica del MTSS número 1860 y sus reformas señala respecto al Proyecto de Ley 19.130:

Ahora bien, el esquema normativo actual bajo el cual se desempeña el régimen general de sanciones por infracción a las leyes laborales en nuestro país, pareciera no estar ofreciendo soluciones óptimas a las necesidades del mercado laboral actual, producto de la rigidez, complejidad, desgaste y lentitud de los procesos que se involucran en sede administrativa y judicial, que a la postre implican una enorme erogación de recursos humanos,

financieros y logísticos, que no siempre se traducen en el cumplimiento eficaz de la normativa vigente que regula la materia; tales aspectos tampoco permiten la recuperación efectiva y oportuna de los fondos generados por concepto de multas aplicadas a quienes las infringen, y que resultan necesarios para coadyuvar en la dotación de recursos y la mejora en la gestión fiscalizadora que debe desarrollar la inspección de trabajo.

La pregunta que nos salta en la mente es ¿existe alguna posibilidad real de que estas violaciones a las normas de trabajo y seguridad social se dejen de valorar como contravenciones, que esto cambie, ello a pesar de que prácticamente la RPL, no cambió en absoluto las mismas?

Cabe recordar en estos momentos, que los cambios son producto de largos procesos de análisis e interpretación de las normas, a la luz de las transformaciones sociales, políticas y económicas que va teniendo la sociedad misma con el correr del tiempo. Por ello, la necesidad es la que dicta las pautas a seguir y debemos nosotros como estudiosos del derecho tener la capacidad y la sensibilidad para reconocer el momento histórico idóneo para ejecutar esos cambios.

Por lo tanto, es una necesidad encontrar e implementar una herramienta o mecanismo que responda a las exigencias del mercado laboral actual donde se potencialice la gestión fiscalizadora de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, el proyecto de ley 19.130 busca dar facultad a sus funcionarios para imponer sanciones administrativas, donde se pueda regular incluso el monto, esto con el fin de ser una de las herramientas disuasivas con la cual se cuente para el cumplimiento efectivo de su trabajo.

Históricamente en Costa Rica como se sabe es el Código de Trabajo promulgado en 1943, el encargado de regular el procedimiento judicial, para el juzgamiento de las faltas cometidas en contra de las leyes de trabajo o previsión social, específicamente de los artículos del (564 al 581), mientras que las faltas que son punibles y sus sanciones (arts. 608 a 617).

De acuerdo con lo anterior, es importante en estos momentos recordar cómo se da el proceso ante infracciones a las leyes de trabajo, esto de cara a la interpretación de la RPL, con respecto a las infracciones el tema es el siguiente:

...las multas en este país han sido nominales de cien, doscientos colones y demás entonces, obviamente era un procedimiento que había caído en desuso, nadie usaba eso salvo muy excepcionalmente, pero en realidad no se usaba. ¿Qué es lo que sucedía? Que el trabajador iba al Ministerio de Trabajo, ponía la denuncia en la Inspección de Trabajo, iba el inspector levantaba su informe detectaba que había una infracción se enviaba a los Tribunales y en los Tribunales generalmente no había contraparte, sino que era como una cosa muy burocrática, imagínate por cosas como que falta el extintor, eso o también la infracción de haber despedido a toda la Junta Directiva del sindicato, entonces generalmente no había comisión de esos procesos, la mayoría se archivaban o se iban quedando allí, una cosa muy burocrática como te dije. (Mauricio Castro, comunicación personal, 21 de junio del 2016)

Esto cambia con la reforma que se dio en el año de 1993, donde se varía tanto el tema de fuero sindical y lo del solidarismo, como la actualización de las multas y ya vienen a ser multas de tres a veintitrés salarios y son salarios que se van actualizando con el tiempo, entonces allí empieza a haber más interés.

Ante ello, con qué se contaba en esos momentos, en San José históricamente es el lugar donde se dan el mayor volumen de casos, cuando despiden a un trabajador esto iba por ley especial al Tribunal de trabajo de menor cuantía, que se deroga ahora con la reforma, el problema era que esta ley que no está pensada para las infracciones, es una ley que se creó para el trámite del ordinario laboral, es un procedimiento especial, donde existía un tribunal colegiado tres jueces, donde se presenta la demanda se le da audiencia a la contraparte, hay un juicio oral y público, no son las típicas audiencias de los juicios laborales, sino que es un verdadero juicio que termina con conclusiones y todas esas cuestiones, no se dicta la sentencia al final como en la RPL, pero se daba relativamente rápido y después la sentencia, la cual no tenía apelación ante nadie.

La Sala Constitucional ha dicho que esto es constitucional, que solo en materia penal se necesita la doble instancia, solo hay un caso excepcional donde esa ley tiene un recurso de apelación que es un caso rarísimo y que es cuando uno demanda y el patrón no contesta, entonces viene la sentencia y entonces él si puede apelar.

Ante ello señala Mauricio Castro (comunicación personal, 21 de junio del 2016)

...el Tribunal de Trabajo de Menor Cuantía señaló que era materia penal laboral y por ser así aplicaba supletoriamente las normas penales, pero en lugar de ser supletorio terminó siendo lo que aplicaba, el Código de

Procedimientos Penales y luego el Código Procesal Penal, que establece primero una prescripción de ocho meses para las contravenciones, entonces claro lo que habían dicho ellos es que lo que nosotros resolvemos no tiene apelación ante nadie y en segundo lugar prescribe en ocho meses, allí habían profesionales de muy alta valía, pero también habían profesionales que sencillamente no querían mover un dedo, tiraban unas resoluciones machoterías de una página, era una cosa espantosa, eso fue lo que encontramos.

Frente a esto los litigantes laboristas, se dieron cuenta que el Código de Trabajo dice que las sentencias en caso de infracciones tienen apelación ante el Juzgado de Trabajo, al final lo resolvía primero los juzgados de Trabajo de Menor Cuantía y la apelación de la sentencia se tramitaba ante el juez de Trabajo de mayor cuantía. Este era el panorama que reinaba en la Costa Rica en la década de 1990 en la rama laboral.

El otro aspecto importante que debían enfrentar los litigantes laboristas es, allí luego de mucho análisis por parte de laboristas o de un sector de ellos se concluyó que este tema no es penal laboral, aquí se ha instalado que es penal laboral, pero no lo es.

La Sala Constitucional se ha pronunciado sobre esto:

...el voto número 3929-95 de las quince horas con veinticuatro minutos del dieciocho de julio de mil novecientos noventa y cinco ha indicado claramente que todos los procedimientos pertenecen al ordenamiento punitivo del Estado, de forma que los principios inspiradores del ordenamiento penal, son aplicables con ciertos matices a estos

procedimientos. Es por ello que el procedimiento sancionador regulado en el Código de Trabajo que hoy reformamos, pertenece a la categoría del ordenamiento punitivo estatal y no al ordenamiento penal propiamente dicho que es tan solo parte de aquel. Esto da una mayor flexibilidad a este procedimiento laboral, dentro del respeto a ciertos principios fundamentales y del debido proceso. (Amador, informe Jurídico expediente 19.130, p.6)

Queda totalmente claro que es materia sancionatoria laboral, y que es el estado costarricense en su aplicación del “ius poniendi” el que despenaliza la norma, sin embargo, existen personas como Don Jorge Olaso, que insisten en argumentar y sostener que las infracciones a las normas laborales y de previsión social son un híbrido, en incluso en el momento de iniciar esta investigación se creía que así era, pero obviamente era una hipótesis que gracias a la interpretación de la documentación existente se comprueba que es distinto, esto a pesar de que existe un fuerte debate al respecto y como lo señalé existen personas que siguen argumentando la existencia de ese híbrido entre lo laboral y lo penal en estas normas.

Jorge Olaso, que por cierto forma parte de la Escuela Judicial, él está dividido porque dice que las normas no deberían ser penal laboral pero lo son, porque él interpreta las normas de tal manera para que sigan siendo penales, si bien es cierto el derecho parte de la interpretación que cada quien haga de las normas respetando el marco jurídico existente.

En materia penal se debe de tener presente que salvo legislaciones muy avanzadas europeas, la responsabilidad es solo para las personas físicas, un poco por la vieja idea de que no se puede juzgar o meter a la cárcel a las personas jurídicas, aunque en legislaciones

más avanzadas ya se está penalizando a las personas jurídicas porque no solo son sanciones de cárcel puede haber de otro tipo. Aquí se parte del principio que la responsabilidad de la persona física es subjetiva y la responsabilidad de la persona jurídica es objetiva, así lo señala el artículo 399 de la RPL, la responsabilidad de las personas físicas es subjetiva y la de las personas jurídica es objetiva. Cuando la conducta la realice un representante patronal de una empleadora persona jurídica o grupo de interés económico, en los términos del artículo 5 de este Código, la sanción recaerá también sobre estos según corresponda, a quienes solidariamente se extienden los efectos económicos de la falta de representante.

La redacción en la RPL, señala que en casos cuando la responsabilidad es objetiva, debido a una falta en una empresa determinada, la responsabilidad es de la empresa, además después si se sanciona al representante o al gerente o representante de la empresa, la empresa es solidariamente responsable.

Considera esta investigación que es muy claro que la responsabilidad es objetiva en casos como el anterior, pero Jorge Olaso realiza una interpretación muy suya e indica que la RPL deja el trabajo a medio camino, porque señala que la responsabilidad es objetiva y nada más. Sostiene Mauricio Castro (comunicación personal, 21 de junio del 2016) contraponiéndose a la opinión de Jorge Olaso, que insiste en hacer una lectura, donde sigue penalizando, sigue sometiendo las normas laborales al derecho penal, las normas laborales y agrega que:

...mi criterio es que si usted lee la intención nuestra fue que no aplican las normas del derecho penal sino el ius poniendi, es muy interesante porque dice que el derecho sancionatorio debe de cumplir el debido proceso y todas

esas cosas se habían hablado, pero las reglas más estrictas del derecho penal; como está en juego la libertad de movimiento de las personas allí es donde se aplica con mayor rigurosidad, no así en otras áreas sancionatorias, en materia tributaria, en materia laboral, en materia ambiental, no se aplica así, nosotros eso fue lo que hicimos, claro hay un componente sancionatorio, pero no es penal.

Importante tener presente para esta investigación, el rol que cumple dentro del derecho la interpretación, donde la comunidad jurídica y los operadores del derecho realizan sus interpretaciones, sin olvidar que las normas se ubican dentro de un contexto social y jurídico, donde ellas por sí mismas no son autosuficientes, sino que necesitan de la interpretación, la cual está determinada por el momento histórico definido o un tiempo social determinado.

A criterio de Mauricio Castro esto es un gran problema debido a que la posición de Jorge Olayo la trasmite de forma errónea en la Escuela Judicial, pero no se puede seguir en contra de lo que dice la norma, forzando la interpretación hacia otro lugar, desde la óptica de esta investigación las infracciones pasan a ser materia sancionatoria laboral no penal; esto se puede confirmar con la sentencia No 3929-95 de la Sala Constitucional que anteriormente se citó y para reafirmar lo que señala dicha sentencia, es menester recordar que supletoriamente las normas que aplican, son las normas administrativas, el Código Procesal Contencioso Administrativo, este tipo de normas y las normas tributarias, porque estas normas son más desarrolladas y permiten poder localizar redes de empresas entre otras cosas, se pretenden complementar con otras como las leyes de fraude fiscal donde se facilitaría en buena medida encontrar el fraude como el reciente escándalo de los “Papeles



de Panamá” y traer este tipo de asuntos a la luz pública y poder señalar con total certeza la relación existente e indicar que laboralmente son una misma empresa.

¿Cuál es la problemática que le notamos a la interpretación de Olaso? Es necesario recordar que en materia penal no se puede juzgar en ausencia, mientras que en materia laboral, se procede a notificar y si la persona no puede presentarse puede mandar a su abogado y el asunto se resuelve y con ello no se viola el debido proceso, porque se invita a la persona a participar en el proceso de prueba, claramente existe una diferenciación entre lo penal laboral y lo sancionatorio laboral.

En este campo de la interpretación de la norma:

...pesa mucho el aspecto ideológico y cada quien piensa, que esa norma se debe de leer así, y así lo hacemos todos, pero si fueras una interpretación para que se siga leyendo que es penal a pesar de que la normativa tiene la responsabilidad objetiva, además las normas supletorias que ya no son las penales sino que son otras y que además puedes juzgar en ausencia, etc., si tienes todos estos elementos cómo puedes seguir diciendo que esto es materia penal. (Mauricio Castro, comunicación personal, 21 de junio del 2016)

## **5.2 Infraccionalidad Laboral en la Reforma Procesal Laboral**

El título séptimo de la RPL (2016) trata sobre las infracciones a leyes de trabajo y sus sanciones y el artículo 396 indica:

Constituyen faltas las acciones u omisiones en que incurran las partes empleadoras, sus representantes y administradores, los trabajadores, las trabajadoras o sus respectivas organizaciones que transgredan las normas previstas en la Constitución Política, los pactos internacionales sobre derechos humanos y los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por la Asamblea Legislativa y las demás normas laborales y de seguridad social, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera corresponderles.

Serán también sancionables los funcionarios públicos de la Contraloría General de la República, la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (ARESEP), la Procuraduría General de la República o de entidades análogas, que en el ejercicio de potestades de control, fiscalización y asesoría vinculante hagan incurrir en la comisión de este tipo de faltas a la Administración Pública.” (Reforma Procesal Laboral, 2016).

Sobre el anterior artículo considera el Dr. Erick Briones (2016) en el Simposio sobre la Reforma Procesal Laboral realizado en el colegio de Abogados en Zapote) que:

...tiene una excelente técnica jurídica, por cuanto primeramente se viene a señalar la parte conceptual junto con las consecuencias jurídicas posteriores, hoy por hoy el artículo 564 de entrada, se da el procedimiento y en el 601, 40 artículos después se indica en que consiste una infracción laboral, esto cambia y deja claro para las personas que no son versados le indican vea esto es una infracción, posteriormente se indica en que consiste el procedimiento.

Otro de los aspectos que se cambiaron es que en el ámbito administrativo, se aplica el principio pro operario, pero cuando se va a la sede judicial, lo que se aplica históricamente es el indubio pro reo, entonces se cae la estrategia que lleva para el juicio y el inspector laboral queda muy mal ante tal situación y esta ha sido a su vez la razón primordial de acuerdo con estudios realizados por Alexander Godínez, el cual indica que el MTSS pierde el 48% de sus denuncias, pero al parecer con la RPL, se obliga al juez que lleva las infracciones a las leyes de trabajo a aplicar principios laborales del Código Contencioso Administrativo y principios de la Ley General de Administración Pública (LGAP), además con la RPL los jueces se van a ver obligados a aplicar principios y procedimientos tributarios, ante ello se aduce por parte de las personas encargadas de llevar las violaciones a las normas de trabajo, la necesidad de ser capacitados, ante la carencia de conocimientos en esta materia.

La RPL en la parte de las infracciones laborales se inclina por la responsabilidad subjetiva para las personas físicas y por la responsabilidad objetiva para las personas jurídicas, indica Erick Briones (2016) en el Simposio sobre la Reforma Procesal Laboral realizado en el colegio de Abogados en Zapote:

La RPL, en este campo mejora en gran medida el régimen sancionatorio al incrementar la cobertura de las prácticas infractoras, al establecer como faltas punibles las acciones u omisiones en las que incurran las partes empleadoras, sus representantes y administradores, así como los trabajadores y trabajadoras o sus respectivas organizaciones que transgredan las normas previstas en la Constitución Política, en los pactos internacionales sobre derechos humanos, en los convenios adoptados por la Organización

Internacional del Trabajo y que han sido ratificados por la Asamblea Legislativa y las demás normas laborales y de seguridad social.

Desde la óptica de Briones se da una mayor protección a los trabajadores cuando se amplía la posibilidad de castigar a los infractores tanto por acciones como por omisiones de la parte patronal, administrativos o los mismos trabajadores, se da un enfoque más integral considerando los diferentes actores sociales del conflicto.

Por otra parte, el artículo 398 de la Reforma Procesal Laboral, ley 9343 (2016, p.9) establece una lista de sanciones para las personas transgresoras la cual se señala en la siguiente tabla:

- 1) De uno a tres salarios base mensuales.
- 2) De cuatro a siete salarios base mensuales.
- 3) De ocho a once salarios base mensuales.
- 4) De doce a quince salarios base mensuales.
- 5) De dieciséis a diecinueve salarios base mensuales.
- 6) De veinte a veintitrés salarios base mensuales.

La denominación de salario base utilizada en esta ley en todo su articulado, salvo disposición expresa en contrario, debe entenderse como la contenida en el artículo 2 de la Ley N.º 7337, de 5 de mayo de 1993, de conformidad con lo establecido en este mismo

Código. Las multas son de carácter pecuniario y van en orden ascendente con base en el tipo de falta y sus montos son determinados de acuerdo con el salario base vigente.

Sin duda, alguna otro importante aporte de la RPL es el artículo 399 que ya se mencionó en la presente investigación y que enfatiza en la responsabilidad subjetiva de las personas físicas que incurran en alguna infracción, como la responsabilidad objetiva de aquellas personas jurídicas, lo que da la posibilidad de sancionar de forma directa a las empresas infractoras, así como a los representantes de las mismas cuando éstos últimos sean los culpables de la infracción cometida.

Erick Briones (2016) en el Simposio sobre la Reforma Procesal Laboral realizado en el colegio de Abogados en Zapote, señala que en este aspecto la RPL:

...queda debiendo, porque la persona jurídica no es responsable y se ve que la persona jurídica no tiene vida como para poder actuar, mientras que países como Portugal o España, han cambiado un paradigma y dentro de la política criminal, incluso para la infraccionalidad, ellos consideran que si debe de haber un ilícito para la persona jurídica y no solo como se tiene en Costa Rica dentro del ámbito pecuniario, sino que se puede sancionar a las personas jurídica eliminando su inscripción, la pueden eliminar por un tiempo en su ejercicio, las pueden intervenir privándolas de sus derechos y como castigo máximo a la infraccionalidad se le puede disolver a nivel registral.

Por lo anterior es que se puede afirmar que en el caso de la RPL en Costa Rica, las sanciones se quedan en lo pecuniario, lo cual a criterio de especialistas la RPL se queda corta.

Otra importante novedad, es que se le concede al juez, la posibilidad de disminuir la pena, siempre y cuando se compruebe en juicio que el infractor a las leyes de trabajo se comprometa a reparar los daños, restituir los derechos violados y esto se complementa con el 677, donde se le brinda al juez la posibilidad de aminorar la sanción en el sentido de que si el juez va a imponer una multa de conformidad con el artículo 614 del Código de Trabajo. Pero la persona demuestra que va a pagar y reparar el daño y lo demuestra, la RPL le da la oportunidad al juez de reducir la sanción. Lo verdaderamente importante aquí es vigilar por el fiel cumplimiento de los derechos laborales, porque aunque la persona infractora pague la multa correspondiente que oscila en la actualidad en 2016 como en 450 mil colones, se aboga por la reparación integral del daño.

Por otra parte, se ha divulgado por los diferentes medios de comunicación la defensa social gratuita, para aquel sector de trabajadores y trabajadoras que no ganen los dos salarios y que va a ser la defensa pública gratuita, hoy ante las infracciones a las leyes de trabajo va el patrono acusado, junto con su abogado, pero si el patrono no tiene la posibilidad de pagar a un abogado va solo, ahora bajo este procedimiento que contempla el Código de Trabajo actual, si el patrono no se presenta no puede haber juicio y como tal no habrá condena, porque se valora desde el punto de vista de los principios penales que dicen que no se puede juzgar en ausencia. La RPL cambia esta situación y se presente o no el patrono al juicio, como va a tener un defensor público gratuito en buena teoría, salvo que se demuestre que tiene las condiciones económicas para pagar un abogado, se presente o no,

el juicio se va a dar, porque el defensor, sí va a estar representando los intereses del supuesto infractor, por tanto va a haber condena es la lógica que se aplica aquí.

También se indica en el artículo 401 que al juzgar las faltas de trabajo la sanción va de acuerdo con la gravedad del hecho, sus consecuencias, así como de acuerdo con el número de faltas cometidas y la cantidad de trabajadores (as) que sufrieron los efectos de la infracción.

Por otra parte, se sanciona a las personas que de mala fe inciten públicamente a una huelga o paro y se indica que a dichas personas se les sancionarán con una multa de cinco a diez salarios base, ubicando la falta entre leve y grave y se finaliza este título indicando que todos aquellos que participen en un conflicto colectivo y utilicen medios que alteren el carácter pacífico del movimiento, serán repelido y expulsados, por la autoridad policial y sancionados con una multa de cinco a diez salarios.

Entre los aspectos positivos de la RPL y en donde quizás se nota un trato distinto, es en cuestión de discriminación, se amplían las disposiciones relacionadas con este tema que están en los artículos del 404-410

El artículo 404 señala que: “Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.” (Reforma Procesal Laboral, 2016, p.10)

Se agrega la discriminación por afiliación sindical, lo cual viene a complementarse con el artículo 363 sobre prácticas laborales desleales, con ello se reconoce la protección del fuero sindical para dirigentes o representantes y para trabajadores que por algún motivo se les impida sindicalizarse, o que de alguna forma se les moleste o incomode por estar ya sindicalizados o incluso a aquellos que les obligan a desafiliarse del sindicato.

En esta materia de discriminación se incluye un nuevo inciso al artículo 81 del Código de Trabajo en el sentido de que aquellas personas que trabajan en la contratación de personal y por la razón que sea discriminen a alguna persona, esto es motivo suficiente para que sea despedida sin responsabilidad patronal.

El artículo 410, concatenado con el 404 da la posibilidad, ampliar la gama de sanciones, pasando de cuatro a doce motivos de discriminación y el artículo 410 indica que:

Los empleadores o las empleadoras a quienes se les compruebe haber cesado a personas trabajadoras, por cualquiera de los motivos de discriminación antes indicados, deberán reinstalarlas en su trabajo, con el pleno goce de sus derechos y las consecuencias previstas para la sentencia de reinstalación.  
(Reforma Procesal Laboral, ley 9343,2016, p. 10)

En cuanto a la Administración Pública y las demás instituciones de derecho público, todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que se efectúe en contra de lo dispuesto por el presente título será anulable a solicitud de la parte interesada, y los procedimientos seguidos en cuanto a reclutamiento o selección de personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio a este título. (Reforma Procesal Laboral, 2016)



Por consiguiente, se incluye que todo aquel trabajador (a) que desempeñen en igualdad de condiciones un trabajo igual, deben contar sin discriminación alguna con la misma jornada y el mismo salario. Finalmente se indica que toda persona que sufra o estime que sufre una condición discriminatoria puede alegarla judicialmente y en caso de que la misma se compruebe, se ordenará su reinstalación inmediata al trabajo, con goce pleno de sus derechos y el pago de salarios caídos.

### **5.3 Prescripciones en la Reforma Procesal Laboral**

La materia de prescripciones se ubica en el capítulo noveno con el título de “Prescripciones y Caducidad de las Sanciones Disciplinarias Impuestas en Procedimiento Escrito”, lo primero que se deja claro es que las infracciones laborales pueden ser continuas en el tiempo y por otra parte que los derechos provenientes de sentencia judicial prescribirán en el plazo de 10 años que comienzan a contar a partir de la firmeza de la sentencia (art. 412) , esto es fundamentalmente la ejecución de la sentencia y se agrega en el artículo 413 que: “Todos los derechos y las acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán en el término de un año, contados a partir de la fecha de extinción de dichos contratos....” (Reforma Procesal Laboral, 2016, p.11)

Esto indica que se mantiene muy similar a la actualidad o el Código de Trabajo vigente, donde se indica que nada prescribe mientras no haya pasado más de un año de la conclusión o terminación de la relación laboral y mientras se mantenga laborando bajo las órdenes del mismo patrono.

Mientras que el artículo 414 se centra en que el plazo de los empleadores y empleadoras para despedir de forma justificada a un trabajador (a), o bien disciplinar sus

faltas, prescribe en el término de un mes, mes que comienza a correr del momento mismo en el cual se dio la causa para la separación o sanción.

Otro aspecto por destacar en materia de prescripciones es lo que señala el artículo 416:

Los derechos y las acciones de las personas trabajadoras, para dar por concluido con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de seis meses contado desde el momento en que el empleador o la empleadora dio motivo para la separación, o desde el momento en que dicha persona tuvo conocimiento del motivo.” (Reforma Procesal Laboral, 2016, p.12)

Con ello se está ampliando el plazo para que un trabajador dé por concluida su relación laboral de un mes a seis meses, esto a partir del momento mismo en el cual el patrono dio motivos para la ruptura o a partir de que son conocidos los motivos.

En las infracciones a las leyes de trabajo, el plazo de prescripción es de dos años, esto partiendo del momento en que se cometen o cesa la situación en casos de hechos continuados. Es importante indicar que la presentación de la acusación ante los Tribunales de Trabajo interrumpe el plazo de prescripción hasta que se dicte la sentencia en firme y además la prescripción puede interrumpirse por alguna gestión judicial o extrajudicial, esto último en casos en que no se haya presentado un proceso judicial.

El artículo 413 se refiere a la materia de la prescripción en los siguientes términos:

...En materia laboral, la prescripción se interrumpirá además por las siguientes causales:

- a) Con la solicitud de la carta de despido, en los términos del artículo 35 de este Código.
- b) La interposición, por parte del trabajador, de la correspondiente solicitud de diligencia de conciliación laboral administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En el caso de acciones derivadas de riesgos del trabajo, la interposición del reclamo respectivo en sede administrativa ante el Instituto Nacional de Seguros (INS).
- d) Por cualquier gestión judicial y extrajudicial para el cobro de la obligación.
- e) No correrá prescripción alguna mientras se encuentre laborando a las órdenes de un mismo patrono”. (Reforma Procesal Laboral, 2016, p. 12)

Es de suma importancia rescatar que en los despidos sin responsabilidad patronal, mientras no se entregue la carta de despido, de acuerdo con lo establecido por el artículo 35 del Código de Trabajo, el cual por cierto es transformado de manera importante en beneficio de los trabajadores (as), en el sentido que la carta debe de describir de forma puntual y detallada los hechos que fundamentaron el despido y debe de entregarse en el acto mismo del despido, con una constancia de recibido del trabajador o bien por medio de testigos y en el supuesto que el trabajador o trabajadora se niegue a firmar el recibido, se debe de entregar la carta en los próximos 10 días a la oficina más cercana del MTSS.

Además, cuando el patrono pretenda contestar la demanda, únicamente puede alegar los motivos contenidos en la carta, respetando con ello el debido proceso, sin duda, ello hace que la parte patronal sea mucho más cuidadoso cuando deba despedir a uno de sus trabajadores sin responsabilidad patronal.

#### **5.4 Recursos en Materia de Infracciones a las Leyes de Trabajo**

Para analizar los recursos en esta materia debe ubicarse en el artículo 574 del Código de Trabajo (2014, p.299) vigente que señala lo siguiente: “En materia de faltas contra las leyes de trabajo o previsión social, (solo) la sentencia será notificada a las partes”. Únicamente el reo o su defensor y el acusador o su apoderado, podrán apelar en el acto de hacérseles saber el fallo o dentro de las veinticuatro horas siguientes. Para efecto, el notificador cumplirá lo dispuesto por el inciso b) del artículo 501.

En ningún caso podrán apelar la sentencia el denunciante y el ofendido que no se hubieran constituido en parte acusadora. Si hubiere alzada oportuna, el recurso será admitido para el ente superior respectivo, a quien se enviarán inmediatamente las diligencias ordinarias. (Ley N. 2, 1943. pp. 299-300)

De acuerdo con lo anterior, solamente son apelables fuera de las sentencias, las resoluciones que ordenen un rechazo de plano, o un archivo del expediente y las que denieguen pruebas o nulidades pedidas y en el caso de los dos últimos supuestos de acuerdo con la RPL, dice que se van a mantener como reservadas, esto debe entenderse como que se tendrán presentes para ser atendidas en otra etapa y por otra autoridad, este tipo de

apelaciones reservadas es una innovación más de la RPL, pero qué es lo que en realidad se busca con las mismas, simplemente evitar la paralización del transcurso normal del procedimiento, guardando con ello los principios de celeridad y concentración, principios que a su vez son, ejes fundamentales de la RPL, porque no se debe obviar que dentro de los objetivos últimos y fundamentales de dicha reforma es agilizar en la medida de lo posible los procesos laborales y con ello hacer una realidad el principio de justicia pronta y cumplida, que a su vez se relaciona con el descongestionamiento de las diferentes instancias las cuales históricamente han estado saturadas por la misma lentitud de estos procesos.

Aspecto relevante es que las apelaciones se presentan ante el Tribunal de apelaciones de Trabajo y éste mismo debe realizar la admisibilidad y de forma integral la sentencia y para ello las partes pueden ofrecer las pruebas que desde su óptica sean necesarias de acuerdo con las infracciones que están siendo analizadas.

Por supuesto que esto cambia lo que en el actual Código de Trabajo existe, ya que lo que se da es que cuando el juzgado de menor cuantía dicta la sentencia, o el juzgado contravencional si la parte se siente afectada, allí mismo se presenta el escrito para que el mismo sea elevado a otra instancia, pero ahora con la entrada en vigencia de la RPL en el 2017, se debe acudir ante el Tribunal de Trabajo para presentar la apelación.

Por otra parte cuando se da la sentencia en materia laboral de infracciones a las leyes de trabajo, los plazos que se dan son de veinte y cuatro horas, esto significa que se corre el riesgo como tantas veces se da que se van los plazos tanto a la partes como a los jueces; con la RPL, el plazo va a ser de tres días para presentar la apelación.

Esta investigación considera que esto lejos de perjudicar es un beneficio, al ampliar el plazo de presentación de la apelación, ya no se debe de correr tanto y se puede presentar una apelación con todos sus requisitos y apegados a las infracciones que se discuten, se le da mayor disposición a las partes y al mismo juez para realizar de mejor forma su trabajo y va más acorde con el respeto a los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

En materia de Infracciones a las normas de trabajo en la nueva RPL, se incluye las sanciones para los funcionarios públicos, esto lo encontramos en el título undécimo (Régimen Laboral de los Servidores del estado y de sus Instituciones) del artículo 682 y siguientes, es importante aclarar que se refieren a funcionarios de la Contraloría General de la República (CGR), de la Autoridad Reguladora de Servicios públicos (ARESEP), Procuraduría General de la República (PGR), o entidades análogas asesores que en el ejercicio de sus potestades de control fiscalización y asesorías hagan incurrir en una falta a la administración.

El Dr. Erick Briones explica esto con el caso de las jornadas extraordinarias, las cuales de acuerdo con la Constitución Política Costarricense, se dice que se debe de pagar como tiempo y medio, “ante ello el Ministerio de Trabajo no podría decir que no se pague el tiempo y medio y que lo que puede darse en una reposición de tiempo, esto no es válido porque afecta el patrimonio y la seguridad social del trabajador al momento de pensionarse”, de acuerdo con esto la persona funcionario público que lo haga se expone a una infraccionabilidad laboral, sin embargo Don Erick agrega que ve muy difícil que se pueda sancionar a los funcionarios públicos o que en forma general al servidor público se le acuse por ello, debido a lo cambiante del derecho laboral.

La presente investigación entiende que la RPL, va encaminada a establecer un marco en el cual se respeten de forma integral los derechos de los trabajadores y trabajadoras, en una sociedad marcada por la globalización en donde en muchas ocasiones, las empresas e intereses extranjeros hacen dicha tarea sumamente difícil, ante todo si tomamos en consideración como el Estado costarricense ha ido reduciendo su papel dentro de la misma sociedad, y ha dado paso para que sean esas grandes empresas las que dicten la pauta en las relaciones laborales, por ello hoy más que nunca antes, se hace necesario implementar la RPL respetando los derechos de los trabajadores (as) en concordancia con lo señalado por la OIT, en sus diferentes convenios, firmados por Costa Rica y ratificados por el Poder Legislativo.

### **5.5 Ejecución de Sentencias dentro de la Reforma Procesal Laboral**

Para ahondar en este tema es importante recordar las palabras de Licda. Julia Varela (2011, p.123) que indica que:

“Las leyes de Trabajo y Previsión social tratan de brindar a sus destinatarios mejores oportunidades en el campo de la salud y en el ámbito laboral, de ahí que si se violentan esas normas el infractor se ve expuesto a sanciones por ese hecho.”

Sin duda el rol que juega en este campo la Dirección Nacional y los inspectores de trabajo del MTSS, es de gran valor en el sentido que a ellos les corresponde la revisión de las condiciones en los centros de trabajo y por ende vigilar por el respeto irrestricto de los derechos de los trabajadores.

Es importante para este abordaje, refrescar cómo se da el proceso en caso de infracciones a las leyes de trabajo y previsión social de acuerdo con el actual Código de Trabajo, el impulso del proceso se puede dar por dos distintas formas por denuncia o acusación y la diferencia entre ambas opciones estriba en quienes son las personas legitimadas para poner en conocimiento de la autoridad judicial el hecho infractor, en la denuncia pueden ser varios sujetos, mientras que en la acusación ese papel se le otorga solamente al trabajador o trabajadora afectada y a sus representantes respectivos.

Con respecto a la denuncia, en infracciones a las Leyes de Trabajo y Previsión Social, la puede presentar cualquier trabajador o trabajadora afectados, o bien los inspectores de trabajo del MTSS y los Inspectores del Instituto Nacional de Seguros (INS) y además según lo indica Varela (2011, p.123) le corresponde al

Juez de trabajo. Este debe impulsar el proceso por infracción cuando, al estar conociendo un proceso por riesgo profesional o un ordinario laboral, encuentre que se infringieron normas prohibitivas del C.T., de sus reglamentos o de las normas contenidas por los artículos 34, 133 a 331 del citado Código (arts. 564, 565 y 569 del C.T.). (Los actuales artículos 564 y 565, inciso b) del C.T.).

La denuncia se puede presentar verbal o escrita, de manera personal o por medio de un apoderado especial con una autorización para ello, donde se debe ofrecer las calidades personales del denunciante o apoderado, el domicilio, igual de la contraparte, relación de la falta que se cometió, enumeración precisa de la prueba para apoyar la denuncia que se está



presentando, señalamiento para recibir notificaciones. Con respecto a la autoridad competente para analizar la infracción es el juez del lugar donde fue cometida dicha infracción.

En el caso de la acusación solamente la pueden presentar el ofendido o su representante u apoderado y debe de ser por escrito y la misma debe de ajustarse a lo estipulado en el artículo 568 del Código de Trabajo y en caso de que la denuncia o la acusación se presenten defectuosas se previene a la parte con el fin de que subsane la omisión y mientras tanto no se gestiona la misma. Con respecto al trámite, es sumario con pocas etapas y se aplica el impulso procesal de oficio, una vez que la denuncia o en su caso la acusación cumple con los requisitos, se dicta la resolución dando inicio al proceso de juzgamiento, se cita al denunciado u acusado, se procede a la declaración indagatoria, donde el imputado se refiere a los hechos denunciados en su contra, se pueden presentar diferentes panoramas a estas alturas: que acepte los cargos, que los rechace e incluso que presente las pruebas que considere pertinentes para defenderse y probar que es inocente de los hechos que se le acusan.

Otro escenario posible es que el imputado ante los hechos decida abstenerse de declarar:

Cuando se está en presencia de un denunciado u acusado, se le advierte del derecho que le asiste de abstenerse de declarar. Si decide referirse a la denuncia o acusación, según sea el caso, no se toma juramento, pero se le advierte de que debe de ajustarse a la verdad en lo que manifieste respecto de los hechos por lo que se le indaga. Se leerán los hechos denunciados para

que se refiera a ellos, uno a uno, indicando si los acepta o los rechaza. En ese mismo acto se debe de preguntar al declarante, si va a defenderse solo o si va a nombrar un abogado defensor. Si niega los cargos, se le advierte que en ese mismo acto o dentro de las veinte y cuatro horas siguientes debe proponer verbalmente o por escrito las pruebas de descargo. (Varela, 2011, p.128)

Cuando el acusado o denunciado aceptan los cargos, se dicta el fallo dentro de las veinte y cuatro horas siguientes, esto de acuerdo con los artículos 321 y 571 del Código de Trabajo y en caso contrario que los cargos sean rechazados, se procede a realizar la investigación sumaria, para ofrecer las pruebas de descargo y el acusado o denunciado cuenta con las mismas veinte y cuatro horas, a partir de la declaración de indagatoria.

Luego se hace el señalamiento respectivo para el juicio oral y público, esto en el caso que al momento de rendir la declaración indagatoria, o en el plazo que se le otorga de las veinte y cuatro horas siguientes a la misma se haya presentado prueba testimonial con el fin de combatir ya sea la denuncia o la acusación según sea el caso, el juez cuenta con diez días para evacuar la misma y luego dictar sentencia en un plazo de las cuarenta y ocho horas siguientes.

Luego viene la sentencia y si la misma impone una pena, esta debe comunicarse personalmente al acusado y corresponde en este caso al notificador dejar en claro al afectado su derecho de apelar la misma y que lo puede hacer verbalmente o en un plazo de veinte y cuatro horas después de haber recibido la notificación y es importante resaltar que los que están legitimados para hacer la apelación son el acusado y el defensor que se haya nombrado para el proceso y en el caso de que la acusada sea una sociedad es su

representante el que tiene el derecho de apelar, siempre y cuando la misma se presente en el plazo ya señalado de las veinte y cuatro horas siguientes a la notificación del fallo.

Los que tienen competencia de conocer las apelaciones en alzada por infracciones a las Leyes de Trabajo y Previsión Social son los juzgados de mayor cuantía dentro de su jurisdicción, el cual cuenta con un plazo de tres días desde el momento en que recibe el expediente.

Finalmente la ejecución de la sentencia que es lo que más nos interesa en este momento para el curso de esta investigación, actualmente se procede de la siguiente manera, la ejecución debe llevarse a cabo por la misma autoridad que dictó el fallo y de acuerdo con lo que reza el artículo 612 del Código de Trabajo.

Para el cobro de las multas establecidas en este Código, las instancias judiciales procederán conforme se dispone en el capítulo VII del título VII del presente Código. Una vez determinadas en sentencia firme las sanciones y obligaciones a las cuales el infractor haya sido condenado, se le dará un plazo de cinco días hábiles para cumplirlas. Las multas se cancelarán en uno de los bancos del Sistema Bancario Nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en una cuenta que el banco indicará al efecto. Dicho monto se incluirá en el presupuesto nacional de la República, para que se gire a favor de dicho Ministerio el que, a su vez, lo distribuirá en la siguiente forma: a) Un cincuenta por ciento (50%) del total recaudado en una cuenta especial a nombre de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, con el fin de mejorar los sistemas de inspección. b) El cincuenta por ciento

(50%) restante será transferido directamente a nombre del Régimen no Contributivo de la Caja Costarricense de Seguro Social. Prohíbese al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social disponer de estos fondos para crear nuevas plazas y contratar servicios personales. (Ley N 2, 1943, reformado mediante la Ley 7360 del 4 de noviembre de 1993).

De los aspectos relevantes del anterior artículo y con respecto a la ejecución de la sentencia es que el afectado por la sentencia tiene un plazo de cinco días para cumplir con aquello a que fue condenado y que además se le brinda la posibilidad de cancelar en cualquiera de los Bancos del Sistema Bancario Nacional, esto con el fin de que no tenga excusas para no cumplir con dicha obligación, por falta de entidades encargadas de recibir el pago correspondiente.

Por otra parte se indica que el dinero que ingrese por concepto de infracciones a las leyes de Trabajo y Seguridad Social, ingresarán al Presupuesto Nacional de la República y de allí será el MTSS el que procederá a su distribución, destinando un 50% para la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo (DNIT) y el otro 50% para el régimen no contributivo de la CCSS. Finalmente se deja bien claro que el MTSS, no puede utilizar este dinero para la creación de nuevas plazas ni para la contratación de servicios personales.

## **5.6 El Procedimiento de Ejecución de Sentencias en la Reforma Procesal Laboral**

De acuerdo a lo aportado en la Ley 9343 de diciembre 2015:

Las sentencias firmes, las transacciones o los acuerdos conciliatorios y cualquier pronunciamiento ejecutorio serán ejecutados por el mismo tribunal que conoció del proceso, o por un juzgado especializado para el trámite de ejecuciones creado por la Corte Suprema de Justicia, según disposiciones de atribución de competencia que establezca.

Se incluye en el artículo 571 de la RPL la posibilidad de crear un juzgado especializado para las ejecuciones de sentencias, el cual por su puesto será una dependencia de la Corte Suprema de Justicia.

A su vez se analiza la posibilidad de finalizar el proceso de forma anormal con transacciones u acuerdos conciliatorios, perfectamente podemos pensar que se abrirán espacios para la mediación y el arbitraje, como instrumentos para alcanzar una solución pronta en los procesos laborales, ante todo en aquellos conflictos colectivos, donde puedan estar presentes los abogados de la parte sindical, donde sea posible conciliar los derechos en litigio, excluyendo claro está aquellos derechos irrenunciables como lo son el aguinaldo, salarios y vacaciones. La transacción y la conciliación deben de ser homologadas, los acuerdos judiciales deben de ser homologados y el pronunciamiento respectivo tiene el carácter de sentencia con autoridad de cosa juzgada material.

Considera este trabajo tener presente que los Juzgados de Trabajo conocerán procesos en aplicación a la legislación laboral y seguridad social del sector público como del sector privado y donde se aplicarán los principios de sencillez, informalidad, oralidad, concentración, inmediación, celeridad, libertad probatoria, gratuidad, lealtad procesal, todo

en búsqueda del principio de la verdad real, de justicia social evitando dejar en estado de vulnerabilidad a la parte trabajadora.

Cuando se haya reservado la fijación de montos para la fase de ejecución de la sentencia, y en cualquier otro supuesto de liquidación de sumas de dinero, la parte interesada deberá presentar la tasación o liquidación correspondiente, con respeto de las bases establecidas en el fallo o acuerdo y con la sustentación de las pruebas que fueran estrictamente necesarias. La gestión será trasladada a la parte contraria por tres días, dentro de los cuales podrá glosar cada uno de los extremos liquidados y hacer las objeciones y el ofrecimiento de las pruebas que estime pertinentes. (Ley 9343, enero 2016)

El juez antes de iniciarse el proceso, durante el mismo y en su ejecución podrá ordenar las medidas cautelares necesarias con el fin de proteger y garantizar el objeto del proceso y la efectividad misma de la sentencia, e incluso puede ordenar cualquier medida preparatoria anticipada para la preservación del ejercicio de un futuro derecho y cualquier otra medida atípica que esté dentro de los límites de la razonabilidad y la proporcionalidad, recordando por su parte que analógicamente se tomarán en consideración las disposiciones de la legislación procesal civil, y que las medidas se darán a petición de parte y de oficio en los casos que la ley así lo dicte.

Por otra parte, el embargo preventivo es procedente sin necesidad de garantía en el momento en que el patrimonio del deudor corre el riesgo de desmejorar o disminuir, durante la tramitación del proceso, para ello se indica que es necesario la presencia de dos testigos que den fe de la relación laboral o de los hechos en cuestión. Cuando el embargo es

de carácter preventivo, la demanda debe de presentarse en el transcurso de los próximos diez días y si no se hace, se revoca la medida y se condena al gestionante al pago de daños y perjuicios que viene a ser un equivalente del 10% del total embargado.

Por consiguiente, si la medida que se solicita es el arraigo, éste se ejecuta de forma inmediata y sin rendir garantía y si es un acto previo a la demanda la misma debe de presentarse dentro del plazo de los tres días siguientes a la notificación, caso contrario, se levantará de oficio o a petición de la parte y se condena al pago de daños y perjuicios.

El artículo 573 de la RPL (2016, p.83) indica que:

La parte demandada tendrá obligación de ejecutar la sentencia o resolución interlocutoria que ordene la reinstalación de una persona trabajadora a su puesto, de forma inmediata, sin perjuicio de lo que se resuelva en definitiva, readmitiéndola y restituyéndola en todos los derechos adquiridos y demás extremos que resulten de la sentencia o resolución o del ordenamiento.

En el caso de que se haya dado una reestructuración de plazas, cuando fuera imposible reinstalar en el mismo puesto al victorioso, el patrono deberá poner a disposición del trabajador la oportunidad de escoger otro puesto de similar clasificación e idéntico salario al que tenía antes del despido, según las opciones de que organizacionalmente disponga el patrono en ese momento. En caso de imposibilidad, deberá proceder al pago de salarios caídos, de los daños y perjuicios y de los demás derechos laborales según la ley. Si la persona trabajadora a reinstalar goza de un fuero especial de protección, no procederá el alegato de imposibilidad, por lo que deberá aplicarse lo dispuesto en el artículo 576. (Ley 9343, diciembre 2015).

Se privilegia en este caso la defensa de los derechos de la clase trabajadora cuando se indica que la resolución interlocutoria, señala que se dé la reinstalación del trabajador o trabajadora, la parte empleadora debe cumplir de forma inmediata, sin esperar para ver cuál es la resolución definitiva, se obliga a la parte empleadora a reincorporar al trabajador restituyéndole todos los derechos adquiridos. Se agrega que si en la empresa o lugar de trabajo se ha dado una restructuración de plazas o un reacomodo de personal y el reinstalar a la persona afectada en el mismo puesto de trabajo se torna imposible, el trabajador tendrá la opción de seleccionar otro puesto de trabajo que sea similar en condiciones y con el mismo salario y si finalmente se hace imposible debe de hacer efectivo la parte patronal el pago de los salarios caídos, el pago de daños y perjuicios y demás derechos laborales de acuerdo con la ley, se agrega que si la persona afectada con el despido goza de algún fuero de protección, no cabe como excusa la imposibilidad de la reinstalación y por el contrario se aplica lo estipulado en el artículo 576 de la presente ley.

Se agrega en el artículo siguiente (574) de la RPL (2016, p.89):

Si la reinstalación no se pudiera realizar por obstáculo de la parte patronal o si la parte interesada así lo prefiriera, podrá presentarse al respectivo centro de trabajo dentro de los ocho días siguientes a la notificación de la sentencia o resolución a reasumir sus labores, en compañía de un notario público o de la autoridad administrativa de trabajo de la jurisdicción, o bien, solicitar al juzgado, en forma escrita o verbal, la presencia del asistente judicial del despacho. Las autoridades administrativas y judiciales deberán actuar de forma inmediata, dejando de lado cualquier otra ocupación. El incumplimiento de este deber se considerará falta grave



para efectos disciplinarios. En todos los casos se levantará acta y se dejará constancia de lo sucedido.

Solo en casos muy calificados, cuando el centro de trabajo se encuentre en lugares alejados y de difícil acceso, se comisionará a la autoridad de policía para que constate la presentación, en cuyo caso deberá instruírsele acerca de la forma de levantar el acta. La autoridad judicial dispondrá cualquier otra medida que juzgue razonable para la ejecución de lo dispuesto. (Ley 9343, enero 2016).

Se deja en claro que si la reinstalación del trabajador o la trabajadora no se hace efectiva por causa del patrono o porque así lo prefiere la misma parte afectada, este puede presentarse en los próximos ochos días de la notificación de la sentencia al lugar de trabajo a reasumir sus labores y lo puede hacer en compañía de un notario público de su preferencia o en su defecto de un funcionario del MTSS, con el fin de dejar un acta escrita de los hechos y se agrega que si el lugar de trabajo se encuentra muy alejado, es plausible que dicha labor la realice la policía y que para ello se le den las instrucciones necesarias para que proceda a levantar el acta.

Por otra parte, se brinda la oportunidad a la parte trabajadora, si es que así lo desea o lo necesita (artículo 575) , postergar la reinstalación, esto para poder realizar el preaviso en caso de que tenga el compromiso con otra relación laboral y en estos casos se debe de indicar en cuál fecha reasumirá las funciones, dejando en claro que la misma no puede sobrepasar el mes y quince días, tomando como punto de partida la fecha de la notificación de la sentencia o resolución que ordena la reinstalación..

Otro aspecto relevante que consideró la RPL, Ley 9343 (2016, p.90) es lo que se describe en el artículo 576, que indica lo siguiente:

La obligación de pagar los salarios caídos se mantendrá por todo el tiempo que la reinstalación no se cumpla por culpa de la parte empleadora. En este caso deberán pagarse, además, los daños y perjuicios que se causen con el incumplimiento.

El juzgado ordenará que la persona trabajadora no reinstalada continúe percibiendo su salario con la misma periodicidad y cuantía que tenía antes del despido, con los incrementos salariales que se produzcan hasta la fecha de reinstalación en debida forma. Para tal fin, el órgano jurisdiccional despachará ejecución, en tantas ocasiones como fuera necesario, por una cantidad equivalente a seis meses de salario, y se harán efectivas a la parte acreedora, del producto de la ejecución, las retribuciones que fueran venciendo, hasta que, una vez efectuada la reinstalación en forma regular, acuerde la devolución al empleador o empleadora del saldo existente en ese momento.

La parte trabajadora podrá optar, dentro de ese mismo lapso de ocho días, por la no reinstalación, a cambio, además de las otras prestaciones concedidas en la sentencia, del pago del preaviso y la cesantía que le correspondan por todo el tiempo laborado, incluido el transcurrido hasta la firmeza de la sentencia, solo si lo hace saber así al órgano dentro de los ocho días posteriores a la firmeza de la sentencia.

Si la parte trabajadora no se presenta dentro del expresado lapso de ocho días, sin justa causa, y tampoco ejerce la opción indicada en el párrafo anterior, la respectiva resolución judicial se tornará ineficaz en cuanto al pago de salarios caídos a partir de la firmeza de la sentencia o resolución. En este caso, así como en el de la postergación, si el derecho a la reinstalación no se ejerce dentro del mes y quince días posteriores a esa firmeza, devendrá también en ineficaz.

Si la parte trabajadora se viera imposibilitada de manera absoluta para reinstalarse, por un hecho ajeno a su voluntad, los salarios caídos se limitarán a la fecha del evento imposibilitante, salvo que el hecho fuera el resultado de un riesgo o enfermedad de trabajo o de una incapacidad médica, supuestos en los cuales se tendrá por operada la reinstalación para todo efecto.”

Se obliga a la parte patronal al pago de los salarios caídos lo cual se mantiene por todo el tiempo que dicha reinstalación no se cumpla y que esto sea por culpa de la parte empleadora, la cual además deberá de pagar los daños y perjuicios que causen dicho incumplimiento patronal y en estos casos le corresponde al Juzgado de Trabajo donde se dio la resolución, ordenar que el trabajador no reinstalado continúe recibiendo su salario exactamente igual al que tenía y tomando en consideración, los aumentos y todo lo demás que se haya dado en el transcurso del proceso, como incrementos salariales, donde el órgano jurisdiccional correspondiente extenderá órdenes de pago para un período de seis meses que deben de hacer efectivas.

Es criterio de la presente investigación que en estos casos se defiende de forma importante los derechos de la CCSS, esto en el sentido de que si el patrono que se le condena a pagar a un trabajador que en un plazo de diez años se le pagó menos del salario mínimo, en la misma condena viene implícita la condena a la seguridad social y como tal el patrono debe de cancelar lo que adeuda tanto al trabajador como a la CCSS. Se defiende en estos casos el hecho de que en Costa Rica el salario del trabajador, una parte del mismo se destina a la seguridad social, (cerca del 35%), el cual va al Sistema Centralizado de Recaudación (SICERE), sistema donde ingresan los dineros de diferentes instituciones que están relacionados con la seguridad social, donde por cada trabajador el patrono aporta el 26,8 y el trabajador el 9,38%, dineros que vienen a complementar y contribuir a la justicia social por ello cuando en la RPL, se condene al patrono al pago de los extremos laborales que dejó de pagar por un tiempo determinado a su trabajador, concomitantemente se le condena al pago de los extremos laborales que dejó de pagar a la seguridad social, de manera tal que en dichos procesos la CCSS, no tendrá que apersonarse para exigir el cumplimiento de estos derechos, como sucede con el actual Código de Trabajo.

En este artículo se le da la posibilidad al trabajador de poder optar siempre y cuando así lo informe al juzgado en un plazo no mayor a los ocho días, por no reinstalarse en su puesto de trabajo, pero sí recibir los demás extremos laborales que se dictaron en la sentencia, como el pago del preaviso, la cesantía que le corresponde por el tiempo laborado y que se incluyó hasta la firmeza de la sentencia y en caso de negativa de la parte patronal a la reinstalación se le sancionará con una multa de veinte a veintitrés salarios base, de acuerdo al artículo 398 de la presente ley, todo lo anterior son aportes de gran importancia que se dan con la RPL así lo indica el artículo 577 de la RPL, este mismo artículo prevé que

en casos en donde los trabajadores tienen la condición de representantes sindicales y que no hayan sido reinstalados, el patrono no puede impedir que dicho trabajador realice la labor de representante, como se ha venido analizando es estos casos se comete una violación a las leyes de trabajo y de acuerdo con la RPL el representante puede realizar todas y cada una de las funciones que como representante tiene, independientemente si lo han reinstalado o no, tiene todo el derecho de ingresar a la empresa y realizar sus labores como representante o dirigente sindical.

Es importante recordar que mientras no se haya dado la reinstalación el juez embarga el equivalente a los seis meses de salarios, dinero que se deposita en el juzgado y el trabajador cobra mes a mes lo que le corresponde, es por así decirlo tener un representante de los trabajadores pagado por la parte patronal y a su vez se le dice al patrono que de oponerse a la labor de dicho trabajador dará el derecho de declarar la huelga legal, siempre que cumpla con lo descrito en el artículo 386 de la presente ley.

## **6. Corrección y medios de Impugnación de las Resoluciones**

### **6.1 Adición, Aclaración y Correcciones**

La RPL indica que las sentencias indistintamente de su naturaleza se pueden corregir por medio de adiciones o aclaraciones, tanto de oficio o a solicitud de parte, la de oficio se hará en cualquier momento, pero siempre que sea antes de la notificación del pronunciamiento a las partes y si es a solicitud de parte debe de hacerse en los tres días siguientes a la notificación.

Estos recursos de adición y aclaración caben siempre que existan omisiones o cuestiones no muy claras en la parte dispositiva y que el plazo o término para la interposición del recurso se interrumpe y comienza a correr de nuevo con la notificación del pronunciamiento que recaiga. Mientras que los errores materiales y las imperfecciones que no impliquen nulidad del proceso como tal, pueden ser corregidos en cualquier momento, siempre que sean para reorientar el curso normal del procedimiento y que dicha modificación no implique una modificación importante de lo ya resuelto.

Contra las providencias escritas no cabe recurso alguno (art. 580), pero el órgano mismo puede dejarlas sin efecto o modificarlas según sea el caso y lo que considere más conveniente, con un plazo de tres días luego de la notificación y puede darse de oficio o a petición de parte y en caso de improcedencia se debe de dictar una resolución.

En cuanto a los autos se deja establecido que admiten el recurso de revocatoria con un plazo de tres días para su presentación y este mismo plazo contará el órgano respectivo para resolver el recurso.

Así mismo se indica en el art.582 que las observaciones que se den en las audiencias y la solicitud de la revocatoria de los autos dictados durante la misma deben de realizarse de forma oral e inmediata, antes de pasar a una etapa posterior y el órgano queda obligado a resolver en ese mismo momento, pero se hace la salvedad de que en caso que sea necesario se dé la suspensión de la audiencia para analizar el asunto.

La RPL (2016, p. 93) indica en su art. 583, Ley 9343 de diciembre 2015 que solamente se pueden apelar las resoluciones que:

- 1) Declaren con lugar las excepciones previas de incompetencia por razón del territorio, litispendencia, improcedencia del proceso elegido y falta de capacidad de la parte, inexistencia o insuficiencia de la representación.
- 2) Resuelvan sobre las excepciones de incompetencia por la materia.
- 3) Denieguen o rechacen pruebas.
- 4) Desestimen las pretensiones de nulidad deducidas antes de la sentencia, inclusive durante la audiencia.
- 5) Resuelvan los procedimientos incidentales, incluidos los autónomos, como las tercerías, y los de nulidad cuando el vicio debe ser alegado en esa vía.
- 6) Acuerden la intervención en el proceso de sucesores procesales, de sustitutos procesales o de terceros.
- 7) Le pongan término al proceso mediante solución normal o anormal, excepto cuando la ley le acuerde eficacia de cosa juzgada material al pronunciamiento.
- 8) Emitan el pronunciamiento final en la ejecución de la sentencia.
- 9) Aprueben el remate y ordenen su ejecución.
- 10) Denieguen, revoquen o dispongan la cancelación de medidas cautelares o anticipadas.

11) Ordenen la suspensión, inadmisibilidad, improcedencia y archivo del proceso.

12) Denieguen el procedimiento elegido por la parte.

13) Resuelvan de forma no contenciosa sobre la adjudicación de las prestaciones de personas fallecidas.

14) En los procesos de menor cuantía, las sentencias y demás resoluciones que le pongan término al proceso.”

A su vez las apelaciones contra las resoluciones interlocutorias escritas deben de formularse de la misma forma (escritas), ante el ente que dictó el pronunciamiento y con un plazo de tres días para ello, mientras las que procedan en contra de las resoluciones orales se interponen en el mismo acto de notificación, dejando constancia de la interposición y motivada en el acta.

Las apelaciones que se admitan contra autos y sentencias interlocutorias, que impidan la continuación del procedimiento se deben de tramitar de manera inmediata, si son autos que niegan pruebas o sobre resoluciones producidas en audiencias y que su efecto no sea la paralización o finalización del proceso, la interposición del recurso no impedirá la continuidad del proceso, dictar sentencia y deja abierta la posibilidad de que el pronunciamiento final pueda ser recurrido oportunamente y la apelación solamente cabrá en estos casos; si lo que se impugna trasciende el resultado de la sentencia y quien interpone el recurso esté legitimado como recurrente e insista en la apelación, o que la sentencia admita el recurso de casación y el motivo del descontento y disconformidad sea por un vicio



deducible de casación, también cabrá el recurso en aquellos casos donde quien interpone el recurso no aparezca como impugnante por haber resultado victorioso, pero con el recurso pueda suceder que para cualquier otro litigante la objeción retome interés, en estos casos la RPL lo ve como apelación eventual.

Se agrega en el artículo 586, Ley 9343 de enero 2016, de la RPL (2016, p. 95) que:

Procede el recurso para ante el órgano de casación contra la sentencia del proceso ordinario y también, salvo disposición expresa en contrario, contra los demás pronunciamientos con autoridad de cosa juzgada material, por razones procesales y sustantivas, siempre y cuando en el proceso en que se dicten sea inestimable o, en caso contrario, de una cuantía determinada exclusivamente por el valor de las pretensiones no accesorias, que sea superior al monto fijado por la Corte Suprema de Justicia para la procedencia del recurso de casación, según la competencia otorgada al efecto por la Ley N.º 7333, Ley Orgánica del Poder Judicial, de 5 de mayo de 1993. En los demás casos, así como en los procesos por riesgos de trabajo, cualquiera sea su cuantía, la sentencia admite únicamente el recurso de apelación para ante el tribunal de apelaciones competente.

Los recursos de casación y de apelación deberán ser presentados ante el juzgado; el primero dentro de diez días y el segundo dentro de tres días, a partir de la notificación de la sentencia.

Por lo demás se agrega que por razones procesales se admitirá la apelación cuando se invoquen vicios en los cuales cabe la nulidad de las actuaciones, siempre que los mismos

hayan sido alegados en las fases anteriores del proceso y cuya reclamación se haya desestimado, o cuando se presente incongruencia en la sentencia o una obscuridad absoluta, rescatando eso sí que en el caso de la incongruencia, será admitido el recurso siempre y cuando haya agotado la adición y la aclaración como recursos anteriores. También se admitirá el recurso por la falta de determinación clara y precisa de los hechos acreditados por el juzgado, o porque la sentencia se fundamentó en medios probatorio ilegítimos o que los mismos fueron incorporados ilegítimamente al proceso, por falta de fundamentación en la sentencia o porque la sentencia se dio fuera del tiempo previsto.

Puede alegarse como base del recurso de casación por el fondo indica el art. 588 RPL, ley número 9343 (2016, pp.95-96): “toda violación sustancial del ordenamiento jurídico, tanto la directa, como la resultante de una incorrecta o ilegítima aplicación del régimen probatorio”, se agrega por otra parte, que el órgano de casación puede valorar las pruebas de forma integral, para lo cual la audiencia debe de ser grabada en audio o video. Finalmente se aclara que no puede ser objeto de apelación o casación aquellos hechos que no han sido debatidos ni propuestos por los litigantes.

## **6.2 Presentación Formal de los Recursos de Apelación y Casación**

Cuando se presente el documento en que se interponga el recurso de apelación este debe de contar, entre sus requisitos indispensables, bajo pena de ser declarado inadmisibles, las razones claras y precisas por las cuales se debe de dar la revocatoria del

pronunciamiento, “incluidas las alegaciones de nulidad concomitante que se estimen de interés.”, esto de acuerdo con el art. 590 de la RPL (2016).

Con respecto al recurso de casación debe de indicar de forma clara y concisa los motivos por los cuales se estima que el ordenamiento jurídico ha sido violentado y por lo cual procede la nulidad y la revocatoria de la sentencia impugnada; donde lleva un orden y lo primero son las reclamaciones formales y después las sustanciales.

Se aclara que en ningún caso será necesario citar las normas jurídicas que se consideran violadas, pero sí ser muy claros y transparentes en señalar las razones por las cuales la parte se considera afectada.

Se agrega que en los casos de la apelación no reservada y en la casación se procede al emplazamiento de la parte recurrida, para que en el plazo de tres días presenten ante el mismo juzgado su defensa en relación con los motivos argumentados. Se indica que para los casos donde el órgano superior se ubica en otro lugar, se previene a las partes para que atiendan notificaciones en un lugar determinado y que no es por forma electrónica, que debe de señalar claramente en dónde se recibirá dichas notificaciones.

El Tribunal de Trabajo cuenta con un plazo de quince días para pronunciarse sobre la apelación, donde primero analizará los asuntos formales del recurso, así como las cuestiones de legalidad que considere la parte afectada y solamente se puede acordar la nulidad cuando esos defectos señalados se constituyan en vicios esenciales que afectan el debido proceso y siempre se dispondrán las correcciones necesarias y se mantendrán todas las actuaciones que no hayan sido afectadas por el vicio reclamado y en caso de que no se

declare la inadmisibilidad de la alzada, nulidad o reposición de trámites, se procede a dar un pronunciamiento sobre los agravios del recurso.

Significa lo anterior que cuando se recibe el expediente en casación y no es necesaria la inadmisibilidad del recurso se dicta la sentencia en el mes siguiente y en caso de que se ordene prueba documental, se reciben las pruebas y se procede a dar traslado a la parte interesada por tres días. Se especifica además que en caso de necesidad para la fiel aplicación del principio de inmediación, las pruebas que se ordenen se reciben en audiencia oral y para ello se cita a las partes y el plazo empieza a regir luego del traslado o de la audiencia.

En materia de casación solo pueden presentar pruebas para mejor proveer de carácter documental y técnicas, que tengan una influencia determinante, esto a criterio discrecional de la instancia y para el caso de las pruebas técnicas se deben de evacuar prontamente y el costo de las mismas corre por cuenta de quien las solicitó y serán trasladadas a las partes por tres días.

Cuando la sentencia sea dictada se resuelven primero los asuntos relacionados con el procedimiento, si lo que procede es la nulidad de la sentencia se aclaran los vicios o defectos omitidos y se procede a devolver el expediente al tribunal y una vez hecha la o las reposiciones que se ordenaron se da una nueva audiencia y se dicta de nuevo, pero cuando la nulidad se alegó desde la primera instancia el expediente se devolverá al juzgado.

Mientras que en los casos cuando se da una nulidad por el fondo de la sentencia se procede a la casación, la cual puede ser parcial o total y en la misma resolución se fallará el proceso o se resuelve sobre la parte anulada, esto cuando no haya impedimento para suplir la resolución con base en lo substanciado (art. 595). Se agrega en este mismo artículo que la nulidad de la sentencia se decretará cuando literalmente se haga imposible corregir el error u omisión con base en el expediente, siempre respetando el principio de inmediación.

Para los casos de apelación y de casación, cuando es procedente el recurso por el fondo, cuando se emite el pronunciamiento se debe de tomar en consideración la defensa de la parte contraria, sus impugnaciones “reservadas con efectos eventuales, omitidas o preteridas en la resolución recurrida, cuando por haber resultado victoriosa esa parte no hubiera podido interponerlas o reiterarlas en el recurso de casación” (art. 596)

Cuando los órganos en alzada y casación conozcan los agravios argumentados en los respectivos recursos, se debe de ajustar a las pruebas presentadas incorporadas al expediente, así como al principio de inmediación y se agrega que en caso de que una sentencia sea anulada, se procede a repetir la audiencia, eso sí cambiando la figura del juez.

Finalmente en cuanto a lo que recursos se refiere se indica que la apelación, la apelación adhesiva y la apelación por inadmisión, se regirán por lo que dice la legislación procesal civil, recordando a su vez que la casación produce efectos suspensivos, mientras que las reglas de la apelación por inadmisión se aplicarán al recurso de casación con los cambios que sean necesarios y se concluye indicando que lo que resuelve el tribunal de apelación o el órgano de casación no tiene recurso alguno.

En materia de recursos el artículo 600, el cual posee un título bastante sugestivo se llama “Recurso de Casación en interés del Ordenamiento Jurídico” y que señala lo siguiente:

Cabrá el recurso de casación en interés del ordenamiento jurídico, ante la Sala Segunda de la Corte, contra sentencias firmes con autoridad de cosa juzgada material no recurribles para ante el órgano de casación, cuando se estimen violatorias del ordenamiento jurídico.

El recurso podrá ser interpuesto, en cualquier momento, por el procurador o la procuradora general de la República, el contralor o la contralora general de la República, el defensor o la defensora de los habitantes o la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por las confederaciones sindicales debidamente inscritas en el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y por las uniones de cámaras empresariales que se acrediten ante el proceso. El escrito respectivo deberá contener las razones claras y precisas por las cuales se estima que el ordenamiento ha sido violado, así como indicación concreta de las normas jurídicas que se consideran quebrantadas. El recurso dará audiencia a las confederaciones sindicales y a las uniones de cámaras empresariales, mediante un aviso que se publicará en el Boletín Judicial por una única vez.

La sentencia que se dicte no afectará situaciones jurídicas derivadas de la sentencia recurrida, tampoco afectará situaciones jurídicas consolidadas.

Cuando sea estimatoria se limitará a fijar la correcta interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico y deberá publicarse en una sección especializada del diario oficial La Gaceta, y no implicará responsabilidad para los tribunales que hayan resuelto de manera distinta.” (Ley 9343, enero 2016, RPL, 2016, p. 93)

De este artículo llama poderosamente la atención que se permita a distintas instancias gubernamentales, federaciones sindicales, cámaras patronales, presentar el recurso, mientras que se deja por fuera a la Defensa Pública, que en buena teoría viene a ser una instancia fundamental en la defensa de los derechos de la clase trabajadora, más aún si recordamos que va existir la posibilidad que se cuente con la defensa gratuita, cuando la parte afectada, su salario no alcance el mínimo legal establecido que es el de auxiliar judicial.

No se sabe cuáles razones pesaron en esta toma de decisiones pero a criterio de Paola Calderón Devandas, pueden existir diferencias en la Corte Plena que hayan dado al traste con la participación de la Defensa Pública, lo que sin lugar a dudas, hubiese enriquecido el proceso de toma de decisiones en este caso en específico y en el producto final de la RPL de forma general.

Por último, se habla del recurso de revisión que procede en contra de las resoluciones donde los Tribunales de Trabajo, de acuerdo con las causales establecidas en la legislación procesal civil, para ello se debe de ajustar la respectiva tramitación y la audiencia se lleva a cabo cuando sea necesario reproducirla, tal y como está prevista para el supuesto de la nulidad de la sentencia (art. 601).

Finalmente, de forma general se debe de indicar que de acuerdo con la RPL cabrá recurso de casación contra las sentencias de primera instancia tanto por razones de forma como de fondo siempre que una sentencia produzca cosa juzgada material y supere la cuantía para la casación. Es importante indicar que, en todos los demás casos, donde se incluye por supuesto los riegos de trabajo las sentencias solo admitirán recurso de apelación ante el tribunal de apelaciones y que tanto el recurso de apelación como el de casación cuando estos se den deben de ser presentados dentro de los diez días siguientes a su notificación.



## Conclusiones

- 1) La ejecución de sentencias deja abierta la posibilidad de terminar los procesos de forma anormal, con transacciones y acuerdos conciliatorios, sin permitir la renuncia a derechos como el aguinaldo, salarios, vacaciones y cesantía.
- 2) Para asegurar el resultado del proceso ya sea el juez o a petición de parte se dictan medidas cautelares destinadas a la ejecución efectiva de las mismas.
- 3) Si la parte vencedora en el proceso es el trabajador, se le brindan varias opciones para que se reinstalado en su puesto de trabajo, e incluso la opción de no reinstalación sí así lo desea a cambio del pago de lo que por ley le corresponde.
- 4) Se defienden los intereses de la CCSS, sin que ella tenga que apersonarse al proceso a exigir lo que por ley le corresponde.
- 5) El reconocer la responsabilidad objetiva de las personas jurídicas significa un paso adelante, pero es necesario que se vea como un ilícito y no quedarse en el ámbito de lo pecuniario
- 6) Definitivamente con la RPL las infracciones a las leyes de trabajo no son un híbrido entre lo penal y lo laboral como hasta ahora se ha visto por diferentes especialistas.
- 7) Para dar mayor fuerza a la RPL, se debe de conceder mayores potestades a los inspectores de trabajo para que desde la vía administrativa puedan castigar a los que violentan las normas y con ello descongestionar los juzgados de trabajo.

8) Se amplía de forma importante el régimen sancionatorio en materia de infracciones a las leyes de trabajo, cuando se ven como faltas punibles la acción y omisión tanto de la patronal como de los trabajadores.

9) Es necesario crear los medios idóneos para que la población trabajadora, tenga un verdadero conocimiento de la importancia de la presente reforma y hacer efectivos todos aquellos cambios que se muestran como favorables para este sector de la población.

10) El recurso de casación en interés del ordenamiento jurídico, debe de abrirse la posibilidad para que la Defensa Pública, igual que las otras instituciones del estado puedan presentar dicho recurso, esto por la importancia que tiene la Defensa Pública en estos procesos a favor de los más necesitados.

## **Recomendaciones**

- 1) Es una necesidad para los estudiantes de la Universidad Latina de Costa Rica que se dé una mayor importancia a la parte de investigación, quizás abriendo otro curso más y que dichos cursos se ubiquen en el inicio de la carrera, para que el estudiante posea los conocimientos necesarios para poder enfrentar la tarea de realizar una tesis.
  
- 2) Ampliar el tiempo para realizar la investigación de tesis, sin que esto genere costos adicionales para los estudiantes.

## Referencias Bibliográficas

Alvarado, J. (7 de diciembre del 2014). Reforma Procesal Laboral Disminuye Confianza para Invertir en el País, Advierten Comerciantes. *CrHoy.com*. Recuperado de: <http://www.crhoy.com/archivo/reforma-procesal-laboral-disminuye-confianza-para-invertir-en-el-pais-advierten-comerciantes/>

Arias, J. (8 de diciembre del 2014). Empresarios enfilan Críticas contra la Reforma Procesal Laboral. *CrHoy.com*. <http://www.crhoy.com/archivo/empresarios-enfilan-criticas-contra-la-reforma-procesal-laboral/>

Arrieta Méndez, A. (2013) *Las Penas del Derecho Laboral Privado Costarricense*. (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica.

Atienza Rodríguez, M. (2013). *Podemos Hacer Más, Otra Forma de Pensar el Derecho. Legislación Laboral*. Madrid, España: Pasos Perdidos.

Barquero, K. (9 de diciembre del 2014) ¿Qué es la Reforma Procesal Laboral y Porque Insisten Tano los Sindicatos. *CrHoy.com*. <http://www.crhoy.com/archivo/que-es-la-reforma-procesal-laboral-y-por-que-insisten-tanto-los-sindicatos/>

Barquero, K. (10 de diciembre del 2014). RPL Divide Sectores. Mientras Sindicatos Avalan, Cámaras Advierten que Pone en Riesgo Seguridad Ciudadana. *CrHoy.com*. Recuperado de: <http://www.crhoy.com/archivo/reforma-procesal-laboral-divide-sectores-mientras-sindicatos-la-avalan-camaras-advierten-que-pone-en-riesgo-seguridad-ciudadana/>

Barrantes Echavarría, R. (2014). *Investigación: un camino al conocimiento*. (2ª. ed.). San José, Costa Rica: EUNED

GOBIERNOCR. (25 de enero de 2016). *Firma de Reforma Procesal Laboral se Logra como un gran Acuerdo Nacional*. Recuperado de: <http://gobierno.cr/tag/reforma-procesal-laboral/>

Bounocore, D. (1980). *Diccionario de Bibliotecología*. 2 ed. Buenos Aires, Argentina: Marymar

Briones Briones E. (2015). Un Nuevo Paradigma Sobre las Infracciones Laborales. *Revista Judicial*, (116), 32-63. Recuperado de: [https://www.poder-judicial.go.cr/escuelajudicial/documentos/revs\\_juds/Revista%20116/PDFs/03-nuevo\\_paradigma.pdf](https://www.poder-judicial.go.cr/escuelajudicial/documentos/revs_juds/Revista%20116/PDFs/03-nuevo_paradigma.pdf)

Cabanellas de Torres, G. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental* (19ª. ed.) Buenos Aires: Heliasta.

Caja Costarricense del Seguro Social. (2003). *Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (Decreto No 1 y No 2 de 1967)*. Costa Rica. Recuperado de: <ftp://ftp.ccss.sa.cr/pub/DGRRSSCS/Salud%20Ocupacional/Curso%20Basico%20Comisiones%20Mayo-2010/Material%20Vario/Bibliograf%20EDa/Reglamento/REGLAMENTO%20GENERAL%20DE%20SEGURIDAD%20E%20HIGIENE%20DE%20TRABAJO.doc>

Cascante Castillo, G. (2003). *Manual Práctico de Legislación Laboral*. San José, Costa Rica: IJSA.

Castro Méndez, M. (12 de enero del 2016). Memoria de la RPL. *Diario Extra*. <http://www.diarioextra.com/Noticia/detalle/280797/memoria-de-la-reforma-procesal-laboral>

Castro Méndez, M. (2015). Representación Colectiva y Negociación Colectiva, Una Lectura del Modelo Sindical Uruguayo a la Luz del Convenio 135 de la OIT. *Revista Derecho Laboral* Tomo LVIII (259), 429-452.

Cerda, H, (1991). Los elementos de la Investigación. Capítulo 7: Medios, Instrumentos, Técnicas y Métodos en la Recolección de Datos e Información. Bogotá: El Buho.  
Recuperado de: <http://postgrado.una.edu.ve/metodologia2/paginas/cerda7.pdf>

Código de la Niñez y la Adolescencia. (1998). *Ley No 7739, 6 de enero de 1998*. Costa Rica: EDITEC EDITORES.

Código de Trabajo. (2014). *Ley No 2 27 de agosto de 1943*. Costa Rica: EDITEC EDITORES.

Conferencia Internacional del Trabajo. (1948). *Convenio Número 87, Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección al Derecho Sindical, (adoptado el 9 de julio de 1948, por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo*. San Francisco, California.  
Recuperado de: <http://www.staudg.mx/wp-content/uploads/2016/02/Convenio-Internacional-del-Trabajo-87-relativo-a-la-Libertad-Sindical-y-Protecci%C3%B3n-al-Derecho.pdf>

EDITEC (Ed). (2010). Ley General de Administración Pública, Ley No 6227. (2 de mayo de 1978). (15ª. ed.) Costa Rica: EDITEC EDITORES.

Investigaciones Jurídicas S.A. (2008). Constitución Política de la República de Costa Rica. (30ª. ed.). Costa Rica: IJSA.

Izcara Palacios, S. (2014). Manual de Investigación Cualitativa. Ciudad de México: Fontorama S.A.

Galeano Hugues, E. (1998). *Patas Arriba La Escuela del Mundo Al Revés*. Ciudad de México: Siglo XXI.

Godínez Vargas, A. (2011). *Estudio Sobre las Infracciones y Sanciones en el Ámbito de la Inspección del Trabajo: Caso de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana*. Ginebra Suiza: OIT.

Gómez, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. México.: Red Tercer Milenio S.C.

Gutiérrez, P. (23 de febrero del 2016). Impunidad de las huelgas Ilegales no es un Mito. *La Nación*. Recuperado de: [http://www.nacion.com/opinion/foros/Impunidad-huelgas-ilegales-mito\\_0\\_1544445547.html](http://www.nacion.com/opinion/foros/Impunidad-huelgas-ilegales-mito_0_1544445547.html)



Hernández Sampieri, R. (1996). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill

Ibarra, J., Corona, L. y Martínez, J. (2011). *Investigación Cualitativa en el Ámbito Jurídico*. México: Universidad de Guadalajara.

Ley Constitución de la Caja Costarricense de Seguro Social, ley No 17. (22 de octubre de 1943). Costa Rica. Recuperado de:  
<https://costarica.eregulations.org/media/ley%20constitutiva%20de%20la%20caja%20costarricense%20de%20seguro%20social.pdf>

Ley de Protección al Trabajador, ley No 7983. (18 de febrero del 2000). Costa Rica. Recuperado de:  
[https://costarica.eregulations.org/media/ley\\_proteccion\\_trabajador.pdf](https://costarica.eregulations.org/media/ley_proteccion_trabajador.pdf)

Ley Orgánica del Poder Judicial, ley No 7333 (01 de abril de 1993). Costa Rica. Recuperado de:  
[https://costarica.eregulations.org/media/ley\\_proteccion\\_trabajador.pdf](https://costarica.eregulations.org/media/ley_proteccion_trabajador.pdf)

Madriz Ramírez, O. (19 de enero 2015) Código de Trabajo Sufrirá Cambios. *La Nación*.

Recuperado de: [http://www.nacion.com/ocio/Codigo-Trabajo-sufrira-cambios\\_0\\_1464453600.html](http://www.nacion.com/ocio/Codigo-Trabajo-sufrira-cambios_0_1464453600.html)

Marín Solís, M. (1982). *La persona del trabajador y la protección a su dignidad*. (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica.

Martínez Jiménez, F. (2002). *Tratamiento jurídico-penal para los ilícitos laborales en Costa Rica*. (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (12 de setiembre de 2012). *MTSS celebra aprobación de nueva Reforma Procesal Laboral*. Recuperado de: <https://www.facebook.com/notes/ministerio-de-trabajo-y-seguridad-social/mtss-celebra-aprobaci%C3%B3n-de-nueva-reforma-procesal-laboral/447572158619018/>

Montero Soto, J. (28 de junio del 2016). Conozca los Cambios Claves que Tiene la Reforma Procesal Laboral para su Empresa. *El Financiero*. [https://www.google.com/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=Montero+Soto%2C+J.++\(28+de+junio+del+2016\).+Conozca+los+Cambios+Claves+que+Tiene+la+Reforma+Procesal+Laboral+para+su+Empresa.+El+Financier](https://www.google.com/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=Montero+Soto%2C+J.++(28+de+junio+del+2016).+Conozca+los+Cambios+Claves+que+Tiene+la+Reforma+Procesal+Laboral+para+su+Empresa.+El+Financier)  
[o](#).

Mora Cruz, L. y Soto Calderón, C. (1987). *La ineficacia de las normas laborales*. (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica.

Moreira, A. (17 de diciembre del 2014). Perspectivas Sobre la Reforma Procesal Laboral. *CrHoy.com*. Recuperado de: <http://www.crhoy.com/archivo/opinion-perspectivas-sobre-la-reforma-procesal-laboral/>

Murillo, A. (31 de agosto del 2015). Reforma Laboral Marcó Debate Histórico sobre el veto Presidencial. *La Nación*. Recuperado de: [http://www.nacion.com/nacional/politica/Reforma-laboral-debate-historico-presidencial\\_0\\_1509249072.html](http://www.nacion.com/nacional/politica/Reforma-laboral-debate-historico-presidencial_0_1509249072.html)

Olaso Álvarez, J. (2009). *La Prueba Material*. San José, Costa Rica: Editorama.

Pacheco Madrigal, A. (2003). *La pena de multa en la legislación costarricense*. (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica.

Ramírez, A. (9 de diciembre del 2015). Congreso Aprueba la Reforma Procesal Laboral.

*CrHoy.com*. Recuperado de: <http://www.crhoy.com/archivo/congreso-aprueba-reforma-procesal-laboral/>

Ramírez, A. (16 de diciembre del 2015). Estas son las Ventajas de la Reforma Procesal

Laboral. *CrHoy.com*. Recuperado de: <http://www.crhoy.com/archivo/estas-son-las-ventajas-de-la-reforma-procesal-laboral/>

*Reforma a la ley de Asociaciones Solidaristas, Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del*

*Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ley No 7360.* (12 de noviembre de 1993).

Costa Rica. Recuperado de:

<https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/jaguar/USI/normativa/Leyes/L-7360.doc>

*Reforma Procesal Laboral, ley No 9343.* (14 de diciembre del 2015). Costa Rica.

Recuperado de:

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101727/122702/F836437510/ley%209343%20COSTA%20RICA.pdf>

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. (1994). *Sentencia 01074, Expediente 08-*

*000-484-0639-LA. Resolución 2013001074.* San José a las nueve horas y treinta y

cinco minutos del dieciocho de setiembre del dos mil trece.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. (1994). *Sentencia 00095, Expediente 94-000095- 0005 LA Resolución 94-095*. San José a las once horas diez minutos del veinte y ocho de junio de mil novecientos noventa y cuatro.

Salazar Rojas, V. (1984). *El apremio corporal en el derecho de trabajo*. (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica.

Soto Zúñiga, J. (01 de octubre del 2012). El Código de Trabajo y la Reforma Procesal Laboral. *Cambio Político*. Recuperado de: <http://cambiopolitico.com/la-reforma-procesal-laboral-y-la-libertad-sindical/61159/>

Soto Morales, E. (9 de diciembre del 2014). Lo que Usted necesita saber sobre la Reforma Procesal Laboral. *El Financiero.com*. Recuperado de: [http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/usted-saber-Reforma-Procesal-Laboral\\_0\\_643735629.html](http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/usted-saber-Reforma-Procesal-Laboral_0_643735629.html)

Soto Zúñiga J. (15 de diciembre del 2014) La Reforma Procesal Laboral y la Libertad Sindical. *Cambio Político*. Recuperado de: <http://cambiopolitico.com/la-reforma-procesal-laboral-y-la-libertad-sindical/61159/>

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Lengua Española* (23<sup>a</sup>. ed.). Madrid, España: Real Academia Española. Recuperado de: <http://www.rae.es/diccionario-de-la-lengua-espanola/la-23a-edicion-2014>

Varela Araya, J. (2011) *Tramitación de los Procesos Laborales*. San José, Costa Rica: Corte Suprema de Justicia.

## **Anexos**

**CONSEJO SUPERIOR DE TRABAJO**  
**COMISIÓN AD HOC DE LA CONCERTACIÓN**

La Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP), el Movimiento Sindical y el Gobierno de la República,

## INTRODUCCIÓN

1. El Consejo Superior de Trabajo es una instancia tripartita, llamada a realizar procesos de concertación sobre temas laborales y socio-productivos. Para este efecto se acordó, por consenso, elaborar un nuevo “Reglamento de Funcionamiento del Consejo”, que permitió nombrar nuevos integrantes y mejorar su funcionamiento.
  
2. El país se encuentra en un proceso de concertación nacional, para lo cual se requiere la participación de todos los actores sociales posibles, y para este efecto el Consejo Superior de Trabajo es una entidad que jugará un papel protagónico en el mismo.
  
3. En esa misma misión, en forma conjunta el Comité Socio-Laboral y la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada, mediante un escrito enviado al Señor Ministro de Trabajo apoyan la convocatoria del Gobierno a la concertación nacional, donde, además, declaran que: *“creemos que la participación de los grupos sociales en el análisis, discusión y definición de los principales temas de la estrategia de desarrollo, constituye una acción útil para el País y sana para la*

*democracia, y reviste un carácter impostergable para la construcción de un futuro mejor*"; para lo cual presentan una AGENDA NACIONAL LABORAL; incluyendo entre los temas de su interés el de libertad sindical.

4. Consecuentemente, la Mesa Coordinadora de la Concertación solicitó al Consejo se constituyera en una Comisión ad hoc para que tratara el tema de Libertad Sindical, junto con otros temas.
5. El Poder Ejecutivo presentó en el mes de julio el documento base de discusión titulado *"Libertad Sindical, Fomento y Promoción de la Actividad Sindical"*, sobre el cual se iniciaron los análisis y las discusiones.
6. Como respuesta al mismo, el Comité Socio-Laboral presenta como propuesta el documento *"Ejes Fundamentales para la Tutela de la Libertad Sindical"*. El mismo se divide en tres ejes o subtemas. Que posteriormente la representación sindical presentó una priorización de temas a ser discutidos en materia de Libertad Sindical, por medio de un nuevo documento denominado *"Propuesta para Abordar el Tema de Libertad Sindical en el Seno del Consejo Superior de Trabajo."*
7. Los representantes de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP) presentaron comentarios y observaciones a los documentos elaborados por el sector sindical; proponiendo que en las discusiones sobre el tema, se tomará como base la propuesta del Gobierno de la República.



## **EL CONSEJO SUPERIOR DE TRABAJO**

### **CONSTITUIDO EN COMISIÓN AD HOC DE LA CONCERTACIÓN NACIONAL PARA EL TEMA DE LIBERTAD SINDICAL**

#### **ACUERDA:**

**PRIMERO:** Que sobre los temas prioritarios en materia de libertad sindical, y que se detallan en los puntos subsiguientes, el Consejo conocerá y resolverá las propuestas concretas de una comisión especial nombrada por las partes, en un período máximo de dos meses a partir de hoy; de la siguiente manera, si las propuestas de esta comisión recogen el consenso de sus miembros, el Consejo resolverá adoptándolas, si por el contrario, no son concensuadas, el Consejo las conocerá y las remitirá al Poder Ejecutivo para lo que corresponda. La comisión trabajará dentro de las orientaciones establecidas en el presente documento y según lo dispuesto por los Convenios Núm. 87, 98 y 135 de la O.I.T., ya ratificados por Costa Rica; igualmente la consideración de la Recomendación Núm. 143 (ratificada por Costa Rica) relativa a las facilidades que deben otorgarse a los trabajadores en la empresa.

**SEGUNDO:** Iniciar un proceso para definir y desarrollar una política de capacitación y formación, dirigida a las organizaciones laborales. Para lo cual la Secretaría Técnica del Consejo, con la participación de los sectores, elaborará una propuesta del plan de capacitación a ser implementado administrativamente.

Inclusión de un rubro específico dentro del presupuesto del Ministerio de Trabajo para el apoyo de programas de capacitación en coordinación y con colaboración de las organizaciones laborales.

**TERCERO:** Gestionar e implementar los mecanismos efectivos, programas de capacitación y aumento de los recursos humanos y económicos necesarios para el fortalecimiento de la Dirección Nacional de la Inspección del Trabajo, de la Dirección de Relaciones de Laborales y el Departamento de Organizaciones Sociales. Éstos coadyuvarán en el esfuerzo para orientar el sector informal a la formalidad.

El Poder Ejecutivo se compromete a brindar a las organizaciones laborales una amplia participación en el diseño y ejecución de dichos programas.

**CUARTO:** Realizar por parte de los sectores, un proceso de divulgación de la legislación laboral vigente.

**QUINTO:** Los sectores coincidimos en la necesidad de revisar conjuntamente los procedimientos utilizados en sede administrativa para el trámite de las denuncias por prácticas laborales desleales, y para dar efectivo cumplimiento a lo dispuesto por la Sala Constitucional en esta materia (Voto No.4298-97 de las 16:45 horas del 23-07-97) garantizando así el efectivo cumplimiento de las disposiciones legales. El Poder Ejecutivo emitirá las directrices necesarias a efecto de cumplir con los acuerdos en esta materia.

**SEXTO:** En materia procesal laboral, y con relación a la Libertad Sindical, deben tomarse medidas inmediatas en tres campos específicos:

- i) La agilización del proceso ordinario laboral.
- ii) La búsqueda de efectividad real del procedimiento de juzgamiento por faltas cometidas en contra de las leyes de trabajo.
- iii) La búsqueda de procedimientos eficaces para la protección del fuero sindical.

Estos procedimientos especiales implican la reglamentación de la ley No. 7360 y la modificación del artículo 368 del Código de Trabajo. Tal modificación y reglamentación debe girar en tres direcciones específicas:

1. El debido proceso para el despido de trabajadores protegidos por el fuero sindical, según lo indica la Sala Constitucional en su sentencia N°5000-93, de las diez horas con nueve minutos del día ocho de octubre de mil novecientos noventa y tres.

2. El procedimiento sumario para la revisión de los despidos de trabajadores protegidos por el fuero sindical.
  
3. Los mecanismos necesarios para el cumplimiento efectivo de las resoluciones judiciales en materia sindical, asegurando el reintegro de trabajadores despedidos.

**SÉTIMO:** Eliminar, en lo procedente, las limitaciones legales y administrativas relativas al funcionamiento de las organizaciones sindicales, a la libre elección de sus dirigentes, a la definición autónoma de su estatuto interno y su plan de acción, así como para facilitar la representación individual y colectiva de sus afiliados. En ese sentido deben formularse los proyectos y emitirse las directrices administrativas necesarias, las cuales serán elaboradas de consenso por los sectores en el plazo indicado. Los cuales siempre tendrán presente los principios de la participación democrática de los trabajadores y la racionalidad.

**OCTAVO:** Así mismo se conviene en la necesidad de incorporar el tema de la responsabilidad que asumen las organizaciones sindicales y sus dirigentes en el ejercicio de su acción sindical.

**NOVENO:** Tomando en consideración que a la fecha la Corte Suprema de Justicia mantiene en ejecución un proceso de revisión de la legislación procesal del trabajo, la cual

cuenta incluso con algunas consultorías internacionales, los sectores coincidimos en la necesidad de unificar los procesos destinados a la revisión y actualización del derecho procesal del trabajo. En ese sentido, el Poder Ejecutivo se compromete a promover la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores en los esfuerzos hasta ahora ejecutados exclusivamente por la Corte Suprema de Justicia.

**DECIMO:** En materia de empleo público, se promoverá un diálogo tripartito (Gobierno-Asamblea Legislativa – Sindicatos), para la regulación de la Huelga y Negociación Colectiva, sobre la base del proyecto de Ley de Empleo Público, negociado por los sectores durante la Administración Calderón Fournier.

Para cumplir con lo anterior, se gestionará la instalación de una Comisión Mixta en el seno de la Asamblea Legislativa para la negociación del proyecto de ley indicado en materia de empleo público.

**En fe de que el texto anterior es transcripción fiel de los acuerdos alcanzados por el Consejo Superior de Trabajo constituido en Comisión Ad Hoc de la Concertación Nacional, firmamos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a las quince horas del cinco de octubre de mil novecientos noventa y ocho**

**Representantes del Gobierno de la República**

*Víctor Morales Mora*

*Samuel Guzowsky Rose*

*Mónica Nagel Berger*

Representantes UCCAEP

*Samuel Yankelewitz Berger*

*Julio Ugarte Tatúm*

*Luis Alejandro Aubert Zeledón*

*Luis Alonso Barboza Lépez*

**Representantes Movimiento Sindical**

*Rodrigo Aguilar Arce*

*Dennis Cabezas Badilla*

*Albino Vargas Barrantes*

*Luis Chavarría Vega*

*Gilberth Brown Young*

*Olman Chinchilla Hernández*

**Convenio Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión; Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión.

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical"; Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante".

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

## Parte I. Libertad Sindical

### Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el



presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

#### Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

1 Ratificado con fecha 01 de febrero de 1999 y Promulgado mediante Dto. 227 de 17 de febrero de 1999, Publicado en D.O. 12 de mayo de 1999. 2 Este instrumento hace parte de los convenios fundamentales.

#### Artículo 3 1.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

3.2 Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

#### Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

#### Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

#### Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

#### Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este

#### Convenio Artículo

#### 8 1.

Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

#### Artículo 9 1.

La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

#### Artículo 10

En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los

trabajadores o de los empleadores. Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

#### Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

#### Parte III. Disposiciones Diversas

##### Artículo 12. 1.

Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

#### Artículo 13. 1.

Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio: a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior. 5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

#### Parte IV. Disposiciones Finales

##### Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

##### Artículo 15 1.

Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos

Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16. 1.

Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17. 1.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

## Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

## Artículo 19

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo. Artículo 20 1.

En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor; b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.