

**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA  
DE CIENCIA Y TECNOLOGIA**

**ESCUELA DE DERECHO**



**ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE OCASIONAN  
DEMORA EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL  
(I Circuito Judicial de Heredia, año 2001)**

**Tesis para optar por el grado  
académico de Licenciado en Derecho**

**ESTUDIANTE: LUIS ALBERTO ÁLVAREZ VARGAS.**

**Identificación: 6 – 096 – 016**

**PROFESOR TUTOR:  
LIC. GERMÁN EDUARDO CASCANTE CASTILLO**

**NOVIEMBRE, 2003.**

## **DEDICATORIA.**

A Dios todopoderoso, a quien todo lo debemos, sin quien nada somos, que me ha permitido lograr una meta más en mi vida, que a pesar de todas mis flaquezas me ha dado fuerzas para continuar el camino hasta llegar a la meta. ¡Bendito seas mi Dios!.

A mi esposa, María G. Muñoz, por su apoyo incondicional, quien ha hecho suya esta lucha, dando todo por lograr la meta.

A mis hijos, Luis Alberto, Rodolfo, Ricardo Alonso, Pedro Daniel, José Antonio y Oscar Esteban, por todo su amor, sus virtudes y enseñanzas, quienes han estado a mi lado, dispuestos y atentos a colaborar en todo momento.

“Alabad a Jehová, naciones todas;

Pueblos todos, alabadle.

Porque ha engrandecido sobre nosotros su misericordia,  
y la fidelidad de Jehová es para siempre.

Aleluya”.

Salmo 117.

## **AGRADECIMIENTOS.**

Al profesor Lic. Germán Eduardo Cascante Castillo, quien me ha brindado su valiosa ayuda como tutor de tesis, gracias don Germán, siempre le estaré agradecido, que Dios le dé sabiduría para que no se aparte del camino del amor al prójimo.

A mi compañero y amigo Pedro Daniel Álvarez Muñoz, por su valiosa ayuda en la presente investigación, que Dios lo continúe bendiciendo.

A la Directora Académica, Lic. Marianela Núñez Piedra, quien siempre me ha guiado y ayudado, en este proyecto de estudio, la aprecio y respeto muchísimo.

Al profesor Randall Arias Solano, por sus enseñanzas y orientación y en el presente trabajo de investigación.

Al personal de los Juzgados Laborales de Mayor y Menor Cuantía, del primer Circuito Judicial de Heredia, quienes con gentileza y amabilidad me permitieron llevar a cabo la investigación de campo en sus instalaciones.

A mis compañeros, amigos y profesores que de una u otra forma me han brindado su apoyo y amistad en la elaboración de esta tesis.

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS DE LICENCIATURA**

**San José. 31 de Octubre 2003**

**Lic. Marianela Núñez Piedra.**

**Directora Académica.**

**Escuela de Derecho.**

**Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.**

**Estimada Señora:**

El suscrito, **Lic. Germán Eduardo Cascante Castillo**, Director de la Tesis de Licenciatura en Derecho, realizada por el señor **Luis Alberto Álvarez Vargas**, cuyo título es "*Análisis de las causas que ocasionan demora en el Proceso Ordinario Laboral*", hago constar que he revisado el mencionado trabajo de investigación y que éste reúne los requisitos exigidos por la Universidad.

Por tanto, se autoriza al autor para que lo presente como trabajo final de graduación y opte por el grado de Licenciado en Derecho.

Atentamente,

---

**Lic. Germán Eduardo Cascante Castillo.**

**San Rafael, 31 de Octubre 2003**

**Señores**  
**Universidad Latinoamericana de**  
**Ciencia y Tecnología**  
**Escuela de Derecho**  
**Presente**

Estimados Señores:

En mi calidad de Bachiller de Filología, hago constar que he revisado la tesis para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho, bajo el título: *“Análisis de las causas que ocasionan demora en el Proceso Ordinario Laboral”*, elaborada por el estudiante Luis Alberto Álvarez Vargas, identificación número 6-069-016.

La revisión se hizo en parte morfosintáctica, estilo, redacción, puntuación y ortografía.

Atentamente,

---

**Xinia Arguedas Rodríguez**  
**Bachiller en Filología**  
**Carné #6032-82 del Colegio de**  
**Licenciados y Profesores en Letras,**  
**Filosofía, Ciencias y Artes.**

# Declaración Jurada de Autoría

**Señores**

**Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología**

**Presente**

Quien suscribe, **Luis Alberto Álvarez Vargas**, mayor, casado una vez, vecino de San Rafael de Heredia, estudiante de Licenciatura en Derecho, portador de la cédula de identidad 6-096-016.

## **MANIFIESTO:**

Que soy el AUTOR INTELECTUAL de la Tesis para optar por el Grado Académico de Licenciado en Derecho: Análisis de las causas que ocasionan demora en el Proceso Ordinario Laboral, y que los resultados y/o propuestas que en el documento se presentan, son producto de mi investigación. ES TODO.

En San Rafael de Heredia, al ser las ocho horas del día treinta y uno del mes de Octubre del año dos mil tres.

**Luis Alberto Álvarez Vargas**

**Firma**\_\_\_\_\_

**Cédula: 6-096-016**

Es auténtica:

Cc: archivo personal.

## ÍNDICE

### ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE OCASIONAN DEMORA EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL.

<b>Dedicatoria</b> .....	2
<b>Agradecimientos</b> .....	3
<b>Hoja de Aprobación del Director de la Tesis de Licenciatura</b> .....	4
<b>Hoja de Aprobación del Filólogo</b> .....	5
<b>Declaración Jurada de Autoría</b> .....	6
<b>Índice.</b> .....	7
<b>Lista de Cuadros</b> .....	9
<b>Lita de Gráficos</b> .....	10
<b>INTRODUCCIÓN.</b> .....	11
<b>CAPITULO I. TEMA, PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN.</b> .....	13
<b>A.</b> Planteamiento del problema. ....	13
<b>B.</b> Justificación del problema de investigación. ....	17
<b>C.</b> Bases de la investigación. ....	20
<b>1-</b> Marco Teórico. ....	20
<b>2-</b> Objetivos. ....	30
- Objetivos Generales. ....	30
- Objetivos Específicos. ....	30
<b>CAPITULO II. GENERALIDADES DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL.</b> .....	32
<b>A.</b> Fuentes del Derecho Procesal Laboral. ....	32
<b>B.</b> Principios Procesales Aplicables. ....	35
<b>C.</b> Objeto del Proceso. ....	39
<b>CAPITULO III. RÉGIMEN JURÍDICO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL.</b>	
<b>A.</b> Presupuestos Procesales. ....	41
<b>1-</b> De forma. ....	41
<b>2-</b> De fondo. ....	44

<b>B. Sujetos Procesales.</b>	45
<b>1- Actor.</b>	45
<b>2- Demandado.</b>	45
<b>3- Juez.</b>	45
<b>C. Etapas del Proceso.</b>	46
<b>1- Inicial.</b>	47
<b>2- Demostrativa y de conciliación.</b>	49
<b>3- Preclusiva.</b>	50
<b>4- Impugnación.</b>	51

**CAPITULO IV. IDENTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DE TARDANZA EN LA RESOLUCIÓN DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL.** ..... 52

<b>A. Análisis de expedientes de casos de procesos ordinarios laborales, del 5% mensual, presentados en el año 2001, en el Circuito Judicial de Heredia.</b>	54
<b>1- Estadística Dpto. Planificación Corte Suprema de Justicia.</b>	56
<b>2- Cuadro de Distribución de Muestra Analizada.</b>	57
<b>3- Cuadro de Promedios de Duración por categoría.</b>	58
<b>4- Cuadros Resumen de Indicadores.</b>	58
<b>B. Análisis de entrevistas a Abogados Litigantes, Jueces y otros funcionarios judiciales, y además de otros operadores de Derecho Laboral.</b>	64

**CAPITULO V. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.** ..... 88

<b>A. Conclusiones.</b>	88
<b>B. Recomendaciones.</b>	94

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.** ..... 96

▪ Bibliografía citada.	96
▪ Jurisprudencia citada.	98

**ANEXOS.**

1- Carta de Solicitud de Autorización, para sondeo de Entrevistas y Revisión de Expedientes en el I Circuito Judicial de Heredia.	99
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

2-	Instrumento de recolección de datos No. 1. ....	101
3-	Cuadros de Análisis del 5 % de Procesos Ordinarios Laborales entrados al I Circuito Judicial de Heredia en el año 2001, por fecha de ingreso. ....	101
4-	Cuadros de Duración de Procesos Ordinarios Laborales por categorías según su estado, sean <u>Activos</u> , <u>Desiertos</u> , <u>Conciliados</u> o concluidos por <u>Sentencia</u> , ordenados por fecha de ingreso. ....	101
5-	Cuadros de Indicadores de la Problemática en la tardanza del Proceso Ordinario Laboral en el I Circuito Judicial de Heredia. ....	101
6-	Instrumento de recolección de datos No. 2. ....	102
7-	Nombres de Jueces Laborales entrevistados. ....	105
8-	Nombres de Otros funcionarios Judiciales entrevistados. ....	105
9-	Nombres de Otros Profesionales en Derecho Entrevistados. ....	106
10-	Entrevista de sondeo previo a experto. ....	106
11-	Voto N° 120-03-2003 Tribunal Superior de Trabajo de Heredia. ....	108

### **Lista de Cuadros**

Cuadro 1.	Variable e indicadores. ....	54
Cuadro 2.	Estadística de la Corte. ....	56
Cuadro 3.	Distribución de Muestra. ....	57
Cuadro 4.	Promedios de Duración. ....	58
Cuadro 5.	Resumen Indicador 1.a ....	58
Cuadro 6.	Resumen Indicador 1.b ....	59
Cuadro 7.	Resumen Indicador 2. ....	60
Cuadro 8.	Resumen Indicador 3. ....	62
Cuadro 9.	Trámite expedito del POL. ....	64
Cuadro 10.	Como percibe que se aplica el POL. ....	65
Cuadro 11.	Existe un problema de retraso en el desarrollo del POL. ....	67
Cuadro 12.	Causas del Problema fundamental del retraso en el POL. ....	68
Cuadro 13.	Se cumplen los fines materiales y sustanciales del POL ....	71
Cuadro 14.	Hay un problema en la aplicación del trámite del POL.....	73
Cuadro 15.	Considera necesaria una Reforma al CL en los POL ....	74
Cuadro 16.	Principales formas de mejorar el POL ....	75

Cuadro 17. Es necesario construir una Ley Procesal Laboral independiente .....	78
Cuadro 18. Es razonable simplificar el POL disminuyendo plazos .....	79
Cuadro 19. Frecuencia en la aplicación y uso de la conciliación .....	80
Cuadro 20. Es la conciliación una efectiva de Justicia Pronta y Cumplida .....	81
Cuadro 21. Es perjudicial al trabajador la aplicación de la conciliación en POL .....	82
Cuadro 22. Categorías de causas de la falta de Conciliación en los POL .....	84
Cuadro 23. Debe ser más activo el papel del juez como conciliador .....	87

### **Lista de Gráficos.**

Gráfico N° 1 .....	56
Gráfico N° 2 .....	59
Gráfico N° 3 .....	60
Gráfico N° 4 .....	61
Gráfico N° 5 .....	63
Gráfico N° 6 .....	65
Gráfico N° 7 .....	66
Gráfico N° 8 .....	67
Gráfico N° 9 .....	71
Gráfico N° 10 .....	72
Gráfico N° 11 .....	73
Gráfico N° 12 .....	75
Gráfico N° 13 .....	77
Gráfico N° 14 .....	78
Gráfico N° 15 .....	79
Gráfico N° 16 .....	81
Gráfico N° 17 .....	82
Gráfico N° 18 .....	83
Gráfico N° 19 .....	86
Gráfico N° 20 .....	87

## **INTRODUCCIÓN.**

El presente trabajo de investigación sobre la tardanza en la resolución del Proceso Ordinario Laboral, tiene como propósito analizar y describir sus causas, con el objeto de proponer opciones para su mejoramiento.

El **incumplimiento de la Justicia Pronta y Cumplida** en el Proceso Ordinario Laboral, ha sido tema de muchos debates y análisis por diferentes juristas nacionales, como el Lic. Ardón Acosta Víctor M. (1996),<sup>1</sup> quien afirma que el Derecho Procesal Laboral está inspirado en los principios de **inmediación, oralidad, concentración y celeridad**, lo que facilita el acceso al órgano jurisdiccional y a la rápida conclusión del proceso, pero debido a que los principios del Derecho Procesal Laboral no están plenamente desarrollados debe aplicarse el proceso común, por lo que las demandas duran “infinitud” de meses esperando a que se les dé curso, además de las deserciones por la inactividad procesal, siendo que la aplicación supletoria del C.P.C. ante la ausencia de normas específicas, contribuye a crear una justicia lenta.

Por su parte la Constitución Política, en el capítulo de Derechos y Garantías Sociales, artículo 70, señala una Jurisdicción Laboral Especial, dependiente del Poder Judicial. También en su artículo 153 establece lo que es la jurisdicción como el deber de conocer, resolver y ejecutar las resoluciones de trabajo que pronuncie el Poder Judicial.

---

<sup>1</sup> Ardón Acosta, Víctor Manuel; (1996); Limitación del actual Proceso Laboral, San José, Editorial. IJSA, pág. 17.

Nuestra Constitución Política, como parte del ordenamiento jurídico, establece como una garantía del proceso el mandato de cumplir con la **aplicación de la Justicia pronta y cumplida**, siendo que el Proceso Ordinario Laboral es particularmente especial, por las características de las partes que lo componen; el cual pretende la protección de los derechos de patronos y trabajadores. Debido a que el trabajador generalmente se encuentra en un estado de desigualdad, es necesario que el proceso sea expedito y rápido y un medio para que el actor, que por lo general es el trabajador, logre resolver su problema y satisfacer sus demandas ante la competencia jurisdiccional, y que el proceso laboral contribuya efectivamente a la consecución de la paz y la justicia social.

El Proceso Ordinario Laboral constituye una herramienta para que el trabajador haga valer sus derechos ante su patrono, cuando éstos son violentados, por lo que el desarrollo debe realizarse en el mínimo tiempo establecido para el proceso, aplicando adecuadamente los principios y plazos que establece la Ley Procesal Laboral en cada una de las etapas del proceso y en forma expedita; de tal manera que el proceso no constituya menoscabo de los derechos reclamados por el trabajador, que se resuelva en el tiempo indicado en la ley, sin dilaciones que conlleven a desvirtuar la pretensión.

Para llevar a cabo este proyecto de investigación, utilizaremos la metodología descriptiva<sup>2</sup>, sistemática, con el propósito de dar un enfoque

---

<sup>2</sup> Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar; (1988); Metodología de la Investigación; II Edición, México, Mc Graw-Hill, pág. 60.

general del Proceso Ordinario Laboral, sobre la base del estudio de material bibliográfico, doctrina, jurisprudencia, entrevistas a profesionales en Derecho Laboral y revisión del 5% mensual de expedientes de Procesos Ordinarios Laborales, durante el año 2001, en el primer Circuito Judicial de Heredia.

## **CAPITULO I. TEMA, PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN.**

### **TEMA.**

El tema de nuestra investigación es el "Análisis de las causas que ocasionan demora en el Proceso Ordinario Laboral".

### **A. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

Como problema a discutir planteamos la siguiente interrogante: *¿Cuáles son las causas del incumplimiento de la justicia pronta y cumplida en el Primer Circuito Judicial de Heredia, durante el año 2001?...*

El propósito del estudio del problema planteado, es **la exploración de las causas que provocan el excesivo tiempo empleado en la resolución del Proceso Ordinario Laboral**; todo lo cual resulta en **incumplimiento del Principio Constitucional de Justicia Pronta y Cumplida**, establecido en el Título IV, Derechos y Garantías Individuales, artículo 41, relacionado con el artículo 27, que además ordena el cumplimiento sin denegación y en estricta conformidad con las

leyes, como el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva y general a la justicia.

Para esta investigación encontramos que el desarrollo doctrinario ha sido amplio con relación al tema de la tardanza en la resolución del Proceso Ordinario Laboral, debido a que hay muchos juristas que se han preocupado por las limitaciones que tiene el proceso laboral y el retraso que se viene dando en las resoluciones judiciales. Así, por ejemplo, a este respecto, la jurista Sáenz Elizondo<sup>3</sup> (1997) sostiene que la lentitud y estancamiento de los procesos se debe a la falta de organización, a la estructura piramidal y burocracia de La Administración de Justicia, siendo que el modelo de justicia actual se aleja de la realidad; lo cual produce la crisis que enfrenta actualmente el Poder Judicial, que no debe aislarse del orden jurídico ni de la sociedad a la que le sirve, y en muchos casos se debe a la falta de experiencia, conocimiento y capacitación del personal, dándose una falta técnica en el manejo del Derecho, provocando gran cantidad de errores en las resoluciones que se convierten en vicios de forma o nulidades que atrasan el proceso; situación que atenta contra **el principio de justicia pronta y cumplida** consagrada por nuestra Constitución, provocando que el proceso sea muy costoso, al convertirse la vez en un privilegio para la persona con solvencia económica que puede pagar para que se le dé seguimiento a la causa. Ello produce un desfase social.

---

<sup>3</sup> Sáenz Elizondo María Antonieta, (1997), Una nueva visión del Proceso Civil, San José, CONAMAJ, pág. 47 y 48.

Respecto a la **responsabilidad civil** del operador del Proceso Ordinario Laboral, encontramos que algunos autores han tratado el tema, manifestando el derecho del trabajador a ser indemnizado; así, por ejemplo Hernández Valle afirma que el Estado adquiere una responsabilidad extracontractual, que el ciudadano tiene derecho a que se le indemnice por cualquier conducta dolosa o culposa de los servidores públicos que le cause perjuicio.<sup>4</sup> En este sentido, consideramos que la tardanza en la resolución del proceso Ordinario Laboral constituye ese derecho a favor del trabajador, perjudicado por incumplimiento de la justicia pronta y cumplida.

Respecto a la **duración** del proceso Ordinario Laboral, encontramos que diferentes juristas basados en estudios recientes se han pronunciado al respecto. Así, en el año 1998, el Dr. Ricardo Zeledón afirmó que el promedio de los Procesos Ordinarios Laborales aumentó tres veces de 1990 a 1998, pasando de 8 a 24 meses de duración, debido principalmente a las siguientes razones:<sup>5</sup>

- Crecimiento vertiginoso de litigios.
- Disminución de ingresos del Poder Judicial.
- Cantidad insuficiente de jueces.
- Creciente morosidad Judicial, entre otros.

Considerado el trabajador como la parte más débil de la relación laboral, aún teniendo en cuenta que el Proceso Ordinario Laboral es tutelado por el principio de gratuidad y que no requiere patrocinio, se

---

<sup>4</sup> Constitución Política de la República de Costa Rica, Rubén Hernández Valle, Editorial Juricentro, (1998). Pág. 151.

<sup>5</sup> Zeledón Zeledón, Ricardo; (1998), Salvemos la Justicia, San José, Editorial Guayacán, 60 pág.

presenta una desigualdad material entre las partes contratantes, por lo que el trabajador se encuentra en desventaja, dada su condición socioeconómica. Por ello muchas veces se ve obligado a llegar a un acuerdo con su expatrono en la etapa de conciliación, debido a que, por lo general, no tiene capacidad económica la cual le permita cubrir sus necesidades básicas, en tanto se produce la sentencia de un Juicio Ordinario.

El Proceso Ordinario Laboral debe regirse por los principios procesales de **oportunidad e impulso oficial**, corresponde al Juez asegurar el efectivo equilibrio de las partes en todas las actuaciones del proceso. Al respecto el Código de Trabajo en su artículo 450, establece el principio de **celeridad y oficiosidad**; lo cual se traduce en la obligación del juez de dar trámite expedito al proceso, sin necesidad de que exista acción de parte. Sin embargo, conforme con la opinión de expertos entrevistados, se determinó que muchas veces no se cumplen estos principios, siendo necesaria la actividad de las partes para dar continuidad al proceso; también se dice que la falta de especialización de los jueces en materia laboral, afecta la celeridad de estos procesos, produciéndose una clara violación a los derechos del trabajador, lo que debe ser analizado y corregido en beneficio de la justicia y la paz social.

La anterior afirmación se evidencia en el trabajo elaborado por el Postgrado de Especialidad en Administración de Justicia, en el Programa de Modernización de la Administración de Justicia de la Universidad Nacional, en el que se explica el Impacto de la Práctica Legal en el Retraso Judicial. Ese trabajo contiene además, una serie de datos muy

valiosos, obtenidos a la luz de la realidad vivida por jueces y abogados en los circuitos judiciales nacionales y que pretendieron medir los factores que inciden en la tardanza de la resolución de los conflictos en sede judicial; y que para nuestros efectos son de utilidad y guía, pues constituye un apoyo para el análisis de la problemática existente.<sup>6</sup>

Según la opinión de algunos expertos entrevistados, no se cumple la Ley que ordena el establecimiento de Juzgados Laborales en cada circuito Judicial del país, por lo que muchas veces los procesos deben ser resueltos en Juzgados Civiles.

Por las razones indicadas es que mediante el estudio del tema dicho se pretende determinar las causas de la tardanza en la resolución del Proceso Ordinario Laboral, con el propósito de proponer soluciones que tiendan a disminuir su duración, en beneficio de la clase trabajadora y del Sistema de Justicia.

## **B. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.**

Se considera importante el estudio de este tema, debido a que se ha determinado que el Proceso Ordinario Laboral tarda excesivo tiempo en resolverse en los Tribunales de Justicia, causando perjuicio y violación de los derechos constitucionales del trabajador, quien por lo general es el que acciona el sistema de Justicia.

---

<sup>6</sup> Impacto de la Práctica Legal en el Retraso Judicial, elaborado por el Postgrado de Especialidad en Administración de Justicia, en el Programa de Modernización de la Administración de Justicia de la Universidad Nacional, noviembre, 2002.

La aplicación de la Justicia debe realizarse con prontitud, especialmente en la materia laboral por los intereses en juego, evitando que los actos procesales tiendan a dilatar el proceso y su correspondiente responsabilidad genérica.

Uno de los principios generales del derecho, contenido en el artículo 1045 del Código Civil, es la **responsabilidad**, entendida como la obligación de reparar y satisfacer la pérdida causada, el mal sufrido o el daño originado.<sup>7</sup> En materia laboral, debido a la relación desigual de las partes, en caso de conflicto, es necesaria una cobertura judicial para el trabajador, en la resolución de discrepancias por derechos laborales; razón por la cual se considera que el Estado debe garantizar el equilibrio de las partes y la acción proteccionista hacia el trabajador.

Conforme con las entrevistas a expertos, se determinó que el Proceso Ordinario Laboral, regulado en La Constitución Política, en los artículos 41, 27 y 70, así como en el artículo 450 del Código de Trabajo y, supletoriamente, en el Código Procesal Civil, conocido como derecho general a la justicia, *no cumple con su finalidad*, cual es **la aplicación de justicia pronta y cumplida**. Esto debido a diferentes factores, como la falta de una ley procesal laboral completa, la necesidad de dotar de instrumentalización el proceso y el incumplimiento de los principios de celeridad y oficiosidad; por lo que el proceso tarda demasiado tiempo, obligando muchas veces a la parte más débil a celebrar acuerdos o

---

<sup>7</sup> Cabanellas de Torres; Ob. Cit., pág. 283.

conciliaciones y renunciar a una parte importante de sus derechos o a la deserción del proceso y, por ende, de sus pretensiones.

Según información suministrada por la Sección de Estadística, del Departamento de Planificación del Poder Judicial, durante el año 2001, el promedio de duración en la resolución del Proceso Ordinario Laboral fue de 21 meses; siendo esta la problemática que causa daño al trabajador, quien generalmente no cuenta con recursos económicos que le permitan subsistir hasta la resolución final del proceso, con el consecuente incumplimiento del mandato constitucional de **Justicia Pronta y Cumplida**.

Es por las razones indicadas que se considera de mucho beneficio poder determinar las causas que producen tardanza en la resolución del Proceso Ordinario Laboral, por medio del análisis de expedientes, así como entrevistas a profesionales en la materia.

Para esta investigación, se eligió el I Circuito Judicial de Heredia, por razones de facilidad, dado que resido en las cercanías de dicho circuito. Además, se analizarán exclusivamente expedientes iniciados en el año 2001, por considerar que es un período reciente que permitirá visualizar con mayor claridad la problemática existente, con el propósito de que, a partir del resultado, poder proponer modificaciones o reformas a la ley o normativa vigente, que conduzcan a la disminución del tiempo empleado en la resolución de dichos procesos o bien a la creación de una ley especial del proceso laboral, en beneficio de la clase trabajadora, la paz y la justicia Social.

## C. BASES DE LA INVESTIGACIÓN.

### 1- MARCO TEÓRICO.

En primer lugar debemos indicar que, en términos generales, una teoría implica la existencia de un conjunto de leyes o principios que determinan un orden de efectos o fenómenos, o una posición doctrinal para explicar un problema jurídico o defender alguna solución del mismo.<sup>8</sup>

En nuestro ordenamiento jurídico, el derecho laboral regula uno de los aspectos más importantes de la vida en sociedad, claro está, de medular trascendencia socio económica, en las relaciones entre patronos y trabajadores, abarcando a todos los estratos sociales y áreas profesionales y económicas. Al igual que en las demás especialidades del derecho, está constituido por normas de fondo, principios jurisprudenciales, desarrollos doctrinales y reglas procesales, tales como el principio protector, el principio de redistribución de la carga de la prueba o el principio de la primacía de la realidad contractual y la irrenunciabilidad de derechos, para citar algunos ejemplos; los cuales, sin lugar a dudas, al ser aplicados han culminado en más aciertos que desaciertos en la solución de conflictos de interés. Sin embargo, al considerar el **derecho fundamental de justicia pronta y cumplida** como un objetivo elocuente del derecho laboral, en forma consecuente se debe reconocer que la falta de celeridad en la solución de algunos casos

---

<sup>8</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo; Diccionario Jurídico elemental, (1988), Buenos Aires, Editorial Edigraf S.A., pág. 307.

contraviene el citado objetivo. Esta situación, es pública y notoria en nuestro Estado de Derecho, razón por la cual damos por sentado este problema y es a partir del cual centramos el esfuerzo de marras, a través de un estudio de investigación y análisis de las causas que ocasionan la demora en la solución de los conflictos laborales.

Como en cualquier otro proceso de investigación, es de medular importancia desarrollar y definir algunos conceptos generales, mediante cuestionamientos y sus correspondientes respuestas. Dicho desarrollo necesariamente debe partir de lo general a lo específico, del fondo a la forma, que es en donde finalmente se centra el análisis de marras, presupuestos a partir de los cuales se definirá y conceptualizará lacónicamente importantes conceptos teóricos: a saber, el Derecho Laboral, el Derecho Laboral Individual, el Derecho Laboral Colectivo, el Derecho Procesal Laboral como una Jurisdicción Especial del Trabajo y el Proceso Ordinario Laboral, entre otras conceptualizaciones. Además se realizarán muestreos, entrevistas y análisis de expedientes correspondientes a procesos tramitados en el Primer Circuito Judicial de la Ciudad de Heredia. A la vez, este estudio se ha enfocado dentro de un marco pragmático con el objeto teleológico de aportar recomendaciones que coadyuven en la solución del problema supracitado.

### **¿Qué es el Derecho Laboral?.**

En primer lugar, desde el punto de vista filosófico, el trabajo es una actividad consciente y voluntaria del hombre, que va acompañada de un

esfuerzo y que se distingue del juego precisamente por el fin interesado de la acción.<sup>9</sup>

Cuando nos referimos al Derecho Laboral tenemos que indicar que se trata de la rama del Derecho o ciencia jurídica que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el **capital y la mano de obra**, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios, donde el Estado como poder neutral y superior marca las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.<sup>10</sup> Esto explica, de alguna manera, que la naturaleza Jurídica del Derecho Laboral es proteccionista, en razón de lo cual el Estado tutela con mayor ahínco los intereses de la parte más débil en este tipo de relaciones, o sea el trabajador.

Otra de las principales acepciones jurídicas del **Derecho de Trabajo**, señala que éste es el conjunto de normas jurídicas reguladoras de todas las relaciones entre patronos y trabajadores, en razón de la existencia de un contrato que contiene tres elementos, tal y como se explica jurisprudencialmente, a saber<sup>11</sup>:

1. - Prestación Personal de Servicios,
2. - Una Subordinación Jurídica, y
3. - El Pago de una Remuneración o Salario.

---

<sup>9</sup> Cascante, G; (1999); Ob. Cit., pág. 29.

<sup>10</sup> Cabanellas de Torres, G. (1988), Ob., Cit., pág. 95.

<sup>11</sup> Resolución de las 9 h. 50 m. del 8 Ago. 2003; Sentencia de I Instancia, Expediente 01-0394-505-LA del Tribunal de Trabajo de Mayor Cuantía de Heredia.

Dentro del ordenamiento jurídico costarricense existe toda una serie de principios procesales y dentro del Derecho Laboral no es la excepción, o sea que, como toda rama jurídica, contiene principios tanto en el ámbito procesal como sustancial que lo informan y que pretenden garantizar la realización de sus fines, tanto para el actor como para el demandado. Al respecto puede indicarse que el Derecho Laboral contiene siete principios básicos que son:

- 1- Principio protector.
- 2- Principio de irrenunciabilidad laboral.
- 3- Principio de continuidad.
- 4- Principio de primacía de la realidad.
- 5- Principio de razonabilidad.
- 6- Principio de buena fe.
- 7- Principios cristianos de justicia social.

### **Derecho Laboral Individual.**

Desde el punto de vista filosófico, el trabajo es una actividad consciente y voluntaria del hombre, que va acompañada de un esfuerzo y que se distingue del juego precisamente por el fin interesado de la acción.<sup>12</sup>

El Derecho Laboral es una rama del Derecho o ciencia jurídica que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el **capital y la mano de obra**, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios,

---

<sup>12</sup> Cascante, G; (1999); Ob. Cit., pág. 29.

de los dos elementos básicos de la economía, donde el Estado como poder neutral y superior, marca las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.<sup>13</sup>

La Naturaleza Jurídica del Derecho Laboral es **proteccionista**, en razón de que el Estado tutela con mayor ahínco los intereses de la parte más débil en este tipo de relaciones, o sea el trabajador.

La Constitución Política de la República de Costa Rica, en su Título V, Derechos y Garantías Sociales, artículo 56, establece que el trabajo es un derecho del individuo y una obligación de éste para con la sociedad, teniendo además el Estado el deber de procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, garantizando a su vez el derecho a la libre elección de trabajo.<sup>14</sup> Sin embargo, esta normativa no se desarrolla según la teoría moderna del derecho de empleo, porque no establece de manera clara, para el individuo, la propiedad de su empleo, a fin de que no pueda ser despedido sin justa causa.<sup>15</sup>

En los artículos 57 y 58 Constitucionales se establecen otras garantías laborales individuales, como *el salario mínimo, las diferentes jornadas de trabajo*, establecidas en el artículo 58. Se exceptúan de esta norma constitucional los casos indicados en el artículo 143 del Código de Trabajo, que establece cinco categorías de trabajadores no sometidos a la jornada ordinaria de ocho horas.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Cabanellas de Torres, G. (1988), *Ob. Cit.*, pág. 95.

<sup>14</sup> Constitución Política de la República de Costa Rica, (1998). Art. 41,

<sup>15</sup> Cascante, G.; (1999); *Ob. Cit.*, pág. 127.

<sup>16</sup> Cascante, G.; (1999); *Ob. Cit.*, pág. 129.

## **Derecho Laboral Colectivo.**

Cuando se habla de Derecho Laboral Colectivo, nos referimos entre otras cuestiones e institutos al derecho de sindicalización. Este constituye el derecho de los trabajadores a sindicalizarse y desafiliarse cuando lo deseen.

El artículo 60 de nuestra Carta Magna establece el derecho de patronos y trabajadores para sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Los patronos se organizan mediante cámaras y organizaciones patronales.<sup>17</sup>

Por su parte, nuestro Código de Trabajo, a partir del Capítulo II desarrolla la normativa relacionada con el derecho de marras, sea el derecho laboral colectivo, definiendo las formalidades, el contenido y algunas importantísimas aplicaciones procesales, relacionadas con el contrato colectivo y las convenciones colectivas. Destacándose a nuestro criterio las siguientes normas:

### **Con relación al Contrato Colectivo de Trabajo:**

El artículo 49 del Código de Trabajo, define este contrato, como el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de

---

<sup>17</sup> Cascante, G; (1999); Ob. Cit., pág. 132.

comprometerse a determinadas labores, con la respectiva remuneración que ello implica. El artículo 50 indica que el contrato colectivo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares, a efecto de que haga llegar una copia a la Inspección General de Trabajo, dentro de los cinco días posteriores a la celebración, modificación o novación de éste.

Asimismo los artículos 51 al 52 señalan otras formalidades que debe cumplir este contrato, entre las cuales están: justificar la personería jurídica de los sindicatos (artículo 51 C.T.), la duración del contrato, el tiempo de la jornada de trabajo y las horas de esta, los sueldos o salarios, forma y lugar de pago entre otros. (artículo 52 C.T.).

### **Con relación a la Convención Colectiva de Trabajo,**

Tal y como consagra el artículo 54 del Código de Trabajo, el objeto de una convención colectiva es, reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativa a éste, derivadas del vínculo entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos. Este artículo, además, estipula el carácter de ley profesional de las convenciones, y la obligación de incluir en toda convención, al menos todas las normas relativas a garantías sindicales establecidas en convenios de la O.I.T., ratificadas por nuestro país.

Vale mencionar los siguientes elementos: **1.-** los artículo 57 y 58 destacan las formalidades legales requeridas para la celebración de una convención; **2.-** los artículos 59 al 62, indican otros aspectos como casos de disolución de sindicatos, responsabilidades, entre otros. Por último el artículo 64 del C.T. define la vigencia de la Convención Colectiva.

## **Derecho Procesal Laboral.**

Como una aproximación al hilo de discusión, es preciso determinar claramente algunos conceptos propios del tema por analizar.

Jurisdicción: Conocida como la aplicación de la ley, es una de las funciones que debe desarrollar el Estado, llevada a cabo por los Tribunales, previamente investidos de poder, en un territorio o en un lugar determinado.<sup>18</sup>

Competencia: La competencia, por su parte, es la aptitud o capacidad de un juez u órgano determinado para ejercer la jurisdicción, es la función y la competencia es la aptitud para ejercerla, o la porción de la jurisdicción que la ley atribuye a los órganos jurisdiccionales para conocer determinados asuntos.<sup>19</sup>

## **Proceso Ordinario.**

El Proceso Ordinario se define como el conjunto de actos dirigidos a la resolución del conflicto, que entrelazan a los tres sujetos esenciales, actor, demandado y juez; surge como el modo de realizar la función jurisdiccional.<sup>20</sup>

El Proceso Laboral debe dilucidarse como ordinario, con las regulaciones propias contenidas en la parte procesal del Código de Trabajo, del artículo 461 en adelante.

---

<sup>18</sup> Salas, E, (1990), Ob. Cit., pág. 2.

<sup>19</sup> *Ibíd.*

<sup>20</sup> Véscovi, Enrique, (1984) Teoría General del Proceso, Editorial Temis, Bogotá, pág. 103.

Siendo el proceso laboral un proceso especial, requiere que las resoluciones o sentencias se pronuncien en un tiempo perentorio, que represente un verdadero beneficio para el trabajador y el sistema procesal, que cumpla fielmente sus principios. En ese sentido, Godínez Vargas (1966), afirma que el Proceso Laboral debe regirse por los principios procesales de oportunidad e impulso oficial, que el juez debe asegurar el efectivo equilibrio de las partes en todas las actuaciones del proceso.<sup>21</sup> Ahora bien, con respecto a la celeridad del procedimiento empleado, afirma que las normas adjetivas deben garantizar un justo equilibrio, el cual no solo impida que la lentitud del proceso provoque por sí misma una denegación de justicia, sino que tampoco su rigidez sea tal que viole los derechos de defensa y debido proceso, principios estipulados en los artículos 39 y 41 de la Constitución Política<sup>22</sup>; pues, tal y como se logró percibir del sondeo de expertos, éste es uno de los obstáculos fundamentales del problema de la tardanza en la resolución de los ordinarios laborales.

De las anteriores afirmaciones se desprende un perjuicio en contra del trabajador, que creemos debe enmendarse, pues la solución al problema de la tardanza en la resolución del proceso Ordinario Laboral obedece a diferentes causas que deben ser analizadas con el objeto de proponer soluciones válidas, aplicables y fundadas.

Consideramos que la duración excesiva y no justificada del Proceso Ordinario Laboral implica una clara violación del **principio de justicia**

---

<sup>21</sup> Godínez Vargas, Alexander (1996), Diseño del Proyecto de bases para una Ley Procesal Laboral, San José, Escuela Judicial de Costa Rica, 207 pág.

<sup>22</sup> Godínez Vargas, Ob. Cit. Pág. 28.

**pronta y cumplida**, debido a que los juicios deben ser resueltos por razones de seguridad jurídica en plazos razonablemente cortos.

El Debido Proceso, así como otros principios primigenios, siendo un derecho constitucional, de aplicación al proceso laboral, establecido en los artículos 41 constitucional (principalmente), junto a los numerales 35, 36, 39 y 42, de nuestra Constitución Política, constituye una garantía que protege los derechos y principios que benefician a las personas ante los abusos, inercia o inactividad del aplicador del derecho y del legislador.<sup>23</sup>

Consideramos de urgente necesidad el análisis de las causas de la tardanza en la resolución del Proceso Ordinario Laboral, así como la implementación de propuestas o iniciativas que modifiquen la tramitación del proceso, tendientes a lograr el cumplimiento de sus fines esenciales, tanto jurídicos como materiales, optimizando los recursos que siempre son escasos, en beneficio de la economía procesal y del trabajador.

En conclusión, consideramos que el Proceso Ordinario Laboral, como parte integral del sistema procesal costarricense, requiere de una reforma, que haga posible no solo el cumplimiento de los principios esenciales de justicia, oficiosidad, inmediación y celeridad, los cuales deben privar en la resolución de los procesos judiciales, si no que también se fortalezca debidamente la cobertura proteccionista del Estado en materia Procesal Laboral, en el sentido de implementar reformas al sistema actual o plantear un proyecto de ley tendiente a disminuir a no

---

<sup>23</sup> Constitución Política de la República de Costa Rica, (1998). Art. 41.

más de un año el tiempo empleado en la resolución del Proceso Ordinario Laboral.

## **2- OBJETIVOS.**

### **- OBJETIVOS GENERALES.**

A través del presente documento, pretendemos estudiar ¿cuáles son las causas del incumplimiento de la justicia pronta y cumplida? (*Problema de Investigación*) y en ese sentido, determinar las causas que provocan la tardanza en la resolución del Proceso Ordinario Laboral; y analizarlas basados en la evaluación de casos ingresados en el I Circuito Judicial de Heredia durante el año 2001.

Tanto mediante la observación, revisión y estudio de expedientes, como por medio de entrevistas a operadores del Derecho Laboral, que dimos cuerpo a los dos objetivos generales de investigación, a saber:

**A.-** Analizar las causas de la tardanza en la resolución de los Procesos Ordinarios Laborales, en el I Circuito Judicial de Heredia.

**B.-** Proponer soluciones para lograr una menor duración en la resolución de los Procesos Ordinarios Laborales.

### **- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

Dentro del diseño metodológico de investigación, derivados de los objetivos generales, planteamos como objetivos específicos los siguientes:

**1.A-** Analizar el Proceso Ordinario Laboral en general.

**2.A-** Identificar por medio de un muestreo de expedientes, la problemática existente en la aplicación del Proceso Ordinario Laboral, en el I Circuito Judicial de Heredia.

**3.A-** Identificar por medio de la percepción de expertos, las causas de la problemática existente en la aplicación del Proceso Ordinario Laboral, en el I Circuito Judicial de Heredia.

**1.B-** Determinar la importancia de reformar el Código Laboral, o bien la Ley Orgánica del Poder Judicial, respecto a la duración del Proceso Ordinario Laboral.

**2.B-** Sugerir medios para agilizar el Proceso Ordinario Laboral establecido en el Código Laboral, tendientes a disminuir su duración.

La idea es que dichos medios puedan ser tomados en cuenta y ser considerados seriamente. Que sirvan de base para posibles soluciones que tiendan a lograr una efectiva disminución en la duración y resolución del Proceso Ordinario Laboral costarricense, en beneficio de los usuarios y de la Administración de Justicia.

## **CAPITULO II.**

### **GENERALIDADES DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL.**

#### **A. FUENTES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.**

Por fuentes del Derecho Procesal Laboral entendemos el origen de éstas o los hechos que dan lugar a su nacimiento.

Partiendo de normas civiles, de conformidad con el artículo 1 del Código Civil, las fuentes escritas del ordenamiento jurídico privado costarricense son la Constitución, los Tratados Internacionales debidamente aprobados, ratificados y publicados; y la Ley. Además, tenemos las fuentes no escritas que sirven para interpretar, delimitar e integrar las fuentes escritas y que son la costumbre, los usos y los principios generales del Derecho. De manera similar se indica en el artículo 15 del Código de Trabajo, al consagrar los recursos a tomar en cuenta para resolver casos, de acuerdo con los principios generales del Derecho del Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales, o en su defecto los convenios de la OIT.

De forma muy particular nuestro ordenamiento jurídico laboral, concretamente el Código de Trabajo desarrolla a partir del artículo 443 *Ibídem*, el Título Séptimo denominado: *De la Jurisdicción Especial de Trabajo*, normativa que siendo especial nos remite supletoriamente al Código Procesal Civil en caso de laguna u ausencia de norma, claro está. De igual forma de manera concreta el legislador considero procedente

indicar expresamente la posibilidad de aplicación analógica (Artículo 452 del Código de Trabajo).

No menos importante que las fuentes supracitadas, lo son la doctrina y la jurisprudencia; pues tanto los doctrinarios como los administradores de justicia laboral, en la ejecución de sus funciones, sea la aplicación pragmática de los principios fundamentales del derecho laboral en las sentencias y demás resoluciones judiciales, han dado cabida a principios importantísimos, verbigracia; el principio de redistribución de la carga de la prueba en el proceso laboral.

El Derecho de Trabajo es el resultado de un proceso evolutivo histórico que viene desde la antigüedad, de luchas, de pensamientos e ideas y aportes, humanísticos y económicos, de diversos grupos.<sup>24</sup>

Tradicionalmente las fuentes del derecho en general han sido clasificadas como reales y formales, e históricas para algunos autores.

Fuentes Reales: Referidas al Derecho Procesal Laboral, consideradas como las propias necesidades de los sujetos de la relación laboral para ejercitar sus derechos y solucionar los conflictos individuales o colectivos que surjan entre las partes, trabajadores y patronos.<sup>25</sup>

Fuentes Formales: Estas fuentes básicamente se refieren a todas las normas procesales que en diferentes áreas del derecho están contenidas para materializar la sustancialidad y los derechos de los

---

<sup>24</sup> Cascante, G.; (1999); Ob. Cit., pág. 23.

<sup>25</sup> Salas, E, (1990), Ob., Cit., pág. 23.

principios que la informan y que en nuestro caso son de carácter laboral mayoritariamente.<sup>26</sup>

Fuentes Históricas: Estas nos permiten conocer el derecho a través de la historia, por ejemplo: los papiros, documentos, inscripciones y libros, entre otros que han sido conservados en el tiempo. etc.<sup>27</sup>

Actualmente las fuentes del derecho se clasifican en: Directas o principales y en indirectas o supletorias. Entre las primeras, citamos la ley, La Constitución Política que establece el debido proceso en el artículo 39, el Código de Trabajo, las convenciones colectivas y laudos arbitrales; en lo referente al contenido de las normas procesales, en lo relativo a procedimientos para regular las relaciones obrero patronales, de cumplimiento obligatorio, que en caso de incumplimiento pueden ser discutidas en la vía jurisdiccional, mediante conflicto de carácter jurídico.

Fuentes indirectas o supletorias: Aquí se incluyen la jurisprudencia, la aplicación analógica del Código Procesal Civil, establecido en el artículo 452 del Código de Trabajo.<sup>28</sup>

Código Procesal Civil: Es de aplicación supletoria y analógica en el proceso. Se aplica en caso de insuficiencia o laguna de ley. Los tribunales de trabajo están autorizados para aplicar las normas de este Código por analogía o para idear el que sea más conveniente al caso.<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Salas, E, (1990), Ob., Cit., pág. 23.

<sup>27</sup> Salas, E, (1990), Ob., Cit., pág. 24.

<sup>28</sup> Salas, E, (1990), Ob. Cit., pág. 24

<sup>29</sup> Varela Araya; Julia, Manual de Procedimientos laborales, Escuela Judicial, San José (1995), pág. 25.

## **B. PRINCIPIOS PROCESALES APLICABLES AL PROCESO ORDINARIO LABORAL.**

Cabanellas explica que un proceso en términos jurídicos debe entenderse como un conjunto de autos y actuaciones, o un litigio sometido a conocimiento y resolución de un tribunal.<sup>30</sup> Para los efectos que aquí interesa, coincidiendo con Cabanellas de Torres, Cascante Castillo afirma que se puede decir que proceso es el conjunto ordenado de actos y actuaciones del juez y de las partes, que lleva al dictado de una sentencia, en conflictos de carácter jurídico.<sup>31</sup>

Podemos afirmar que el Derecho del Trabajo no concuerda del todo con los principios del Derecho Civil, tanto procesales como sustanciales evidentemente, debido a que éste procura aún más celeridad y mayor facilidad de acceso a los tribunales de justicia por parte de los trabajadores; pues, generalmente son éstos los que accionan en dicha jurisdicción.

Trueba Urbina define el Derecho Procesal Laboral como el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso de trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interpatronales e interobreras.<sup>32</sup> En este sentido, podemos afirmar que el Derecho

---

<sup>30</sup> Cabanellas, Guillermo; Diccionario Jurídico elemental, (1988), Buenos Aires, Editorial Edigraf S.A.

<sup>31</sup> Cascante Castillo Germán Eduardo, (2003); Manual Práctico de Legislación Laboral, Investigaciones Jurídicas S.A., San José, pág. 166.

<sup>32</sup> Salas, E, (1990), Ob. Cit., pág. 17.

Procesal Laboral está concebido para procurar un equilibrio de poderes en las relaciones laborales.

### **Principios rectores del Proceso Laboral.**

El principio de fondo analizado a través de esta investigación es el constitucional de Justicia Pronta y Cumplida (artículo 41 de la Constitución Política). Ahora bien, todo proceso y todo procedimiento se rigen por una serie de principios que los informan, aún cuando las legislaciones positivas no se afilian a ningún sistema puro.<sup>33</sup>

Podemos afirmar que los principios procesales, de alguna manera, trazan una línea por seguir tanto para litigantes como para funcionarios judiciales en su actuar. En ese sentido señala Lino Enrique Palacio que los principios procesales, según la doctrina mayoritaria, se definen como las directivas generales en que se funda cada ordenamiento jurídico procesal.<sup>34</sup>

En general, los principios procesales son comunes a la legislación procesal moderna y existen muchos, entre los cuales podemos destacar la gratuidad, la oralidad, la inmediación, la concentración, la informalidad, la oficiosidad y celeridad, entre otros.<sup>35</sup>

Principio de Gratuidad. Estipulado en el artículo 10 del Código de Trabajo. Dispone la exención de impuestos, papel sellado, y timbres

---

<sup>33</sup> Musto, Nestor Jorge; Derechos Reales, Argentina, Editorial Rubinzai-Culzoni, pág. 400.

<sup>34</sup> Palacio, Lino Enrique; (1994); Derecho Procesal Civil; Buenos Aires, Editorial Abeledo Perrot, pág. 230.

<sup>35</sup> Arguedas Salazar, Olman; (2000), Teoría General del Proceso, San José, Editorial Juritexto, pág. 55.

para todos los actos jurídicos que se tramiten ante el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.<sup>36</sup>

El principio de la oralidad: Pretende que las partes a través de la palabra hablada, hagan valer sus derechos ante las autoridades correspondientes, aunque la mayoría de las actuaciones se consignan por escrito en el expediente. Se dice que está dado en forma parcial en nuestro ordenamiento jurídico, debido a que el Código de Trabajo dispone en su artículo 443, que el procedimiento es fundamentalmente verbal, mientras que el numeral 463 obliga al demandado a contestar la demanda por escrito.

Inmediación: Lo fundamental de este principio es que durante el desarrollo de las audiencias en el proceso, permite que las partes se puedan comunicar directamente ente sí, con el juzgador y las demás personas que intervienen en el proceso. Tiene estrecha relación con la oralidad, ya que en este sistema la relación entre los litigantes y entre éstos con el Juez es directa e inmediata.<sup>37</sup>

Principio de concentración. Este principio establece que los diversos momentos que forman el proceso laboral se resuelven en unidad de actos.

Busca acelerar el proceso, eliminando los trámites que no son indispensables para obtener una visión concreta de la litis, pretendiendo que en la memoria del juez no desaparezca la impresión de las

---

<sup>36</sup> Código de Trabajo, IV Edición, Editec Editores, 2001.

<sup>37</sup> Salas, E, (1990), Ob. Cit., pág. 30.

actuaciones llevadas a cabo, de tal forma que el fallo refleje fielmente el resultado del debate en el menor tiempo posible.<sup>38</sup>

Principio de Informalidad: Refiere que el Derecho Laboral no es formalista en sus procedimientos, de prevalencia del fondo sobre la forma, se da la ausencia de formalidades en el proceso laboral; pues no exige formas determinadas en las comparencias, escritos, alegaciones. Este principio está establecido en el artículo 461 del Código de Trabajo.

Impulso Procesal de Oficio. Establecido en el artículo 394 del Código de Trabajo. Este principio establece la facultad o potestad del Juez de actuar de oficio instando el procedimiento. Es de gran importancia para el Derecho Procesal del Trabajo, dada la celeridad y prontitud con que deben tramitarse los conflictos obrero patronales, debido a que están en juego los derechos de los trabajadores.

Principio de celeridad. Se refiere a la justicia pronta y cumplida, a que el proceso se tramite de manera ágil y rápida para todas las partes intervinientes.

Al respecto, el Código de Trabajo establece una serie de procesos laborales especiales a fin de facilitar la aplicación de la ley Sustantiva Laboral, caracterizándose por el principio de informalidad.

El Derecho General a la Justicia. Garantía derivada de la norma 39 constitucional; pretende la protección de los derechos que protegen a las personas ante los abusos emanados del aplicador del derecho y del

---

<sup>38</sup> *Ibíd.*

legislador. Constituye uno de los derechos más importantes; se refiere a la existencia de un conjunto de mecanismos idóneos para la función jurisdiccional del Estado, cosa que requiere suficiencia y eficiencia del sistema judicial, que pretende garantizar el Derecho Fundamental a la Justicia y es manifestación del Derecho de Petición del Art. 27 Constitucional.

Principio de Justicia Pronta y Cumplida: La administración de la justicia debe realizarse con prontitud, evitando los actos procesales que tiendan a dilatar el proceso.

### **C. OBJETO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL.**

El proceso se origina en un conflicto material de intereses calificado por una pretensión, cuyo fin es la justa resolución del conflicto y los fines de paz y justicia social. Se procura el dictado de una sentencia conforme a derecho. Dentro de las principales pretensiones que se pueden tramitar en la vía ordinaria laboral, están las siguientes:

#### **Pretensiones que se tramitan en la vía ordinaria laboral.**

- i. Preaviso
- ii. Auxilio de cesantía
- iii. Aguinaldo
- iv. Vacaciones
- v. Salarios caídos a título de daños y perjuicios
- vi. Reinstalación en el cargo con pago de salarios caídos

- vii. Pensiones de invalidez, vejez o viudez contra: la CCSS, el Estado (pensiones de Hacienda), la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional, instituciones autónomas.
- viii. Cobro de anualidades con base en la Ley 6835.
- ix. Reclamos para la aplicación de salarios mínimos a algunas categorías de puestos, o cuando los servidores estiman que se está incumpliendo una convención colectiva o un laudo arbitral.
- x. Diferencias de salarios, horas extras, feriados, descansos y eliminación de una sanción disciplinaria con el consiguiente cobro de los salarios dejados de percibir durante la suspensión sin goce de salarios.
- xi. Indemnización prevista por el artículo 31 del C.T.
- xii. Demandas de sociedades anónimas contra la CCSS tendentes a obtener una declaratoria de: no obligatoriedad del pago de cuota obrero- patronal sobre sumas entregadas a los trabajadores bajo otros conceptos distintos a salario u obligación de dejar sin efecto el cobro que por ese concepto haya hecho ese ente asegurador.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Varela Araya Julia, (1995) La Tramitación de los procesos laborales, San José, Escuela Judicial, pág. 82

## **CAPITULO III.**

### **RÉGIMEN JURÍDICO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL.**

#### **A. PRESUPUESTOS PROCESALES.**

##### **1- DE FORMA.**

Competencia Territorial: En materia Laboral el "principio de territorialidad" en los procesos ordinarios se aplica conforme establece el Código de Trabajo en sus artículos 14, 423 y 427.<sup>40</sup>

El Código de Trabajo establece la prórroga de la jurisdicción que en realidad debe ser de la competencia por razón de territorio, en los artículos 420, 427, 469 y 471; pero la jurisprudencia ordinaria ha impedido su aplicación, en razón de que ésta ha interpretado que puede prorrogarse en beneficio del trabajador concebido como la parte débil de la relación laboral,<sup>41</sup> siempre que el demandado no oponga la respectiva excepción de incompetencia territorial.<sup>42</sup>

Competencia por la cuantía: La división de competencia por la cuantía en los Procesos Ordinarios Laborales, se establece de la siguiente forma:

- Asuntos de hasta 600.000 colones los conocerán los Juzgados de Menor Cuantía.

---

<sup>40</sup> Código de Trabajo, IV Edición, Editec Editores S.A., 2001, San José, C.R.

<sup>41</sup> Varela Araya, Julia, (1995), Manual de procedimientos Laborales, San José, Escuela Judicial, 314 pág.

<sup>42</sup> Sala Segunda Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 104 de las 9h. 40m. del 19 de Dic. 1986.

- Asuntos de más de 600.000 colones los conocerán los Juzgados de Mayor Cuantía.
- Casación: El asunto debe haberse estimado en una suma superior a 750.000 colones.

Competencia Funcional: En el Proceso Ordinario Laboral, se pueden dar procesos de primera instancia, segunda instancia y casación o tercera instancia rogada.

Prescripción: El Código de Trabajo desarrolla a partir del artículo 601; el Título Décimo, Sección Primera, la institución de la prescripción, como un mecanismo de certeza jurídica, para los sujetos de la relación laboral; normativa que establece los plazos dentro de los cuales pueden las partes ejercer las acciones tendientes a reintegrar y procurar los derechos que se consideren vulnerados, así como a ejercer las acciones disciplinarias o bien para reclamar mediante la interposición de las acciones judiciales el pago de las prestaciones laborales no satisfechas.

Se debe de comprender en primer término, que el instituto de la prescripción, constituye en la mayoría de las ocasiones un argumento de defensa ejercido por la parte accionada o disciplinada, a través de una excepción perentoria, sea que corresponde a la parte accionada alegarla al contestar la demanda, sin que sea propia de la cede jurisdiccional.

Es por lo anterior que aún habiendo transcurrido sobradamente el plazo estipulado por la normativa; hipotéticamente bien podría suceder que el llamado a reconocer el derecho reclamado no interponga esa

defensa, y consecuentemente ese derecho natural se constituya en una obligación consolidada y exigible por la vía de ejecución de sentencia, sea una obligación civil en sentido amplio; entiéndase entonces que el órgano jurisdiccional no podría de manera alguna declarar prescrito un derecho oficiosamente, pues estaría violando el principio de imparcialidad de los jueces.

Respecto a los extremos relativos a la prescripción, suspensión, interrupción, se rigen por lo dispuesto en el artículo 601 del Código de Trabajo, que a su vez indica que los derechos provenientes de sentencia judicial prescriben en el término de diez años.

El término de prescripción de derechos y acciones provenientes de contratos de trabajo, prescriben el término de seis meses a partir de su terminación (artículo 602 C.T.). Sin embargo los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a sus trabajadores o disciplinar sus faltas prescriben en el término de un mes (artículo 603 C.T.), mientras que, si el trabajador se separa injustificadamente de su puesto la acción del patrono prescribe en el término de dos meses (artículo 606 C.T.).

Por otro lado el artículo 605 dispone que los derechos y acciones de los trabajadores para dar por concluido con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de un mes, a partir del momento en que el patrono dio motivo para la separación.

Vale mencionar que en el año 1993, fue declarado inconstitucional el párrafo último del artículo 27 del Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Trabajo y seguridad social, en cuanto establecía la prescripción del derecho a vacaciones por remisión del artículo 607 del

Código de Trabajo, mismo que también fue anulado por inconstitucional.<sup>43</sup>

## **2- DE FONDO.**

### **Legitimación, interés y derecho de accionar**

El Proceso Ordinario Laboral persigue la protección y conservación de los derechos de trabajadores y patronos, del vínculo jurídico entre un trabajador y un patrono.

Ahora bien, partiendo de esa premisa debemos indicar que la legitimación activa (entendida como el poder para figurar y actuar como parte en un proceso judicial, ya sea persona física o jurídica<sup>44</sup>), así como el interés y el derecho para accionar en vía jurisdiccional, ante hechos violatorios de los derechos del trabajador corresponde a éste o al patrono dependiendo de quien fue el que realizó el agravio a su contraparte.

La legitimación pasiva, es aquella que recae sobre quien causó los hechos en que se basa el litigio en el Proceso Ordinario Laboral; o sea, atañe a quien viola el derecho de su contraparte. Es la que ejerce el demandado; también se refiere a la posibilidad de ser demandado.

Del artículo 444 del Código de Trabajo, se comienza a hacer mención de las "partes", que dentro el Proceso Ordinario Laboral, el actor por lo general es el trabajador, y busca resolver el conflicto de intereses con su patrono que, por lo general es el demandado o legitimado pasivo.

---

<sup>43</sup> Voto N° 5969-93, de las 15 h. 21 m. del 16 de Noviembre de 1993.

<sup>44</sup> Álvarez García, Manuel Damián; (1993), Legitimación Activo y Pasiva en los Interdictos; Madrid, Consejo Corporativo de Derecho de España, pág. 165.

## **B. SUJETOS PROCESALES.**

El litigio en un proceso que implica la participación de varias partes o sujetos con intereses contrapuestos y además un juez, que es el garante del proceso.

### **1- EL ACTOR.**

El actor en el Proceso Ordinario Laboral es la persona física o jurídica que se encuentra en condición de perjudicado y lesionado en sus derechos laborales; es quien solicita por medio de la demanda la actuación jurisdiccional. La legitimación activa en los Procesos Ordinarios Laborales la tiene cualquier persona física o jurídica.<sup>45</sup>

### **2- EL DEMANDADO.**

Se presume que el demandado dentro del Proceso Ordinario Laboral es quien incumple la Ley, negando a la contraparte su legítimo derecho, conforme establece la normativa vigente, en cuanto a sus derechos laborales.

### **3- EL JUEZ.**

El Juez dentro del Proceso Ordinario Laboral es el garante de los derechos de ambas partes; actúa con potestad jurisdiccional, siendo su

---

<sup>45</sup> Código de Trabajo, IV Edición, Editec Editores S.A, 2001, San José, C.R.

deber solucionar el conflicto en forma objetiva y en cumplimiento de la ley; dirige el proceso en forma imparcial, procurando la igualdad de las partes y el cumplimiento del derecho y la justicia.

### **C. ETAPAS DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL.**

A continuación se hará un resumen de cada una de las etapas que implican la existencia del Proceso Ordinario Laboral:

El agotamiento de la vía administrativa, podemos entenderla como una fase previa al inicio del Juicio Ordinario; es un requisito de admisibilidad de la Acción Judicial contra el Estado y sus Instituciones. Ésta se encuentra estipulada en el artículo 402, inciso a), párrafo segundo, del Código de Trabajo.

La audiencia a la cual convoca el M.T.S.S. viene a ser una especie de agotamiento de "conciliación administrativa" para demandar contra patronos privados. Sin embargo, en muchos casos no es efectiva. De hecho en muchos de los procesos examinados, los criterios emanados del M.T.S.S. fueron base para la estimación y presentación de los respectivos reclamos judiciales de derechos laborales.

El Código de Trabajo establece las siguientes etapas del Proceso Ordinario Laboral, que serán explicadas de mejor manera más adelante:

A- Interposición de la demanda: puede hacerse en forma escrita o verbal; así establecido en el artículo 461. C.T.

- B- Subsanción de la demanda, (si es necesario) en cuanto a defectos de forma artículo. 462. C.T.
- C- Traslado de la demanda al demandado. El Juez confiere de 6 a 15 días al demandado para que rechace o admita los hechos, artículos 464 al 468 C.T.
- D- Notificaciones a las partes y Contestación de la demanda, establecido en el artículo 466. C.T.
- E- Audiencia para excepciones y pruebas, artículo 470. C.T.
- F- Resolución de Excepciones previas, artículo 471. C.T.
- G- Convocatoria a Conciliación y Recepción de pruebas, artículo 474. C.T.
- H- Citación de testigos, artículos 477- 478-480 C.T.
- I- Nueva comparecencia para recepción de pruebas, artículo 486. C.T.
- J- Inevacuabilidad de pruebas, artículo 487.
- K- Apreciación de pruebas en conciencia artículo 493 C.T.
- L- Sentencia de Primera instancia, artículos 491- 498 C.T.

A nuestro criterio, todo lo anterior descrito debería realizarse en un término no mayor de un año, conforme lo establece la normativa vigente y no en casi 17 meses como lo pudimos constatar con el análisis de casos.

### **1.- FASE INICIAL.**

Esta fase inicia con la presentación de la demanda, misma que debe cumplir con todos los requisitos establecidos por el artículo 461 del

Código de Trabajo, para el Proceso Ordinario Laboral; en la cual se deben de indicar los nombres del actor y del demandado, domicilios, documentos y números de identificación, así como las demás calidades de estos. De igual forma deben de exponerse con claridad de los hechos en que se basa la demanda, los fundamentos de derecho, la enumeración de los medios de prueba.

Con relación a las pruebas testimoniales por principio general de debido proceso es importante indicar los hechos sobre los cuales declarará cada testigo, a efecto de que el juzgador pondere la conveniencia y aceptación de la prueba ofrecida y además para que no sea tomado por sorpresa la contraparte.

Muy particularmente se establece que no es necesario estimar el valor pecuniario de la acción, lo que implica en la práctica que no es necesario estimar la demanda ni especificar el monto de los extremos pretendidos los cuales se liquidarían en la fase de ejecución de sentencia. Cabe destacar que para los efectos de procurar mayor celeridad en el proceso laboral, es sumamente recomendable concretar las pretensiones con toda elocuencia y claridad desde el momento de interponer la acción judicial.

De manera particular también, la normativa contempla el requerimiento de indicar la edad aproximada de las partes beligerantes. Esta información normalmente en la práctica es omitida, sin embargo es bien sabido que en tratándose de menores de edad o personas en estado de interdicción estos no puedan litigar sin su respectivo representante, sea sus progenitores, tutor o curador según corresponda, además que en una u otra hipótesis podrían quedar obligados a intervenir otras personas o entidades, tal es el caso del Patronato Nacional de la Infancia en el

caso de que alguno de los litigantes sea menor de edad. Finalmente la norma citada establece que la demanda deberá contener el señalamiento de lugar para recibir notificaciones.<sup>46</sup>

Cuando la demanda cumple con los requisitos establecidos, el juez emplaza por un plazo de seis a quince días, dentro de los cuales el demandado junto con la contestación puede oponer las excepciones previas y de fondo, según lo establece el Código de Trabajo en los artículos 464 y 468.

## **2- FASE DEMOSTRATIVA Y DE CONCILIACIÓN.**

La **conciliación** es una etapa del Proceso Ordinario Laboral que tiene como fin lograr un acuerdo entre las partes en conflicto, tarea que corresponde ejercer al Juez o bien a los expertos en conciliación debidamente autorizados por el Poder Judicial (artículo 474 del Código de Trabajo).

Contestada la demanda o la reconvención, vencido el término establecido en el artículo 470, resueltas las excepciones dilatorias, el juez convoca a las partes a una comparecencia de conciliación y de pruebas con su respectivo señalamiento de fecha y hora.<sup>47</sup>

Es esta fase demostrativa, los medios de prueba ofrecidos son examinados por el juez, y es en esta fase en que se reciben todo tipo de pruebas, tanto las ofrecidas por las partes como las ordenadas por el

---

<sup>46</sup> Código de Trabajo, 2001, San José, C.R., pág. 257 y 258.

<sup>47</sup> *Ibíd*em, pág. 262.

juez. La demostración de los hechos se traduce en una justificación o probanza de la verdad conforme a la ley y al derecho.<sup>48</sup>

Las pruebas se ofrecen en determinados momentos procesales oportunos: **1.-** con la demanda, **2.-** con la contestación de la demanda, **3.-** con la contra-demanda y **4.-** con la contestación de ésta. En este proceso el juez valora las pruebas en conciencia; no está sujeto a la aplicación de las normas de Derecho Común. Esta fase no es otra cosa que el momento procesal en que el juez valora la prueba que admitió durante el proceso o rechaza la que no procede, procedimiento regulado en el Código de Trabajo en los artículos 476, 487 y 493.

Podemos afirmar que en materia laboral los medios de prueba más frecuentes son testimonial, confesional, pericial y documental. Los tres últimos pueden oponerse en cualquier momento del proceso, antes de que se dicte sentencia de primera instancia.

### **3- FASE PRECLUSIVA.**

Una vez evacuada toda la prueba y declarada inevacuable la que proceda, el juez dicta sentencia, dentro de los cinco días hábiles siguientes al momento en que el trámite se completó, acto que constituye la forma normal de terminación el proceso. Es el medio por el que el juez pone fin a las pretensiones ventiladas durante el proceso, según establece el Código de Trabajo en sus artículos 490, 491 y 492.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo; Diccionario Jurídico Elemental, (1988), Buenos Aires, Edit. Edifraf S.A. Pág. 182.

<sup>49</sup> Código de Trabajo, 2001, San José, C.R., pág. 268.

La sentencia que dicta el Juez debe reunir todos los requisitos previstos en los artículos 99 y 155 del C.P.C. como normativa supletoria<sup>50</sup>, y tiene carácter de cosa juzgada material.

#### **4- FASE DE IMPUGNACIÓN.**

La impugnación de una resolución, de primera o segunda instancia, es un proceso distinto, autónomo del anterior o principal. Clásicamente, la impugnación puede ser de actos mediante la presentación de incidentes; o de resoluciones, mediante la interposición de recursos tales como el de apelación establecido en el artículo 500 del Código de Trabajo, revocatoria establecido en el artículo 499, o casación según sea el caso de conformidad con los artículos 499 a 503 del Código de Trabajo.

En cuanto al **recurso de revocatoria**, se ha establecido que es procedente en todo auto en materia laboral, si se interpone dentro del término de veinticuatro horas, según lo dispone el 499 del Código de Trabajo.

El **recurso de apelación**, de conformidad con el artículo 500 del Código de Trabajo, solo cabe en los casos expresamente señalados en la Sección IX del Capítulo II del Título VII del mismo, cuando se ejercitan contra las sentencias definitivas o contra los autos que pongan término al litigio o imposibiliten su continuación, siempre que se interpongan dentro del tercer día.

---

<sup>50</sup> Varela Araya Julia, (1995) La Tramitación de los procesos laborales, San José, Escuela Judicial, pág 123.

Finalmente, el **recurso de casación** debe presentarse, sí en los casos en que proceda, ante la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, dentro de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente en que todas las partes quedaron notificadas de la sentencia de segunda instancia. La Sala tiene quince días para resolver en definitiva. Firme el fallo de la Sala, tres días después del día siguiente a la notificación a todas las partes, el asunto se devuelve al juzgado que emitió el fallo para su ejecución.<sup>51</sup>

#### **CAPITULO IV. IDENTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DE TARDANZA EN LA RESOLUCIÓN DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL.**

Como complemento a los perfiles doctrinales y normativos de la presente investigación, realizamos un estudio de casos, así como un análisis de percepción de operadores del Derecho, para que las recomendaciones se den a partir de la identificación y diagnóstico de una problemática real y medible, para así poder proponer alternativas para aminorar la problemática, tomando en consideración los criterios y los datos obtenidos.

Para tal efecto delimitamos dentro del diseño metodológico, espacialmente, el análisis del 5% de los procesos Ordinarios Laborales entrados al I Circuito Judicial de Heredia (Juzgado de Trabajo de Mayor Cuantía y Juzgado de Trabajo de Menor Cuantía), y temporalmente al

---

<sup>51</sup> Varela Araya Julia, (1995) La Tramitación de los Procesos Laborales, San José, Escuela Judicial, pág 126.

período Enero a Diciembre del año 2001. *Dicha revisión y observación de expedientes se realizó del 25 de Agosto al 5 de septiembre de 2003.*

A continuación, se presentarán los cuadros de Procesos Ordinarios Laborales, en los cuales se pueden encontrar 15 criterios de recolección de datos. Seguido a estos cuadros, encontraremos cuadros en los que registramos la duración específica de cada proceso, así como sus respectivos promedios de duración en meses, en razón de su estado o forma de terminación, sean activos, desiertos, conciliados o fallados con o sin lugar.

Posteriormente, se encuentran los respectivos cuadros con los criterios que, como parte del diseño metodológico, planteamos como indicadores de la problemática existente en la resolución del Proceso Ordinario Laboral; a saber, **duración excesiva en la notificación del emplazamiento**, que no es un problema nuevo, tal y como se ha demostrado en años anteriores a través de foros de discusión en la propia provincia de Heredia<sup>52</sup>; **las prácticas dilatorias**, como entorpecedores de la búsqueda de la justicia pronta y cumplida; y el **poco uso y aplicación efectiva de la conciliación**, como medio de resolución alternativa de conflictos.

---

<sup>52</sup> Asociación Herediana de Abogados; (6-8 Jul. 1989); *Seminario sobre la Administración de Justicia en la ciudad de Heredia*, pág. 14.

**Cuadro 1**

<b>VARIABLES</b>				
<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>CONCEPTUAL</b>	<b>OPERATIVA</b>	<b>INDICADORES</b>
Identificar por medio de observación de expedientes y de percepción de expertos, la problemática existente en la aplicación de los Procesos Ordinarios Laborales, en I° Circuito Judicial de Heredia.	Tardanza en la resolución de Procesos Ordinarios Laborales.	Incumplimiento de la justicia pronta y cumplida en el Proceso Ordinario Laboral.	Las etapas procesales tardan demasiado tiempo, provocando incumplimiento de la ley laboral.	Que la <b>notificación del emplazamiento</b> dure más de dos meses en más del 60% de los procesos Ordinarios Laborales.
				Que más del 80% de los entrevistados consideren que las <b>prácticas dilatorias</b> son frecuentes en este tipo de procesos.
				Que menos del 20% de los Procesos Ordinarios Laborales se resuelvan en la etapa de <b>conciliación</b> .

**I.- ANÁLISIS DEL 5 % DE EXPEDIENTES DE CASOS DE PROCESOS ORDINARIOS LABORALES ENTRADOS DURANTE EL AÑO 2001 EN EL I CIRCUITO JUDICIAL DE HEREDIA.**

Es necesario aclarar que, en todos los cuadros que contienen la información de: **1.-)** los Procesos Ordinarios Laborales entrados al I Circuito Judicial de Heredia en el año 2001, por fecha de ingreso; **2.-)** los cuadros de Duración de Procesos Ordinarios Laborales ordenados por categorías; y **3.-)** los cuadros de Indicadores de la Problemática en la aplicación del P.O.L.; se encuentran en anexos, y cuando aparecen fechas **sobresaltadas en negrita**, es porque se trata de fechas que no están dentro del año en estudio, a saber, el 2001.

- A. **Cuadros de Análisis del 5%** de Procesos Ordinarios Laborales entrados al I Circuito Judicial de Heredia en el año 2001, por fecha de ingreso.
  
- B. **Cuadros de Duración** de Procesos Ordinarios Laborales por categorías según su estado, sean Activos, Desiertos, Conciliados o concluidos por Sentencia, ordenados por fecha de ingreso.
  
- C. **Cuadros de Indicadores** de la Problemática en la tardanza del Proceso Ordinario Laboral en el I Circuito Judicial de Heredia.

## **II. Cuadros de Resumen y Gráficos.**

En esta sección presentamos los cuadros de resumen de los datos obtenidos que a nuestro criterio reflejaron el estado real de problemática, que van en el siguiente orden: *primero* **el cuadro estadístico de la Corte Suprema de Justicia que muestra los casos de Procesos Ordinarios Laborales entrados al I Circuito Judicial de Heredia durante los años 2000 a 2001 con su respectivo gráfico**, *en segundo lugar* se encuentran los cuadros de resumen de los indicadores de la problemática comentados y con sus respectivos gráficos. Y *finalmente* se encuentran los cuadros de análisis y comentario del sondeo de percepción de operadores del Derecho Laboral, con los gráficos que, a nuestro criterio, son los más significativos.

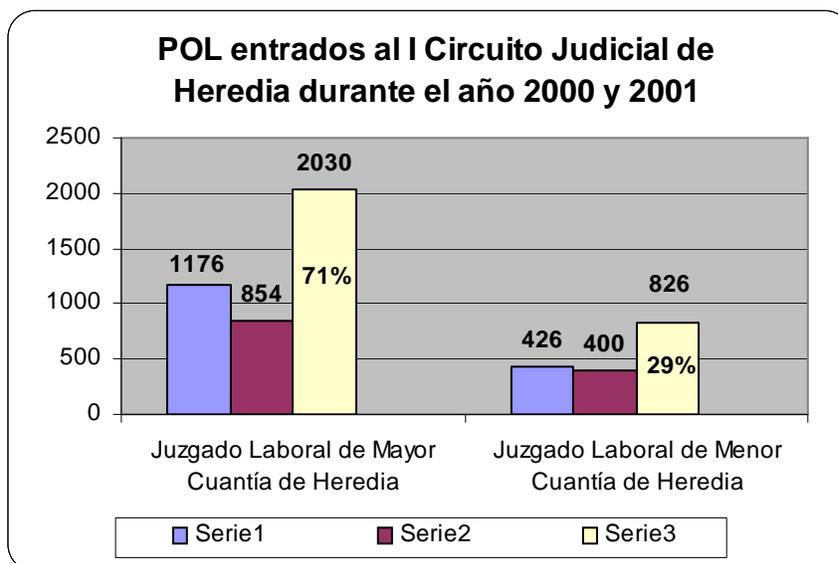
## A. Estadística del Departamento de Planificación de la Corte.

**Cuadro 2**  
**POL entrados al I Circuito Judicial de**  
**Heredia durante el año 2000 y 2001**

DESPACHO	AÑO		TOTAL	%
	2000	2001		
Juzgado Laboral de Mayor Cuantía de Heredia	1176	854	2030	71%
Juzgado Laboral de Menor Cuantía de Heredia	426	400	826	29%
<b>TOTAL</b>	1602	1254	2856	100%

**Fuente:** Departamento de Planificación de la Corte Suprema de Justicia

Como se puede observar en el anterior cuadro y el siguiente gráfico, es importante mencionar que los casos estudiados son los correspondientes al año **2001**, mismos que suman 55, debido a que la muestra examinada fue del 5% del total de los 1254 procesos ingresados.



**Cuadro 3**  
**Distribución de Muestra de POL de I Circuito Judicial de Heredia**

Despacho	Activos		Deserción		Conciliación		Sentencia		Total de Procesos	%
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%		
<b>Juzgado Laboral de Mayor Cuantía</b>	17	55%	3	10%	2	6%	9	29%	<b>31</b>	<b>56%</b>
<b>Juzgado Laboral de Menor Cuantía</b>	1	4%	7	29%	4	17%	13	54%	<b>24</b>	<b>44%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>		<b>10</b>		<b>6*</b>		<b>22</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

**Notas:** Uno de los procesos en los que se concilió, se incumplió el acuerdo conciliatorio, y por lo tanto llegó a sentencia, por eso los totales suman 56, pero la cifra correcta es 55.

**Fuente:** Revisión, observación y análisis del 5% de los Procesos Ordinarios Laborales entrados durante el año 2001 en el I Circuito Judicial de Heredia.

En el cuadro anterior podemos observar que la distribución de los 55 casos revisados se resume en 18 procesos activos, 10 procesos desiertos, 6 concluidos por conciliación y 22 fallados.

Además es precisamente del análisis de dichos procesos que logramos extraer el promedio de duración tanto por categoría como en general de los Procesos Ordinarios Laborales examinados, tal y como lo podemos observar en el siguiente cuadro.

**Cuadro 4**  
**Promedio de Duración en MESES de POL**  
**de I Circuito Judicial de Heredia**

Despacho	Activos	Deserción	Conciliación	Sentencia	Total de Procesos	% de Duración General
Juzgado Laboral de Mayor Cuantía	23.92	10.91	17.76	14.54	31	19,54
Juzgado Laboral de Menor Cuantía	22.96	12	13.22	11.91	24	12,29
<b>PROMEDIO EN MESES</b>	<b>23.44</b>	<b>11.45</b>	<b>15.49</b>	<b>13.22</b>	<b>55</b>	<b>16,38</b>

**Fuente:** Revisión, observación y análisis del 5% de los Procesos Ordinarios Laborales entrados durante el año 2001 en el I Circuito Judicial de Heredia.

## **B. Cuadros de Resumen de Indicadores de la Problemática.**

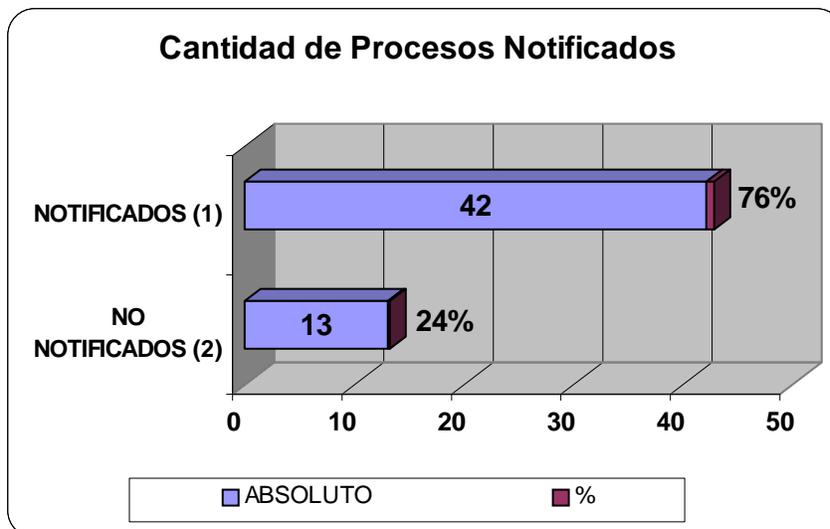
### **1. Duración excesiva en la Notificación del Proceso**

**Cuadro 5**  
**Resumen de INDICADOR 1.A**  
**CANTIDAD DE PROCESOS NOTIFICADOS**  
**PROCESOS ORDINARIOS LABORALES**

criterio	ABSOLUTO	%
NOTIFICADOS <sup>(1)</sup>	42	76%
NO NOTIFICADOS <sup>(2)</sup>	13	24%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Análisis de Expedientes del 5% de Procesos Ordinarios Laborales entrados al I Circuito Judicial de Heredia durante el año 2001. Derecho Laboral.

Del anterior cuadro se desprende que de los 55 casos examinados, solo 42 pudieron ser notificados debidamente, lo que representa un 76%. Por su parte, 13 de los procesos no fueron notificados, para un 24%.



En razón de que fueron notificados sólo 42 procesos, fueron estos los datos utilizados para la conformación del primer indicador. En ese sentido, se observa en el siguiente cuadro cómo sólo en 27 de los 42 procesos examinados, la duración de la notificación excedió de 2 meses, para un **64%**.

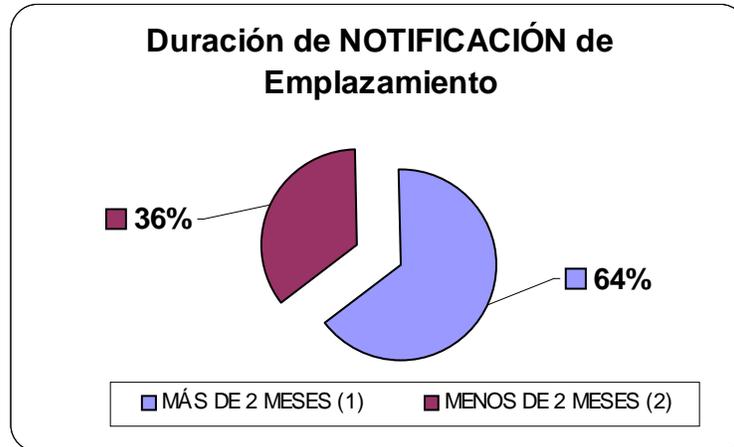
**Cuadro 6**  
**Resumen de INDICADOR 1.B**  
**DURACIÓN de DEMANDA a NOTIFICACIÓN DE RESOLUCIÓN INICIAL**  
**PROCESOS ORDINARIOS LABORALES NOTIFICADOS**

criterio	ABSOLUTO	%
MÁS DE 2 MESES (1)	27	64%
MENOS DE 2 MESES (2)	15	36%
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Análisis de Expedientes del 5% de Procesos Ordinarios Laborales entrados al I Circuito Judicial de Heredia durante el año 2001. Derecho Laboral.

Por su parte el 36% (15 casos), de los procesos no excedieron de 2 meses. Haciendo contraste con lo previsto en el diseño metodológico, nos dimos cuenta de que lo proyectado sí coincidió con lo obtenido; pues

se había previsto como indicador que en más del 60% de los procesos el **plazo de notificación del emplazamiento** tuviera una duración de más de 2 meses.



## 2. Prácticas Dilatorias.

Cuadro 7

Resumen de INDICADOR 2  
**PERCEPCIÓN DE PRÁCTICAS DILATORIAS**  
**PROCESOS ORDINARIOS LABORALES**

Criterio	ABSOLUTO	%
Si son frecuentes (1)	18	100%
No son frecuentes (2)	0	0%
<b>TOTAL</b>	18	100%

**Fuente:** Entrevistas realizadas a abogados litigantes, jueces y otros funcionarios judiciales, además de otros operadores del Derecho Laboral.

Las prácticas dilatorias, permitidas por el propio sistema, atrasan mucho el proceso, y hay muchos medios: impugnación, excepciones y nulidades, entre otros.

En nuestro caso, la estimación del indicador sí fue concordante con lo previsto; pues, de acuerdo con el sondeo de percepción, efectivamente más del 80% de los entrevistados (100%), percibieron que en estos procesos sí se dan muchas prácticas dilatorias pero que éstas no superan el 50%.

En un estudio realizado en la Universidad Nacional, para analizar el impacto de la práctica legal en el retraso judicial, se explican varias razones y causas de estas prácticas, como por ejemplo: los abogados dicen que los procesos tienen muchos “portillos” que hay que conocer para beneficiarse, para satisfacer a los clientes atrasando los procesos y disponer de más tiempo para realizar otros “movimientos”.<sup>53</sup>



Otras de las razones, señaladas por jueces, son que: los abogados cobran honorarios por todos los escritos que elaboran y las gestiones que realizan, aunque sean improcedentes, aprovechándose así del desconocimiento de sus clientes, y tratan de ganar dinero de forma

---

53 Programa Modernización de la Administración de Justicia; (Nov. 2002); Impacto de la Práctica Legal en el Retraso Judicial, Poder Judicial, U.N.A., pág. 5.

insana aprovechándose de algunas debilidades que tiene el Poder Judicial.<sup>54</sup>

Se considera que las prácticas dilatorias, en muchos casos violan el **principio de justicia pronta y cumplida**, generan problemas socioeconómicos a las partes, además de inseguridad jurídica, angustia y decepciones personales tanto al actor como a sus familiares.<sup>55</sup>

En dicho estudio se afirma que, ante el uso de prácticas dilatorias, los abogados pierden credibilidad y se duda de la honorabilidad de los jueces. Se genera desconfianza del sistema judicial; pues se proyecta una imagen de lo lento y engorroso que pueden llegar a ser los procesos perdiendo credibilidad el Poder Judicial. Se dice que los jueces gastan tiempo y recursos en asuntos improcedentes, cosa que reduce su productividad, lo que a su vez genera un aumento de expedientes que encarece el proceso.<sup>56</sup>

### 3. Aplicación y Uso de la Conciliación.

Cuadro 8

Resumen de INDICADOR 3  
APLICACIÓN Y USO DE LA CONCILIACIÓN  
PROCESOS ORDINARIOS LABORALES

Criterio	ABSOLUTO	%
Si se suscribió acuerdo conciliatorio (1)	6	11%
NO se suscribió acuerdo conciliatorio (2)	49	89%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Análisis de Expedientes del 5% de Procesos Ordinarios Laborales entrados al I Circuito Judicial de Heredia durante el año 2001. Derecho Laboral.

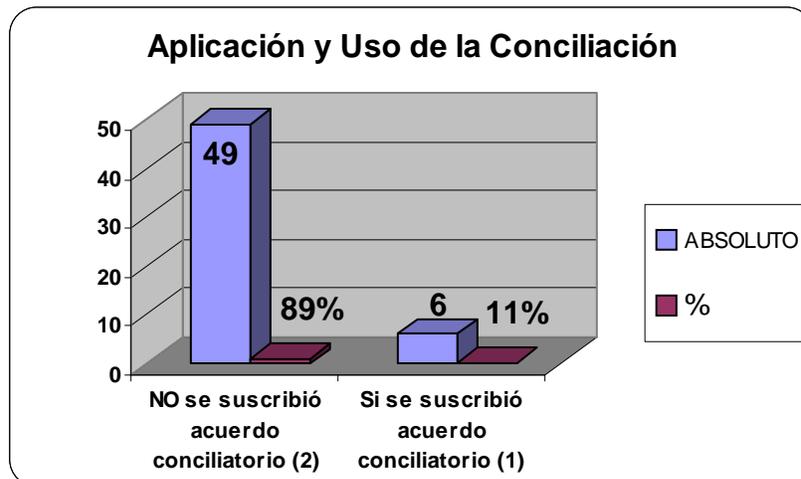
<sup>54</sup> Ibídem.

<sup>55</sup> Programa Modernización de la Administración de Justicia; U.N.A., pág. 7.

<sup>56</sup> Ibídem.

Respecto al uso de la conciliación, el resultado esperado no varió respecto del indicador planteado al inicio de la investigación; pues se esperaba que menos del 20% se resolvieran por medio de la conciliación y los datos obtenidos reflejan que alcanza apenas el 11% (6 casos); mientras que en el 89% de los casos no se usó la conciliación.

Notamos como **sólo 6** de los 55 casos de Procesos Ordinarios Laborales estaban **conciliados**. Es importante hacer notar que en 1 de los 6 casos en los que se dio la conciliación, **se incumplió el acuerdo conciliatorio**.



La conciliación es, a nuestro criterio, una excelente herramienta para solucionar los conflictos; pero en nuestra legislación no se le ha dado la proyección debida e incluso se afirma que ha fracasado en Costa Rica.<sup>57</sup>

El Código de Trabajo costarricense ordena convocar a conciliación en todo Proceso Ordinario Laboral, pero pese a este mandato legal, se considera necesario tomar conciencia de sus beneficios, y una mejor

<sup>57</sup> Artavia Barrantes, S.; (1999); Sugerencias para introducir la Oralidad, y otras instituciones Procesales en el Derecho Procesal; San José, CONAMAJ, pág. 48.

preparación de los operadores del Derecho para la resolución de los conflictos; un cambio en el modo de pensar de los costarricenses<sup>58</sup>, ya que esto beneficiaría a las partes y al Estado evitando lo largo y costoso de un proceso judicial, así como la reducción del circulante en los despachos judiciales.<sup>59</sup>

## **II.- ANÁLISIS DE ENTREVISTAS A ABOGADOS LITIGANTES, JUECES Y OTROS FUNCIONARIOS JUDICIALES, ADEMÁS DE OTROS OPERADORES DEL DERECHO LABORAL.**

### **A. Cuadros de Resumen de Entrevistas realizadas.**

#### **ACERCA DE LA TARDANZA EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL.**

##### **Cuadro 9.**

Se da un trámite expedito y  
rápido para resolver los POL

<b>Criterio</b>	<b>ABSOLUTO</b>	<b>%</b>
NO (1)	13	72%
SI (2)	5	28%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

**Notas (Principales Razones):**

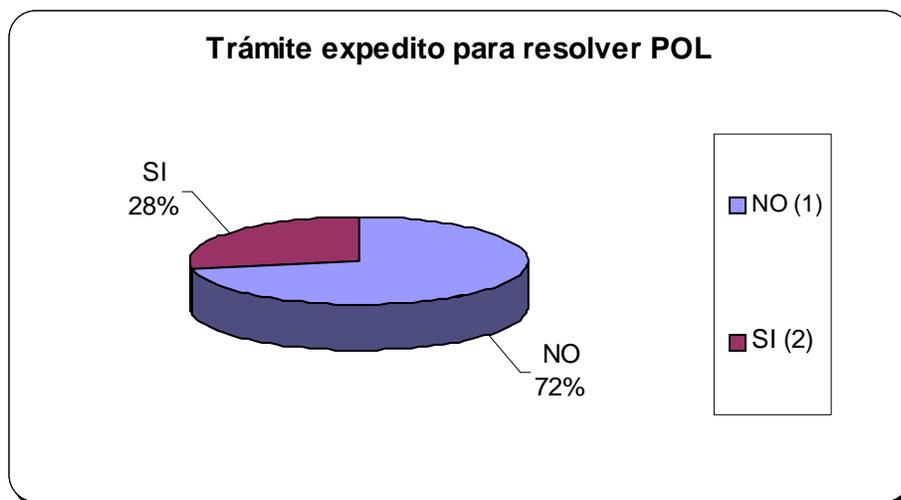
- 1.- La estructura del proceso facilita y propicia la dilación, es un problema normativo.
- 2.- La ley tiene establecidos procedimientos expeditos, pero en la práctica no se dan.

**Fuente:** Entrevistas realizadas a abogados litigantes, jueces y otros funcionarios judiciales, además de otros operadores del Derecho Laboral.

<sup>58</sup> *Ibíd.*

<sup>59</sup> Benavides Santos, D.; (1999); *Ob. Cit.*, pág. 25.

Acerca de la pregunta ¿Considera usted que el sistema judicial ofrece un **trámite expedito y rápido** para resolver el Proceso Ordinario Laboral?, de los 18 entrevistados, 13 indicaron que no, para un 72 %, y 5 indicaron que sí para un 28 %. Lo que refleja claramente que sí existe tardanza en la resolución del P.O.L., tal y como se puede observar en el siguiente gráfico.



Lo anterior principalmente debido a la estructura del proceso que facilita y propicia la dilación; lo que se constituye en un problema normativo.

## Cuadro 10

Cómo percibe que se aplica el POL

Criterio	ABSOLUTO	%
Muy eficiente	0	0%
Eficiente (1)	11	61%
Poco eficiente (2)	7	39%
Ineficiente	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

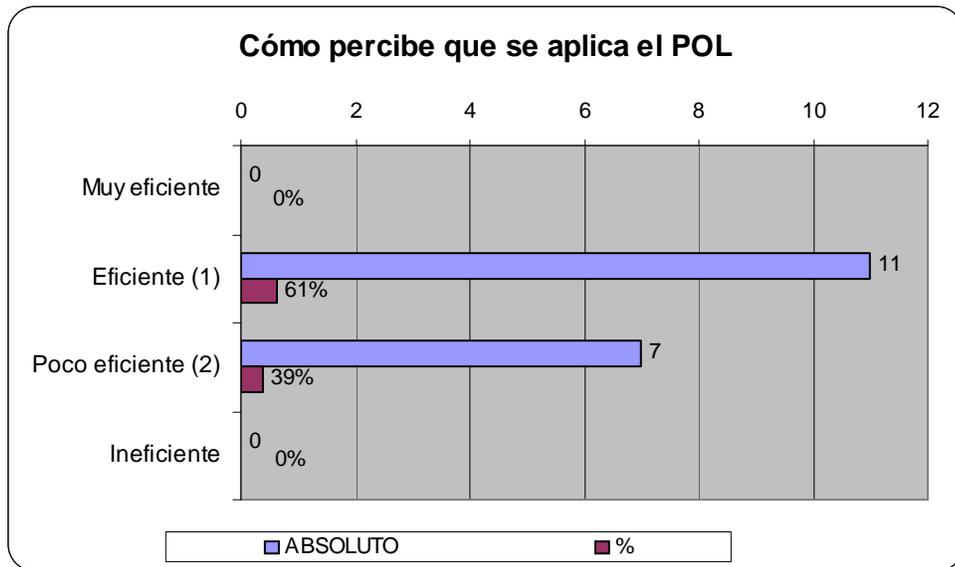
**Notas (Principales Razones):**

1.- A pesar de que el proceso es escrito, se logran los objetivos, aunque oneroso en el factor tiempo.

2.- El procedimiento en la letra es diferente, no hay atraso en el fallo, sí en la tramitación.

**Fuente:** Entrevistas realizadas a abogados litigantes, jueces y otros funcionarios judiciales, además de otros operadores del Derecho Laboral.

Ante la pregunta de cómo percibe que se aplica el Proceso Ordinario Laboral, o sea, de manera muy eficiente, eficiente, poco eficiente o ineficiente, 11 de 18 entrevistados opinaron que la aplicación de POL es de manera **eficiente**, y aún siendo escrito, se logran los objetivos, aunque sí oneroso en el factor tiempo, lo que representó un 61% de los criterios. Por otro lado, un 39% de los entrevistados (7), consideraron que el POL se aplica de manera poco eficiente.



Vale mencionar, además, que tal y como podemos observar en el gráfico anterior, ninguno de los entrevistados consideró "muy eficiente" o "ineficiente" la aplicación del POL.

## Cuadro 11.

### Existe un problema de retraso en el desarrollo de los POL

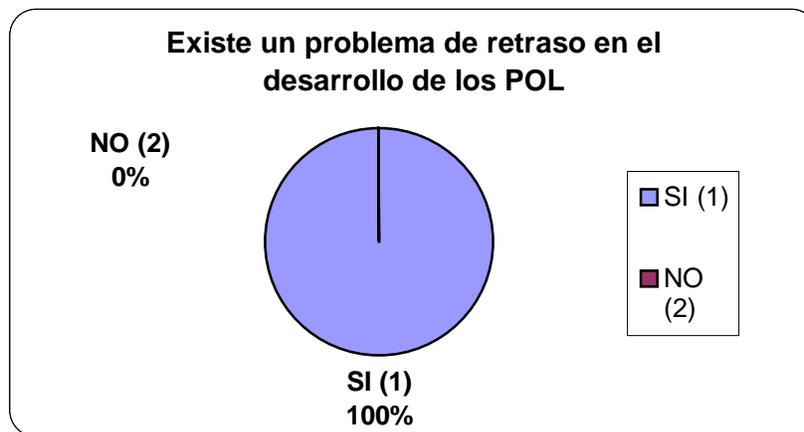
Criterio	ABSOLUTO	%
SI (1)	18	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

**Notas:**

1.- El problema de retraso es multifactorial, además es básicamente escrito, lento, debiera ser menos formal.

**Fuente:** Entrevistas realizadas a abogados litigantes, jueces y otros funcionarios judiciales, además de otros operadores del Derecho Laboral.

Cuando se cuestionó si existía un problema de retraso en el desarrollo del Proceso Ordinario Laboral, todos los entrevistados fueron concordantes en que sí existe un retraso en su desarrollo, lo que constituyó un 100%, debido a muchos factores, como que el proceso es lento, escrito y mayoritariamente formal.



## Cuadro 12.

### Causas del Problema fundamental del Retraso en los POL

Criterio	ABSOLUTO	%
Proceso escrito (1)	12	29%
Notificación (2)	8	20%
Cantidad de Procesos (3)	5	12%
Recolección de Pruebas (4)	3	7%
Falta de requisitos (5)	3	7%
Gestiones improcedentes (6)	2	5%
Sociedades desaparecen (7)	2	5%
Falta de Jueces (8)	2	5%
Falta de especialización de jueces (9)	1	2%
Tiempo en resolver gestión de partes (10)	1	2%
Falta de personal (11)	1	2%
Desorden Administrativo (12)	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

**Notas:** (\*) La pregunta fue de respuesta múltiple, por lo que el total de las respuestas, es mayor al número de entrevistados. Incluye el número de criterios y no el número de entrevistados.

1-. Debido a que con la oralidad se puede resolver en forma expedita y rápida, tal como sucede en el Tribunal de Menor Cuantía del Segundo Circuito Judicial de Goicoechea.

2- Dificultad de localizar a los demandados y a la falta de medios idóneos para llevarla a cabo.

3- Cada vez son más los procesos planteados ante el Órgano Jurisdiccional Laboral, ante la carencia de Jueces, provocando retraso del P.O.L.

4- Al no requerir patrocinio, el sistema debe procurar las pruebas ante la ausencia del abogado del actor, situación que retrasa mucho el P.O.L.

5- Ante la ausencia de patrocinio, el actor no conoce los requisitos mínimos indispensables para presentar la demanda, redundando en retraso del P.O.L.

6- Gestiones improcedentes de las partes. Constituyen una causa de retraso.

7- Cuando el patrono esta representado por una sociedad, sucede que al llegar a sentencia, debido a la lentitud del proceso, muchas veces ya no existe la sociedad.

8- Mientras que las demandas por conflictos laborales han aumentado en número, no así la cantidad de jueces, que son insuficientes para atender en forma expedita los procesos que llegan a su despacho.

9- No todos los profesionales son especializados en Derecho Laboral, lo cual impide que conozcan los principios fundamentales que rigen el derecho laboral.

10- Las gestiones de las partes retrasan el proceso.

11- Es insuficiente para atender apropiadamente la cantidad de procesos.

12- No se lleva un orden adecuado ante la cantidad de demandas.

**Fuente:** Entrevistas realizadas a abogados litigantes, jueces y otros funcionarios judiciales, además de otros operadores del Derecho Laboral.

Al tratar de identificar la causa fundamental del retraso en el desarrollo del POL, se determinó a través de las entrevistas, que el hecho de que el proceso sea escrito obtuvo el primer lugar para un 29% de los criterios en esa dirección, debido a que con la oralidad se puede resolver en forma más expedita y rápida, por ejemplo como sucede en el Tribunal de Menor Cuantía del Segundo Circuito Judicial de Goicoechea.

En segundo lugar se posicionó la notificación (20%), como factor de problema por la dificultad que se presenta en muchas ocasiones, de localizar a los demandados y a la falta de medios idóneos para llevarla a cabo.

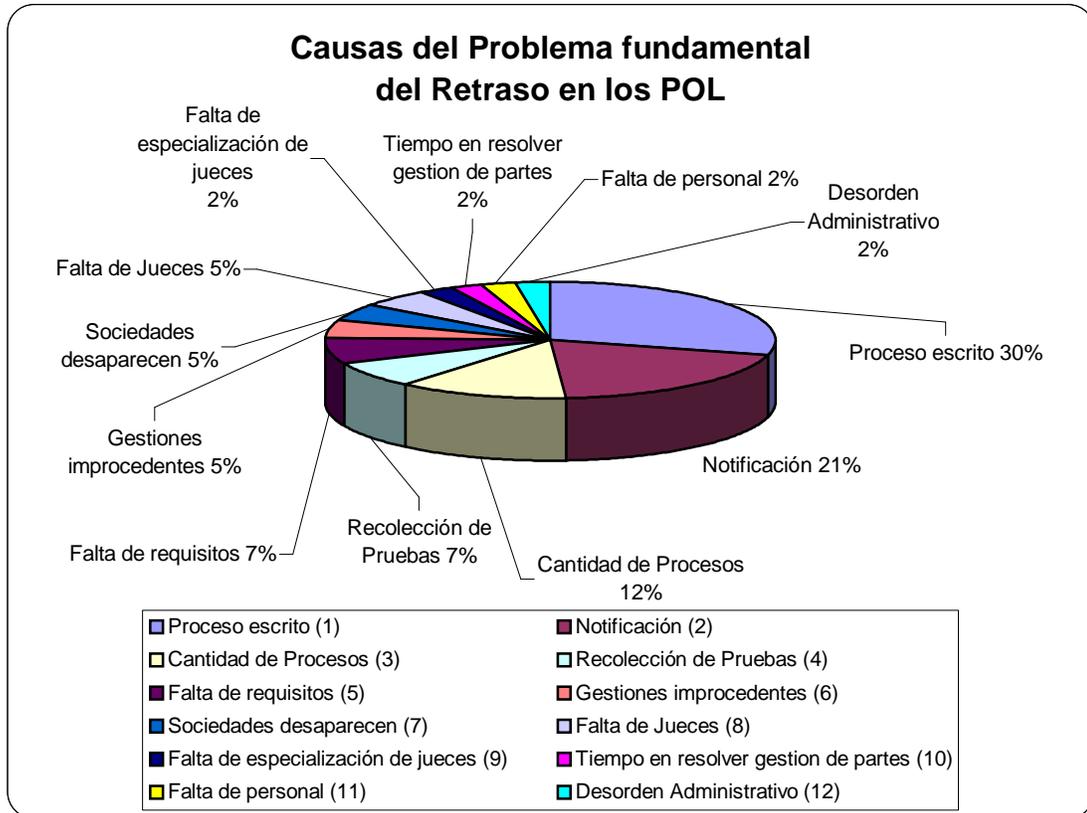
En tercer lugar (12%), se categorizó como problema fundamental del retraso en los POL, la cantidad de procesos; pues cada vez son más los procesos planteados ante el Órgano Jurisdiccional Laboral.

Compartiendo el cuarto lugar para un 7% cada uno, se consideró que la recolección de pruebas y la falta de requisitos en las demandas también son problemas del POL, debido a que al no requerir patrocinio, el propio sistema debe procurar las pruebas ante la ausencia del abogado del actor, situación que retrasa considerablemente y, además, como el actor no conoce los requisitos mínimos indispensables para presentar la demanda, en ocasiones genera retrasos adicionales.

Gestiones improcedentes de las partes constituyeron un 5% de la problemática señalada por los entrevistados, al igual que el hecho de que las sociedades desaparezcan (5%); pues cuando el patrono está representado por una sociedad, sucede que al llegar a sentencia, por la lentitud del proceso, muchas veces ya no existe la sociedad.

La falta de jueces comparte el quinto lugar también con 5%, en razón de que mientras las demandas por conflictos laborales aumentan, la cantidad de jueces es insuficiente para atender en forma expedita los procesos que llegan a su despacho.

Finalmente, cuatro categorías de causas comparten el sexto lugar con un 2% cada una. Algunos entrevistados coincidieron en que no todos los profesionales son especializados en Derecho Laboral; lo cual impide que conozcan con mayor pericia los principios fundamentales que rigen el Derecho Laboral. Por otra parte, algunas de las gestiones de las partes retrasan el proceso y esto, sumado a la falta de personal y la falta de orden en los despachos, resulta en perjuicio de los usuarios, pues no se atienden apropiadamente los procesos, generando retraso.



### Cuadro 13.

#### Se cumplen los fines materiales y sustanciales del POL

Criterio	ABSOLUTO	%
NO (1)	12	67%
SI (2)	6	33%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

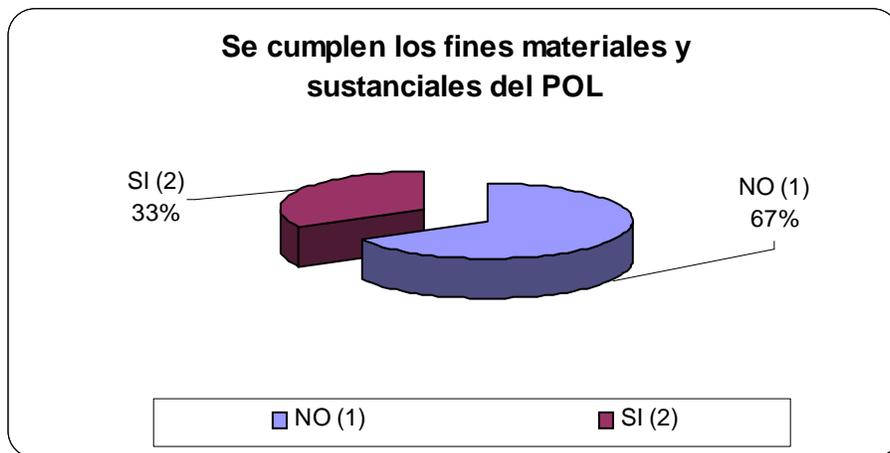
**Notas (Principales Razones):**

1.- El trabajador no puede conseguir la pretensión por la lentitud del proceso.

2.- Si se cumple pero no en forma satisfactoria por la lentitud del proceso.

**Fuente:** Entrevistas realizadas a abogados litigantes, jueces y otros funcionarios judiciales, además de otros operadores del Derecho Laboral.

Con respecto a la pregunta de si se cumplen los fines materiales y sustanciales de los POL, 12 de los 18 entrevistados dijeron que no para un 67%, mientras que 6 opinaron que sí para un 33%,



Quienes consideraron que no se cumplen los fines materiales y sustanciales del POL, lo sostuvieron en razón de que el trabajador no puede conseguir la pretensión por la lentitud del proceso. Sin embargo, quienes afirmaron que sí se cumplen, indicaron que no es en forma satisfactoria por la lentitud del proceso.

## Cuadro 14.

### Hay un problema en la aplicación del trámite POL

Criterio	ABSOLUTO	%
NO (1)	9	50%
SI (2)	9	50%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

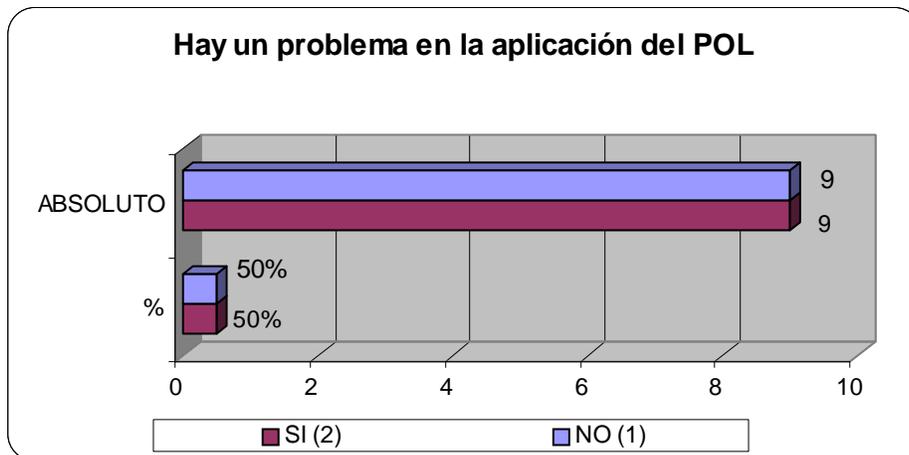
**Notas (Principales Razones):**

1.- Porque se siguen las etapas procesales que establece el Código de Trabajo.

2.- Debido a la Inmensa cantidad de juicios y pocos jueces. No se aplica plenamente la oficiosidad.

**Fuente:** Entrevistas realizadas a abogados litigantes, jueces y otros funcionarios judiciales, además de otros operadores del Derecho Laboral.

Interesantemente, al preguntar si hay un problema en la aplicación del trámite del POL, 9 de los entrevistados opinaron que no para un 50%; y 9 opinaron que sí para un 50 %, o sea, se dio un resultado completamente de contraste.



Quienes sostuvieron que no hay un problema en la aplicación del trámite del POL, dijeron que es porque se siguen las etapas procesales establecidas por el Código de Trabajo, o sea, que se actúa conforme a la ley.

En contraste a ese criterio, se argumentó que debido a la inmensa cantidad de juicios y pocos jueces, no se aplica plenamente la oficiosidad,

y en este sentido se consideró que sí hay un problema en la aplicación del trámite del POL.

### **Acerca de mejoras al Proceso Ordinario Laboral.**

#### **Cuadro 15.**

**Considera necesaria una Reforma al Código Laboral en cuanto a los POL**

<b>Criterio</b>	<b>ABSOLUTO</b>	<b>%</b>
SI (1)	15	83%
NO (2)	3	17%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

**Notas (Principales Razones):**

1.- Debería hacerse un proceso menos formalista, aplicar más la oralidad.

2.- No falla el código, sino la gran cantidad de trabajo, falta de espacio y personal.

**Fuente:** Entrevistas realizadas a abogados litigantes, jueces y otros funcionarios judiciales, además de otros operadores del Derecho Laboral.

Al cuestionar si era necesaria una reforma al Código Laboral en cuanto al tema de los Procesos Ordinarios Laborales, 15 de los 18 entrevistados opinaron que sí, para un 83%. En ese sentido señalaron, entre otras cosas, que debería hacerse un proceso menos formalista, aplicando más la oralidad.



Por otro lado, 3 personas opinaron que no es necesaria una reforma al Código Laboral en este tema, lo que representó un 2 % de los criterios obtenidos. Consideraron que lo que falla no es propiamente el Código, sino que los problemas de retraso se originan principalmente por la gran cantidad de trabajo, así como por la falta de espacio y de personal.

## Cuadro 16.

### Principales formas de mejorar el POL

Criterio	ABSOLUTO	%
Con la Oralidad (1)	12	30%
Conexiones a INS, CCSS y RP (2)	6	15%
Proceso menos formal (3)	5	13%
Contar con patrocinio letrado (4)	4	10%
Conciliación pre-procesal (5)	3	8%
Crear un proceso laboral nuevo (6)	3	8%
Crear un Tribunal de Trabajo de Mayor Cuantía sumarísimo (7)	2	5%
Cumpliendo los plazos de ley (8)	2	5%
Creación del Código Procesal Laboral (9)	2	5%
Creando una mejor normativa procesal (10)	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Notas:** (\*) La pregunta fue de respuesta múltiple, por lo que el total de las respuestas, es mayor al número de

entrevistados. Incluye el número de criterios y no el número de entrevistados.

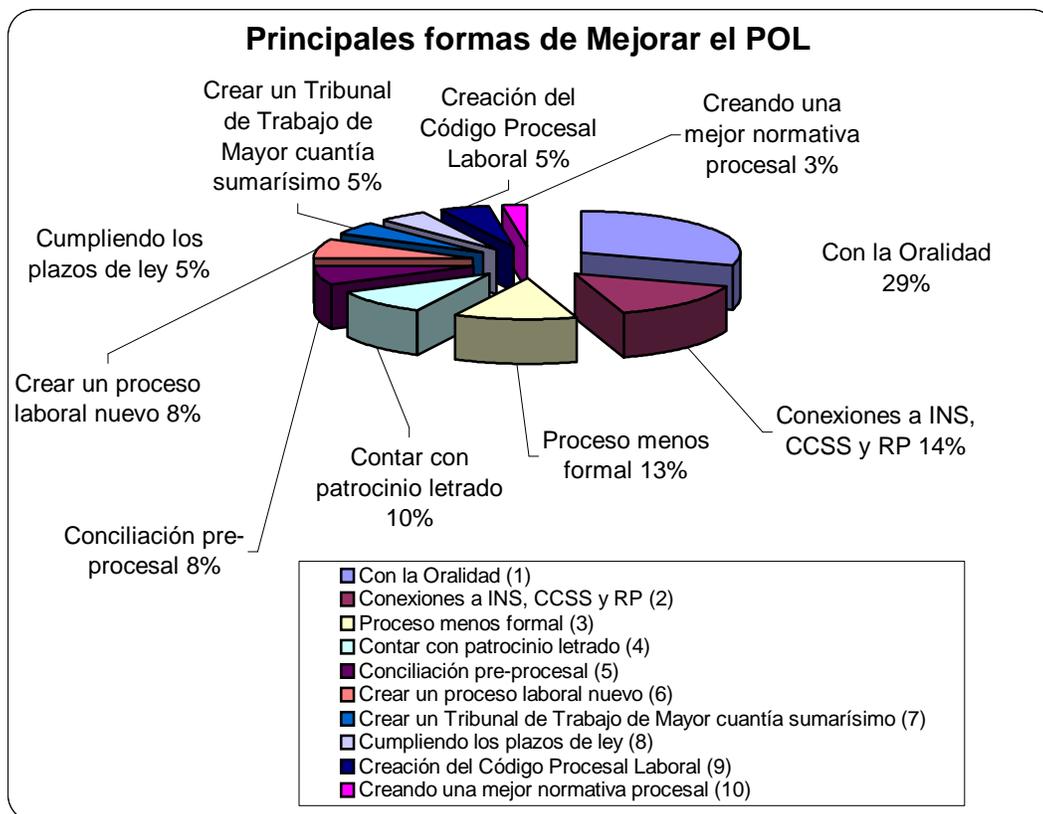
- 1.- La plena aplicación de la oralidad.
- 2.- Implementación de sistematización del proceso que faciliten la comunicación y agilización de la información.
- 3.- El P.O.L. No debe ser tan formal.
- 4.- El patrocinio letrado, pagado por el estado.
- 5.- Aplicar la conciliación antes de iniciar el proceso.
- 6.- El Código de Trabajo es muy viejo, vivimos otros tiempos con otras exigencias.
- 7.- Con un Tribunal de Trabajo sumarísimo en mayor cuantía, similar al establecido en menor cuantía.
- 8.- Con el cumplimiento de los plazos establecidos en el P.O.L.
- 9.- Creación de un Código Procesal Laboral, que establezca todo el proceso.
- 10.- Con la creación de una normativa del Proceso Ordinario Laboral.

**Fuente:** Entrevistas realizadas a abogados litigantes, jueces y otros funcionarios judiciales, además de otros operadores del Derecho Laboral.

Como una aproximación a las posibles mejoras o soluciones para mitigar el problema del retraso en la aplicación y resolución del Proceso Ordinario Laboral, los entrevistados indicaron en primer lugar la plena aplicación de la oralidad (30%); en segundo lugar, para un 15%, se indicó la implementación de "conexiones" al INS, la CCSS y el Registro Público, que faciliten la comunicación y agilización de la información.

En tercer lugar, se indicó que el POL no debe ser tan formal (13%); en cuarto lugar el patrocinio letrado, pagado por el Estado, representó un 10% de los criterios obtenidos.

En quinto lugar, para un 8%, interesantemente se señaló como solución, aplicar la conciliación antes de iniciar el proceso, o sea, la conciliación pre-procesal.



También compartiendo el quinto lugar con un 8%, se opinó que una eventual solución sería crear un proceso Laboral completamente nuevo y diferente, pues el que tenemos es muy viejo y vivimos otros tiempos con otras exigencias.

Tres categorías comparten el sexto lugar con un 5%, la creación de un Tribunal de Trabajo sumarísimo en mayor cuantía, similar al establecido en menor cuantía; el cumplimiento real de los plazos establecidos en el Código Laboral para el Proceso Ordinario Laboral; o la creación de un Código Procesal Laboral, que establezca todo el proceso de una mejor manera.

Finalmente, en séptimo lugar, para un 3% de los criterios obtenidos, similar a uno de los de los puntos anteriores, se sugirió la reforma de la normativa del Proceso Ordinario Laboral.

## Cuadro 17.

### Es necesario construir una Ley Procesal Laboral Independiente

Criterio	ABSOLUTO	%
SI (1)	12	67%
NO (2)	6	33%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

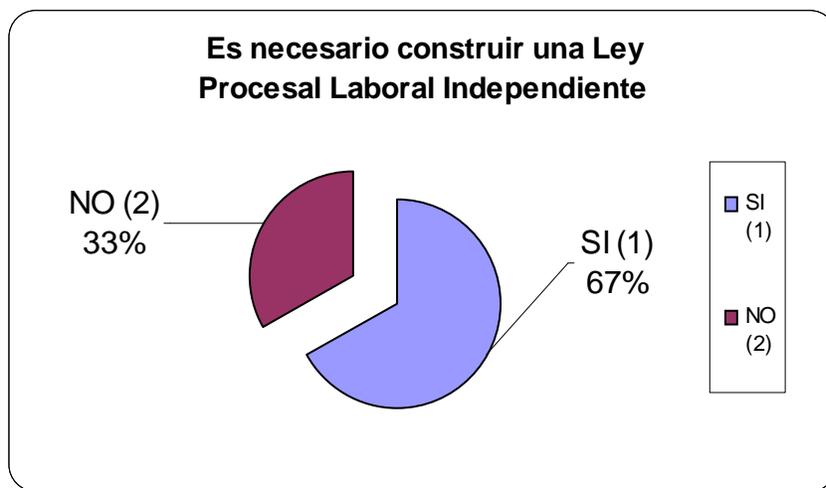
**Notas (Principales Razones):**

1.- Se daría una mejor interpretación al proceso, el trámite sería más expedito.

2.- Lo que debe reformarse es la parte procesal del Código de Trabajo.

**Fuente:** Entrevistas realizadas a abogados litigantes, jueces y otros funcionarios judiciales, además de otros operadores del Derecho Laboral.

Respecto a la pregunta si se consideraba razonable construir una ley procesal laboral independiente, 12 de los 18 entrevistados indicaron que sí, para un 67%; pues se daría una mejor interpretación al proceso, volviendo el trámite más expedito.



Por su parte, 6 de los 18 profesionales consultados opinaron que no es necesario, lo que configura un 33 %. En su lugar, mayoritariamente consideraron que lo que debe reformarse es la parte procesal del Código de Trabajo.

## Cuadro 18.

### Es razonable simplificar el POL disminuyendo plazos

Criterio	ABSOLUTO (*)	%
SI (1)	9	50%
NO (2)	9	50%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

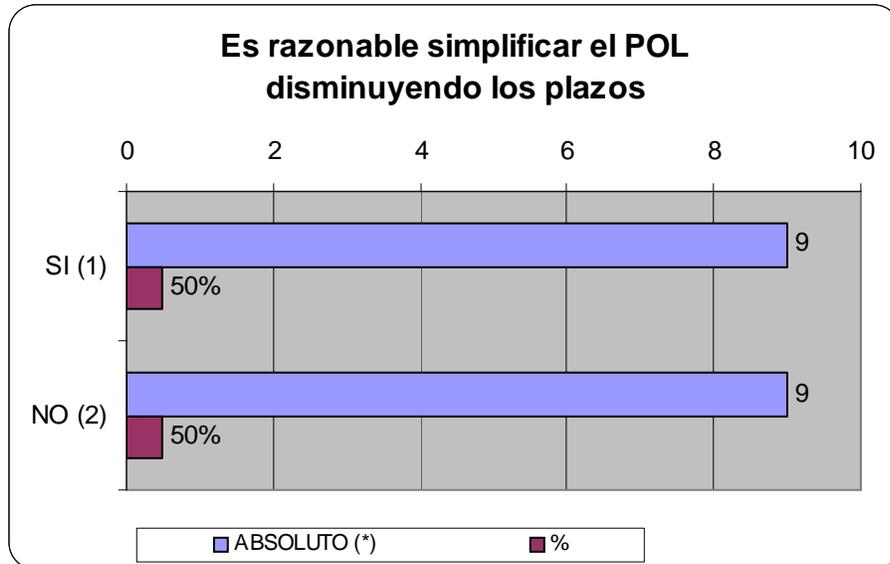
**Notas (Principales Razones):**

1.- Para agilizar el resultado o sentencia, eliminando trámites innecesarios.

2.- Los plazos son cortos, el problema es que no se cumplen.

**Fuente:** Entrevistas realizadas a abogados litigantes, jueces y otros funcionarios judiciales, además de otros operadores del Derecho Laboral.

Ante la pregunta de si se considera razonable simplificar el POL disminuyendo los plazos, exactamente la mitad de los entrevistados dijeron que sí para un 50 %, e indicaron que esto agilizaría en mucho el resultado o sentencia, eliminando trámites innecesarios.



Como se observa en el gráfico anterior, 9 de los entrevistados (50%), dijeron que no es razonable ya que los plazos son cortos, pero el problema es que por diversos factores estos plazos no se cumplen.

## Acerca de la conciliación en el Proceso Ordinario Laboral.

### Cuadro 19.

#### Frecuencia en la aplicación y uso de la conciliación

Criterio	ABSOLUTO	%
0 a menos de 10%	13	72%
10% a menos de 20%	3	17%
20% a menos de 40%	2	11%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

#### Notas (Principales Razones):

1.- Por ley se aplica a todos los P.O.L., el porcentaje logrado es muy bajo.

2.- Algunos entrevistados consideraron un porcentaje mayor.

**Fuente:** Entrevistas realizadas a abogados litigantes, jueces y otros funcionarios judiciales, además de otros operadores del Derecho Laboral.

En cuanto a la frecuencia en el uso y aplicación del instituto jurídico de la conciliación, 13 de los 18 entrevistados opinaron que la conciliación se presenta en menos del 10 % de los POL, lo que representa un 72%.

Posteriormente, 3 entrevistados (17%) consideraron que la conciliación se presenta en no menos del 10% pero en no más del 20% de los casos, lo que implicó un porcentaje de 17%.

Finalmente, a pesar de que algunos entrevistados consideraron un porcentaje mayor 2, (11%), expresaron su pensamiento en el sentido de que la conciliación se presenta en más del 20% pero en menos del 40% de los casos, tal y como lo podemos observar en el siguiente gráfico.



Aunque por disposición de ley, la conciliación como etapa procesal se aplica a todos los POL, el porcentaje efectivo de conciliaciones debidamente suscritas y cumplidas es muy bajo.

Podemos notar como la percepción de los entrevistados no se aleja mucho de la realidad; pues, analizando la cuestionante a la luz de los datos obtenidos de la observación, análisis y estudio de los expedientes utilizados como muestra de la presente investigación, concuerda con el hecho de que sólo 6 de los 55 expedientes revisados fueron conciliados, y además de esto, en uno se incumplió el acuerdo conciliatorio.

## Cuadro 20.

### Es la conciliación una efectiva herramienta de Justicia Pronta y Cumplida

Criterio	ABSOLUTO	%
SI (1)	18	100%
NO (2)	0	0%
<b>TOTAL</b>	18	100%

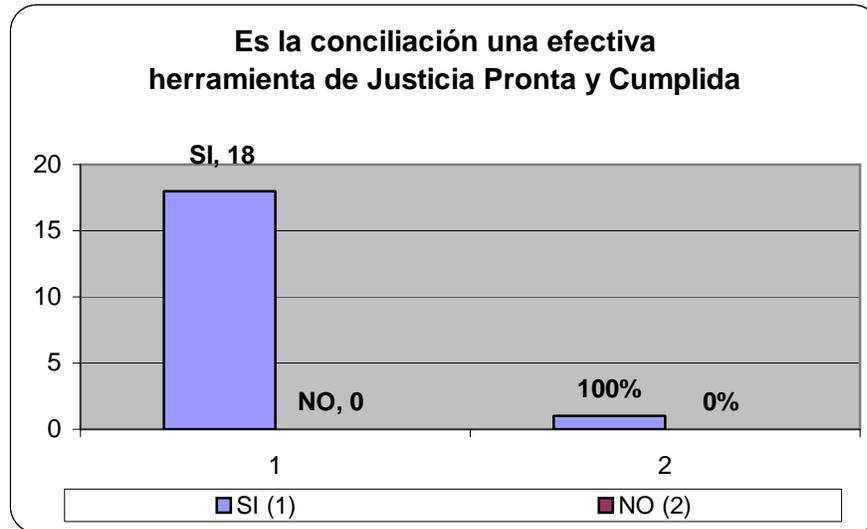
**Nota (Principales Razones):**

1.- Siempre que sea bien conducida, con un conciliador idóneo, que conozca bien la materia.

2.- No se considera negativa respecto al cumplimiento de la justicia pronta y cumplida.

**Fuente:** Entrevistas realizadas a abogados litigantes, jueces y otros funcionarios judiciales, además de otros operadores del Derecho Laboral.

Un cuestionamiento que se constituyó al final en un pleno sí, fue cuando se preguntó si la aplicación de la conciliación en el Proceso Ordinario Laboral puede constituir una verdadera herramienta de justicia pronta y cumplida en la resolución del POL.



Siempre que la conciliación sea bien conducida por un profesional debidamente preparado e idóneo, que conozca bien la materia, no se considera negativa respecto al cumplimiento de la justicia pronta y cumplida. Todo lo contrario, así las cosas, los 18 entrevistados coincidieron en criterio, tal y como se observa en el gráfico anterior.

### Cuadro 21.

Es perjudicial para el trabajador la aplicación de la conciliación en los POL.

Criterio	ABSOLUTO	%
NO (1)	14	78%
SI (2)	4	22%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

**Nota (Principales Razones):**

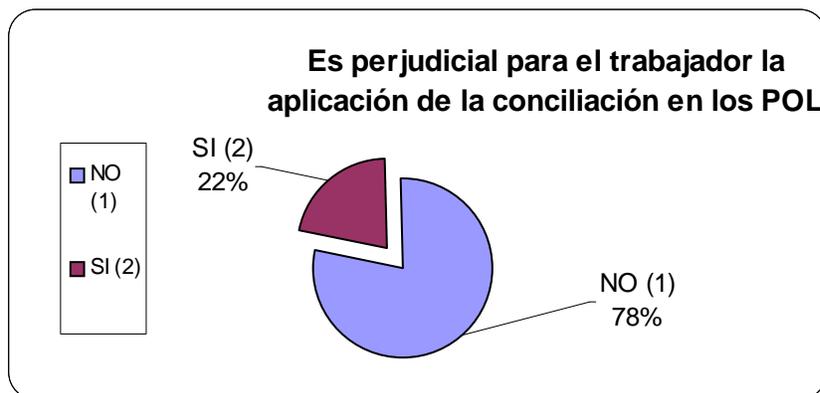
- 1.- El Juez tiene la obligación de garantizar la igualdad de las partes, y así lo estipula la ley.
- 2.- El trabajador debe aceptar una suma inferior por la urgencia económica.

**Fuente:** Entrevistas realizadas a abogados litigantes, jueces y otros funcionarios judiciales, además de otros operadores del Derecho Laboral.

Al preguntar si de alguna manera era perjudicial para el trabajador la aplicación de la conciliación en el Proceso Ordinario Laboral en una relación de "desigualdad", la mayoría de los entrevistados afirmaron que no (14), lo que representó un 78% de los datos obtenidos.

Este criterio se fundamentó, básicamente, en la idea de que el juez tiene la obligación de garantizar la igualdad de las partes y así lo estipula la ley.

En el siguiente gráfico podemos observar que quienes adujeron que el trabajador sí se ve perjudicado eventualmente en la aplicación de la conciliación, ello es principalmente debido a que éste debe aceptar una suma inferior a la "justa", por la urgencia económica de que es objeto por la misma situación que la origina.



## Cuadro 22.

### Categorías de causas de la falta de Conciliación en los POL

Criterio	ABSOLUTO (*)	%
Falta de capacitación de jueces y abogados (1)	13	31%
Falta de asesoramiento de las partes (2)	8	19%
Elevados cálculos del MTSS (3)	4	10%
Honorarios de Abogados (4)	3	7%
Indisposición de los patronos en la audiencia conciliatoria (5)	3	7%
No se presentan las partes (6)	3	7%
Mal manejo de la conciliación (7)	3	7%
Motivos personales de las partes (8)	2	5%
Disposición del juez para lograr la conciliación (9)	2	5%
Posibilidad del patrono de no pagar (10)	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

**Notas:** (\*) La pregunta fue de respuesta múltiple, por lo que el total de las respuestas, es mayor al número de entrevistados. Incluye el número de criterios y no el número de entrevistados.

**(Principales Razones):**

- 1.- Se consideró que tanto Jueces como abogados deben ser capacitados en la materia.
- 2.- Las partes deben ser asesoradas y concientizadas sobre las ventajas de la conciliación.
- 3.- Los elevados cálculos que hace el M.T.S.S., indisponen al patrono sobre la conciliación.
- 4.- La conciliación limita los honorarios de los abogados, lo que muchas veces indisponen su aplicación.
- 5.- Muchas veces el patrono se presente indispuesto a la conciliación, dificultando el posible arreglo.
- 6.- Por lo que no se puede lograr ningún acuerdo.
- 7.- Debido a la falta de conocimiento del conciliador, falta de capacitación adecuada.
- 8.- Debido a que las partes tienen conflictos personales que van más allá de lo económico.
- 9.- La actitud o el interés que tenga el Juez para lograr la conciliación.
- 10.- El patrono cuenta con la posibilidad de que el actor abandone el proceso, o de evadir la justicia, y así no tener que pagar la pretensión.

**Fuente:** Entrevistas realizadas a abogados litigantes, jueces y otros funcionarios judiciales, además de otros operadores del Derecho Laboral.

Continuando en torno al tema de la conciliación, a la hora de localizar las principales causas de su falta de aplicación encontramos que a criterio de los entrevistados, el problema contempla muchos elementos. En ese sentido, en primer lugar, para un 31% de los criterios

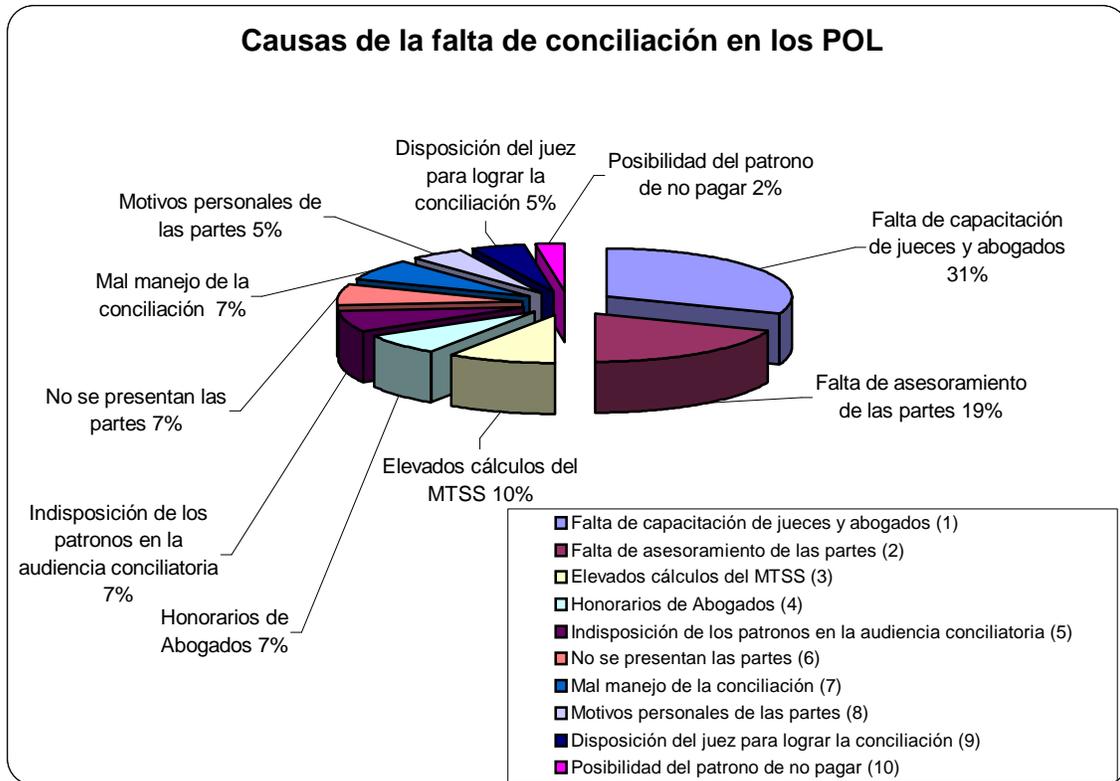
obtenidos, se consideró como problema la falta de capacitación tanto de jueces como abogados y éstos deben ser instruidos en la materia.

En segundo lugar, se indicó como problema la falta de asesoramiento de las partes; lo que representó un 19% de los datos obtenidos.

En tercer lugar, un 10% de los criterios señalaron como causa de la falta de conciliación en materia laboral, los elevados cálculos que hace el M.T.S.S., que indisponen al patrono sobre la misma.

Compartiendo el cuarto lugar, con 7% cada una, se ubicaron cuatro causas diversas:

- Primero, que la conciliación "limita" los **honorarios** de los abogados, lo que muchas veces indispone su aplicación.
- Segundo, la indisposición del patrono a la hora de presentarse a la audiencia de conciliación; lo que dificulta en gran medida el posible arreglo.
- Luego, muy frecuente también, el hecho de que las partes no se presenten a la audiencia de conciliación; por lo que evidentemente no se puede lograr ningún acuerdo; y
- Por último, también con un 7%, se categorizó como problema el mal manejo de la conciliación, por desconocimiento de quien la dirige, o sea, que carece de una capacitación adecuada.



En quinto lugar, un 5% de los criterios iban direccionados a “motivos personales de las partes”, en razón de que a veces éstas aducen que tienen conflictos personales que van más allá de lo económico.

También en quinto lugar, para un 5%, influye la actitud o el interés que tenga el juez para lograr la conciliación; pues, en algunos casos, por éstos fracasa esa diligencia.

Finalmente, un 2% de los criterios señalaron que el patrono cuenta con la posibilidad de que el actor abandone el proceso, o de evadir la justicia y así no tener que pagar la pretensión; lo que obviamente va en detrimento no solo de la justicia, sino del “fair play” jurídico procesal.

## Cuadro 23.

### Debe ser más activo el papel del juez como conciliador en los POL

Criterio	ABSOLUTO	%
SI (1)	17	94%
NO (2)	1	6%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

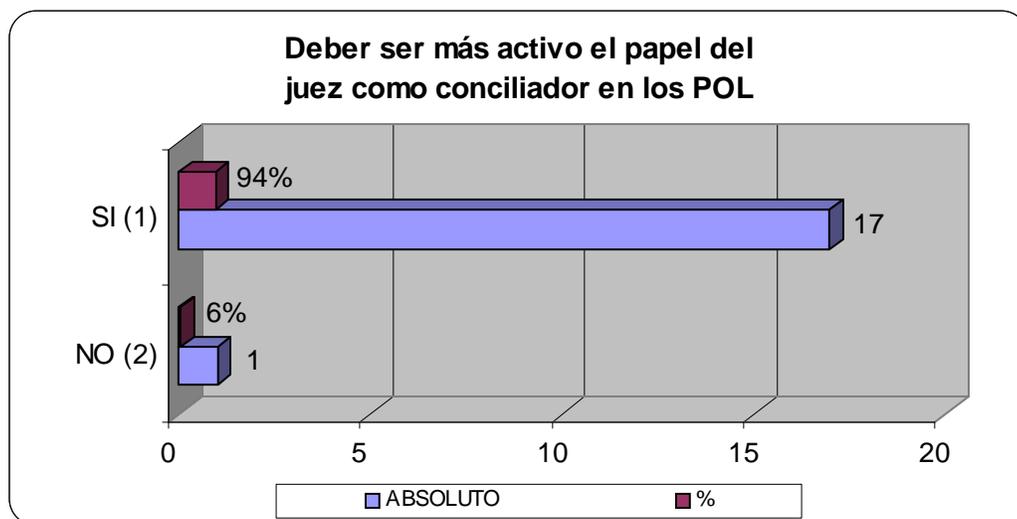
**Notas (Principales Razones):**

1.- En el sentido de capacitar a los jueces sobre cómo promover la conciliación, las partes tienen confianza en el Juez, concientizar a las partes sobre las ventajas de la conciliación.

2.- Se perdería la concepción de que el juez debe ser neutral, solo si el juez que intenta la conciliación es otro, por imparcialidad.

**Fuente:** Entrevistas realizadas a abogados litigantes, jueces y otros funcionarios judiciales, además de otros operadores del Derecho Laboral.

Por último, en cuanto a si debe ser más activo el papel del Juez como conciliador dentro del proceso Ordinario Laboral, para agilizar la resolución del conflicto, la mayoría de los entrevistados (17) consideró que sí, para un 94%, en el sentido de que se debe capacitar a los jueces sobre cómo promover la conciliación, ya que las partes tienen confianza en el juez y éstas deben conocer las ventajas de la conciliación.



Por otro lado, quien consideró que el papel del juez no debe ser más activo en la conciliación, un (6%), lo indicó así en razón de que a su criterio se perdería la concepción de que el juez debe ser neutral; pero sí admitió la posibilidad de que sea otro juez quien intente la conciliación, principalmente por la imparcialidad.

## **CAPITULO V. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **A.- Conclusiones.**

Teóricamente hemos concluido que el Proceso laboral se origina en un conflicto material de intereses entre un patrono y un trabajador, calificado por una pretensión determinada, cuyo fin es, dada la naturaleza jurídica del Derecho Laboral (**proteccionista**), la justa resolución del conflicto y los **finés últimos de paz y justicia social**.

Reza nuestra jurisprudencia que "*...La dilación en la administración de los procesos no puede ser base para justificar una lesión a una garantía fundamental cual es el debido proceso... La morosidad o el atraso en sí es producto de muchos factores, pero no puede pretenderse resolver los problemas de celeridad judicial sacrificando derechos fundamentales...*" <sup>60</sup>(*el subrayado no es del original*). En la investigación que realizamos pudimos constatar que efectivamente la dilación roza con el sacrificio del derecho fundamental de justicia pronta y cumplida.

---

<sup>60</sup> Voto N° 120-03-2003, Res. a las 11 h. 10 m. del 16 Jul. 2003; Sentencia de II Instancia, Exp. Interno 115-03-2003 del Tribunal Superior de Trabajo de Heredia.

Es este sentido, hemos llegado a la conclusión de que el Proceso Ordinario Laboral, como parte integral del sistema jurídico procesal costarricense, requiere de una reforma, que haga posible no solo el cumplimiento de los principios esenciales de justicia, oficiosidad, inmediación y celeridad, sino que también se fortalezca debidamente la cobertura proteccionista del Estado en materia Procesal Laboral.

**En cuanto al muestreo de expedientes realizado, llegamos a las siguientes conclusiones:**

Conforme con el trabajo de revisión de expedientes de Proceso Ordinario Laboral, así como de las entrevistas aplicadas a profesionales del Derecho Laboral, comprobamos que efectivamente existe tardanza en la resolución del Proceso Ordinario Laboral, con lo que **se incumple el principio constitucional de justicia pronta y cumplida** señalándose diversas causas como:

- Falta de implementación de la oralidad en el proceso. Se considera una necesidad de aplicación plena de ésta en el proceso, por las características especiales del mismo, lo que redundaría en su resolución más rápida, logrando el cumplimiento del principio de Justicia Pronta y Cumplida.
- Falta de instrumentalización del proceso, falta de conexión con las instituciones del Estado que permitirían extraer en forma rápida y expedita todo tipo de certificaciones, tanto a la C.C.S.S., INS, Registro Público. En términos generales, constituyen medios que facilitarían enormemente el desarrollo del proceso, debido a que en la actualidad

se tarda muchísimo tiempo en hacer las consultas por los medios tradicionales.

- Dificultad de llevar a cabo las notificaciones, especialmente por la falta de mecanismos idóneos para llevarla a cabo.
- Necesidad de brindar patrocinio al proceso, entre otras.

Por otro lado, pudimos constatar que el ***promedio de duración general*** de los Procesos Ordinarios Laborales de los casos examinados fue de 16,38 meses.

### **Acerca de los Indicadores de la Problemática planteados.**

- Duración excesiva en la Notificación del Proceso.

Concluimos que de los 55 casos examinados, solo 42 pudieron ser notificados debidamente (76%). De éstos, en 27 la duración de la notificación excedió de 2 meses (64%). Por esto concluimos que lo proyectado sí coincidió con lo obtenido, y sí existió una problemática en ese sentido; pues, se había previsto como indicador que en más del 60% de los procesos el plazo de notificación del emplazamiento tendría una duración de más de 2 meses.

- Prácticas Dilatorias.

Hemos concluido que la estimación del indicador fue concordante con lo previsto; pues, de acuerdo con el sondeo de percepción, efectivamente más del 80% de los entrevistados (100%) percibieron que en estos procesos sí se dan muchas prácticas dilatorias, pero que éstas no superan el 50%, de manera que en este indicador, consideramos que

los datos evidencian también que existió una problemática en este aspecto.

- Aplicación y Uso de la Conciliación.

El resultado esperado no varió respecto del indicador planteado al inicio de la investigación. Se esperaba que menos del 20% se resolvieran por medio de la conciliación y los datos obtenidos reflejan que alcanza apenas el 11% (6 casos y en 1 se incumplió el acuerdo), lo que nos lleva a concluir que sí existió problemática en esta área también.

**II.- En cuanto al análisis de entrevistas a abogados litigantes, jueces y otros funcionarios judiciales, además de otros operadores del Derecho Laboral, llegamos a las siguientes conclusiones.**

**Acerca de la tardanza en el Proceso Ordinario Laboral.**

- A.** El Sistema judicial **NO** ofrece un **trámite expedito y rápido.**
- B.** El Proceso Ordinario Laboral se aplica de manera eficiente.
- C.** Sí existe un retraso en el desarrollo del POL.
- D.** Las cuatro causas fundamentales del retraso en el desarrollo del POL, son:
  - 1.-** Que el proceso sea escrito.
  - 2.-** Las dificultades para la notificación inicial.
  - 3.-** La cantidad de procesos; y
  - 4.-** La recolección de pruebas y la falta de requisitos en las demandas.
- E.** **NO** se cumplen los fines materiales y sustanciales de los POL.

- F. Si hay un problema en la aplicación del trámite del POL, aunque la opinión fue dividida 50% y 50%.

### **Acerca de mejoras al Proceso Ordinario Laboral.**

- G. Sí es necesaria una reforma al Código Laboral en cuanto al tema de los Procesos Ordinarios Laborales. Debería hacerse un proceso menos formalista, aplicando más la oralidad.
- H. Las 4 posibles mejoras o soluciones más reiteradas para mitigar el problema del retraso en la aplicación y resolución del Proceso Ordinario Laboral son:
- 1.- La plena aplicación de la oralidad.
  - 2.- La implementación de "conexiones" al INS, la CCSS y el Registro Público, que faciliten la comunicación y agilización de la información.
  - 3.- Hacer el POL menos formalista; y
  - 4.- El patrocinio letrado pagado por el Estado.
- I. Sí se considera razonable construir una ley procesal laboral independiente.
- J. Sí se considera razonable simplificar el POL disminuyendo los plazos, aunque la opinión fue dividida 50% y 50%.

### **Acerca de la conciliación en el Proceso Ordinario Laboral.**

- K. La conciliación se presenta en menos del 10 % de los POL. Aunque por disposición de ley, la conciliación como etapa procesal se aplica a todos los POL, el **porcentaje efectivo de conciliaciones** debidamente suscritas y cumplidas logrado **es muy bajo**.
- L. La aplicación de la conciliación en el Proceso Ordinario Laboral constituye una verdadera herramienta de justicia pronta y cumplida en la resolución del POL.

- M.** La aplicación de la conciliación en el Proceso Ordinario Laboral en una relación de “desigualdad” como la existente, **NO** resulta perjudicial para el trabajador.
- N.** Las 4 principales causas de la NO aplicación de la conciliación son:
- 1.-** La falta de capacitación tanto de jueces como de abogados.
  - 2.-** La falta de asesoramiento de las partes.
  - 3.-** Los elevados cálculos de prestaciones legales que hace el M.T.S.S.; y
  - 4.-** Compartiendo la posición de este inciso, se determinaron cuatro razones: a) Reducción de honorarios profesionales al abogado director; sea que para algunos de los entrevistados, los abogados de las partes beligerantes, desatinadamente deciden no esforzarse en procurarla, toda vez que operada ésta los honorarios que puedan cobrar serían menores, en contraposición al caso de que la controversia culmine en sentencia. Lo anterior de conformidad con en *el Arancel de Profesionales en Derecho vigente* y el artículo 495 del *Código de Trabajo*, el cual indica, que la sentencia regula prudencialmente los honorarios de los abogados de las partes y que a este efecto, los Tribunales toman en cuenta la labor realizada, la cuantía y la posición económica de las partes. b) La indisposición del patrono a la hora de presentarse a la audiencia de conciliación. c) Que las partes no se presentan a la audiencia de conciliación. d) El mal manejo de la conciliación como tal.
- O.** Debe ser más activo el papel del Juez como conciliador dentro del proceso Ordinario Laboral, para agilizar la resolución del conflicto.

## **B.- Recomendaciones.**

Como resultado de la investigación, y de acuerdo con las conclusiones antes dichas, se establecen las siguientes recomendaciones para mejorar la celeridad del Proceso Ordinario Laboral.

**1-** Se recomienda reformar la normativa Laboral vigente, a efecto de que se aplique plenamente la oralidad en el Proceso Ordinario Laboral; y la creación de Tribunales laborales sumarios, de Mayor y de Menor cuantía, en todos los circuitos judiciales, tal como se hizo en el Tribunal Laboral de Menor Cuantía, del II Circuito Judicial de Goicoechea.

**2-** Además, se recomienda dotar a Los Juzgados Laborales de instrumentalización, por medios electrónicos, como conexión con el Registro Público, con el INS, con la C.C.S.S., que agilizarán y facilitarán el desarrollo del proceso y, por ende, disminuirá su duración, debido a que en esta etapa se emplean meses y meses, tratando de determinar claramente mediante certificaciones, que van y vienen, quién es el demandado, representante legal, derechos de los trabajadores, etc.

**3-** Se considera, además, trascendente que el Estado proporcione patrocinio legal gratuito al trabajador, con lo que se garantiza que la demanda sea presentada con todos los requisitos legales establecidos, lo cual redundará en disminución de tiempo del proceso, tal y como sucede en materia agraria.

**4-** Finalmente tenemos la convicción de que al establecer una oficina conciliadora en cada Juzgado Laboral, previa al proceso, como una etapa obligatoria a la que deban asistir las partes, con conciliadores debidamente capacitados a tal efecto, se reducirá considerablemente la cantidad de procesos llevados a vía jurisdiccional para debatir cuestiones de carácter laboral, en pro de un acercamiento mayor al cumplimiento del mandato constitucional de Justicia Pronta y Cumplida.

Si bien el Código de Trabajo Costarricense ordena la convocatoria a conciliación en todo Proceso Ordinario Laboral, consideramos necesario adquirir mayor conciencia y una mejor preparación de los operadores del derecho en la resolución de los conflictos; así como un cambio en el modo de pensar de los costarricenses sobre las ventajas de utilizar la conciliación, ya que esto beneficiaría a las partes y al Estado evitando la tardanza y lo costoso de un proceso judicial, así como la reducción del circulante en los despachos judiciales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

### LIBROS

- Almanza Pastor, José M.; (1991); Derecho de la seguridad social; Madrid, Editorial Tecnos, S.A.
- Álvarez García, Manuel Damián; (1993), Legitimación Activo y Pasiva en los Interdictos; Madrid, Consejo Corporativo de Derecho de España.
- Ardón Acosta Víctor M. La tercera Instancia en el Proceso Laboral. (1998. B. Corte.
- Ardón Acosta, Víctor Manuel; (1993), Tramitación y resolución de incidentes, excepciones, y ejecución de sentencia. En el Proceso Laboral, San José, IJSA, 32 pág.
- Ardón Acosta, Víctor Manuel; (1996); Limitación del actual Proceso Laboral, San José, IJSA.
- Arguedas Salazar, Olman; (2000), Teoría General del Proceso, San José, Editorial Juritexto.
- Ballesteros Pastor, María; (1990); El Arbitraje Laboral, Madrid, Edita Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Tesis Doctoral.
- Bejarano Coto, Oscar, El Derecho Laboral en los albores del siglo XXI. (1994).
- Cabanellas de Torres, Guillermo; (1966); Derecho Normativo Laboral; Buenos Aires, 569 pág.
- Capón Filas Rodolfo, La depreciación monetaria y las deudas laborales, Buenos Aires, Editorial Plus Ultra S.A.

- Cascante Castillo, Germán Eduardo; (1999); Teorías Generales del Derecho del Trabajo; San José, Investigaciones Jurídicas, S. A.
- Godínez Vargas, Alexander; (1996), Diseño del proyecto de Bases para una Ley Procesal Laboral, San José, Escuela Judicial, Litografía e Imprenta LIL S.A., 207 pág.
- Montoya Melgar, Alfredo; (1970); Jurisdicción y Administración de Trabajo, Madrid, Editorial Tecnos, S.A.
- Montoya Melgar, Alfredo; Sempere Navarro, Antonio V; Galiana Moreno, Jesús M.; Galiana B., Ríos; Ríos Salmerón, Bartolomé; (1990); El Nuevo Procedimiento Laboral; Madrid, Editorial Tecnos S.A., 305 pág.
- Musto, Nestor Jorge; Derechos Reales, Tomo I, Argentina, Editorial Rubinzai-Culzoni.
- Palacio, Lino Enrique; (1994); Derecho Procesal Civil; Buenos Aires, Editorial Abeledo Perrot.
- Sáenz Elizondo María Antonieta, (1997), Una nueva visión del Proceso Civil, San José, CONAMAJ, pág. # 47 y 48.
- Salas Chavarría, Eugenie: Derecho Procesal Laboral, (1990)
- Umaña, Berny; (1993); Legislación Laboral Costarricense, San José, Editorial UNED, 100 pág.
- Varela Araya Julia, (1995) Tramitación de los procesos laborales, San José, Escuela Judicial, 288 pág.
- Varela Araya, Julia; (1995), Manual de procedimientos laborales, San José, Escuela Judicial, 314 pág.
- Zeledón Zeledón, Ricardo; (1988), Salvemos la Justicia, San José, Editorial Guayacán, 60 pág.

## **CONSTITUCIÓN**

- Constitución Política de Costa Rica. Comentada y anotada, Rubén Hernández Valle. San José, Costa Rica, Editorial Juricentro, 1998.

## **CÓDIGOS**

- Código de Trabajo, IV Edición, Editec Editores, 2001.
- Código Procesal Civil. Ley N° 7130; Revisado, Parajeles Vindas (Gerardo), Editorial Investigaciones Jurídicas S.A., VIII Edición, Septiembre, 1999.

## **LEYES**

- Ley Orgánica del Poder Judicial, N° 7333 de 1993.
- Ley de Protección al Trabajador; N° 7983 de Febrero 2000.

## **TESIS**

- Arguedas Salazar, José María; Hidalgo Barrantes, Carmen María; (1999); Oralidad en el Proceso Laboral; Tesis para optar al grado académico de Licenciados en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica.

## **JURISPRUDENCIA.**

- Sala Segunda Corte Suprema de Justicia, Res. N° 104 a las 9h. 40m. del 19 de Dic. 1986.
- Res. a las 9 h. 50 m. del 8 Ago. 2003; Sentencia de I Instancia, Expediente 01-0394-505-LA del Tribunal de Trabajo de Mayor Cuantía de Heredia.

- Res. a las 16 h. del 30 Oct. 2001; Sentencia de I Instancia, Expediente 01-0380-505-LA del Tribunal de Trabajo de Mayor Cuantía de Heredia.
- Voto N° 120-03-2003, Res. a las 11 h. 10 m. del 16 Jul. 2003; Sentencia de II Instancia, Exp. Interno 115-03-2003 del Tribunal Superior de Trabajo de Heredia.
- Voto 5969-93 de las 15 h. 21 m. del 16 Noviembre de 1993.

## **ANEXOS**

**ANEXO 1. Carta de Solicitud de Autorización, para sondeo de Entrevistas y Revisión de Expedientes en el I Circuito Judicial de Heredia.**

**Lunes 18 de Agosto del 2003**

**PODER JUDICIAL**

**Sra.**

**Lic. Luz Marina Méndez Mora**

**Juez Coordinador**

**Juzgado de Trabajo de Mayor Cuantía.**

**Tribunales de Heredia**

**Asunto: Solicitud de Autorización para Revisar expedientes y Entrevistar personal.**

Por medio de la presente le saludo, le comunico lo siguiente: Soy estudiante activo de la carrera de Derecho de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología. Actualmente estoy en el proceso de realización de mi tesis de Licenciatura en Derecho, cuyo problema de investigación es *"Incumplimiento de la Justicia pronta y cumplida de los Procesos Ordinarios Laborales, en el Primer Circuito Judicial de Heredia durante el año 2001"*.

Para esto es necesario no sólo el estudio y lectura de doctrina, legislación, jurisprudencia y otras fuentes, sino que también es necesario el estudio de casos de Procesos Ordinarios Laborales y entrevistas a operadores del Derecho (jueces, auxiliares judiciales y abogados litigantes).

Mi pretensión es realizar el muestreo de casos, **revisión de expedientes** entrados, abandonados, resueltos y fallados; así como **entrevistas** a los jueces y a los auxiliares judiciales que conocen de los Procesos Ordinarios Laborales, todo lo cual sirve de base para identificar la problemática de la tardanza en la resolución de dichos Procesos, en el I Circuito Judicial de Heredia y, específicamente, en el **Juzgado de Trabajo de Mayor Cuantía**, en el Juzgado de Trabajo de Menor Cuantía y en el Tribunal Superior correspondiente.

En razón de lo anterior expuesto, es que me presento ante su autoridad con absoluto respeto a solicitarle **autorización para revisar expedientes** de Procesos Ordinarios Laborales en su despacho, **así como para entrevistar a los jueces y a los auxiliares judiciales** que conocen de estos procesos; esto con el respectivo instrumento de recolección de datos, para los efectos didácticos y de manera coordinada bajo previo aviso.

Agradeciendo su colaboración y sin otro particular,

Lic. Germán Cascante Castillo    Luis Alberto Álvarez Vargas\_

**Profesor Tutor**

**Cédula 6-096-016**

**ULACIT**

**Teléfono: 237-77-35, 362-91-40**

**Fax: 261-07-25**

**E-mail: LalvarezV@ice.go.cr**

**Cc: Lic. Angélica Fallas Carvajal, Juez Coordinador, Juzgado de Trabajo de Menor Cuantía.**

**Lic. Roberto Javier Tánchez Bustamante, Juez Coordinador, Tribunal Superior de Trabajo.**

**Archivo.**

**ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos No. 1.**

**(Cuadro de revisión y evaluación de Expedientes).**

**ANEXO 3. Cuadros de Análisis del 5 % de Procesos Ordinarios Laborales entrados al I Circuito Judicial de Heredia en el año 2001, por fecha de ingreso.**

**ANEXO 4. Cuadros de Duración de Procesos Ordinarios Laborales por categorías según su estado, sean Activos, Desiertos, Conciliados o concluidos por Sentencia, ordenados por fecha de ingreso.**

**ANEXO 5. Cuadros de Indicadores de la Problemática en la tardanza del Proceso Ordinario Laboral en el I Circuito Judicial de Heredia.**

**ANEXO 6. Instrumento de recolección de datos N° 2. (Entrevista).**

**ENTREVISTA ESTRUCTURADA PARA APLICAR  
A PROFESIONALES EN DERECHO LABORAL.**

**Fecha:** \_\_\_\_\_ **Hora:** \_\_\_\_\_

**Lugar:** \_\_\_\_\_

**Aplicada por:** Luis Alberto Álvarez Vargas.

**Tema:** Tardanza en la Resolución de los Procesos Ordinarios Laborales.

**Problema:** ¿Cuáles fueron las causas del incumplimiento de la justicia pronta y cumplida en el Proceso Ordinario Laboral, en el Primer Circuito Judicial de Heredia durante el año 2001?

**Cuestionario.      Número de preguntas: 21**

**I. IDENTIFICACIÓN.**

1- Nombre: \_\_\_\_\_

2- Grado Académico y especialidad:

Licenciatura \_\_\_\_\_

Maestría \_\_\_\_\_

Otro \_\_\_\_\_

3- Lugar de Trabajo: \_\_\_\_\_

4- ¿Cual es su puesto o función (es) y desde cuándo ingresó o se incorporó a ella?

Juez; ..... Fecha de inicio \_\_\_\_\_

Litigante; ..... Fecha de incorporación \_\_\_\_\_

Otro \_\_\_\_\_; Fecha de inicio \_\_\_\_\_

## II. ACERCA DE LA TARDANZA EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL.

5- ¿Considera usted que el sistema judicial ofrece un trámite expedito y rápido para resolver el Proceso Ordinario Laboral? Sí No Justifique.

---

---

6- ¿Cómo ha percibido que se aplica el proceso Ordinario Laboral en los Tribunales de Justicia?  Muy Eficiente  Eficiente  Poco eficiente  Ineficiente Justifique

---

---

7- Con base en su experiencia. ¿Cree que existe un problema de retraso en el desarrollo del Proceso Ordinario Laboral?

---

---

8- Con base en su experiencia. ¿Cuál cree que es la causa fundamental del retraso en el desarrollo del Proceso Ordinario Laboral?

---

---

9- ¿Cuál es el fin material de un Proceso Ordinario Laboral? Justifique

---

---

10- ¿Cuál es el fin sustancial de un Proceso Ordinario Laboral? Justifique

---

---

11- Considerando el fin del Proceso Ordinario Laboral, ¿cree usted que éste se cumple satisfactoriamente, ante la duración del proceso? Sí No Justifique.

---

---

12- ¿Considera que hay un problema en la aplicación del trámite del Proceso Ordinario Laboral? Sí No Justifique.

---

---

### **III. ACERCA DE MEJORAS AL PROCESO ORDINARIO LABORAL.**

13- Asumiendo la existencia de una problemática en la aplicación del Proceso Ordinario Laboral, ¿Considera que debería hacerse una reforma al Código Laboral en cuanto a éste tema?      Sí      No      Justifique.

---

---

14- ¿De qué manera cree usted que se pueda mejorar el Proceso Ordinario Laboral?

---

---

15- ¿Considera que se deba construir una ley procesal laboral, tal y como sucede en la vía Penal o Civil?      Sí      No      Justifique.

---

---

16- ¿Considera usted razonable que se simplifique el Proceso Ordinario Laboral, disminuyendo los plazos, por ejemplo?      Sí      No      Justifique.

---

---

### **ACERCA DE LA CONCILIACION EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL**

17- ¿Con qué frecuencia ha percibido que se aplique la conciliación en los procesos ordinarios laborales?

---

---

18- ¿Considera usted que la aplicación de la conciliación en el Proceso Ordinario Laboral pueda constituir una verdadera herramienta de justicia pronta y cumplida en la resolución del POL?      Sí      No      Justifique

---

---

19- ¿Considera usted que la aplicación de la conciliación en el Proceso Ordinario Laboral pueda resultar perjudicial al trabajador en una relación de desigualdad?      Sí      No      Justifique

---

---

20- Según su experiencia, ¿cuales son las principales razones de la falta de conciliación en el Proceso Ordinario Laboral?

---

---

21- ¿Considera usted que debe ser más activo el papel del Juez como conciliador dentro del proceso Ordinario Laboral, para agilizar la resolución del conflicto?  
Sí No Justifique

---

---

**¡Muchas Gracias!**

### **ANEXO 7. Nombres de Jueces Laborales entrevistados.**

- Lic. Carmen Blanco Meléndez, Tribunal Superior de Heredia.
- Lic. Ana Luisa Meseguer, Tribunal Superior del II Circuito Judicial de San José.
- Lic. Ingrid Gregory Wang, Juzgado Laboral de Mayor Cuantía de Heredia.
- Lic. Luz Marina Méndez Mora, Juzgado Laboral de Mayor Cuantía de Heredia.
- Lic. Katia Campos Marín, Juzgado Laboral de Menor Cuantía de Heredia.
- Lic. Marlene Palacios, Juzgado Laboral de Menor Cuantía de Heredia.
- Lic. Aisha Rodríguez León, Juzgado Laboral de Menor Cuantía de Heredia.
- Lic. Angélica Fallas Carvajal, Juzgado Laboral de Menor Cuantía de Heredia.

### **ANEXO 8. Nombres de Otros funcionarios Judiciales entrevistados.**

- Sr. Alexander Díaz Chávez, Auxiliar Judicial, Juzgado Laboral de Menor Cuantía de Heredia.
- Sr. Rusbell Herrera Medina, Auxiliar Judicial, Juzgado Laboral de Menor Cuantía de Heredia.

- Sra. Gabriela Chávez Villalobos, Auxiliar Judicial, Juzgado Laboral de Menor Cuantía de Heredia.
- Lic. Alicia Barzallo Fernández, Auxiliar Judicial, Tribunal Superior del II Circuito Judicial de San José.

### **ANEXO 9. Nombres de Otros Profesionales en Derecho Entrevistados**

- Lic. Germán Eduardo Cascante Castillo, Director Jurídico, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Lic. Mario Benavides Rubí, Director del Centro de Resolución Alternativa de Conflictos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Moravia
- Lic. Norma Quintero Ureña, Abogada Litigante.
- Lic. Mario Seing Jiménez, Abogado Litigante.

### **ANEXO 10. Entrevista de sondeo previo a experto.**

Se consulta con el Lic. Germán Eduardo Cascante Castillo.

Abogado y Notario, por la Universidad de Costa Rica,  
Funcionario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
Profesor de Derecho Laboral en ULACIT, desde 1996.

Ex profesor de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho de la UCR. Y de la Universidad Escuela Libre de Derecho.

Lugar y fecha: ULACIT, 22 de Mayo, de 2003.

#### **1- ¿Considera usted que existe tardanza en la resolución de los ordinarios laborales?**

Sí existe tardanza en la resolución de los ordinarios laborales, debido a que se exceden los plazos señalados por la ley, no se cumple con los plazos establecidos en la ley, y a que en muchos casos los Jueces no son especialistas, no conocen a profundidad el derecho laboral.

**2- ¿Considera usted que se violan principios constitucionales y del debido proceso, establecidos en Art. 41 Constitucional de “Justicia pronta y cumplida” y Art. 450 del Código de Trabajo? (Principio de celeridad y oficiosidad).**

Considero que sí se violan los principios establecidos en nuestra Constitución y en el código de trabajo, debido a que no se cumplen estrictamente los plazos establecidos en la ley laboral, con el consecuente perjuicio para el trabajador, considerado la parte más débil en la relación laboral.

Principio de oficiosidad: muchísimas veces los jueces no aplican las normas que les ordenan actuar de oficio, esperan acción de parte, mientras que pasa el tiempo esperando que el proceso se resuelva.

Principio de Celeridad: Las propias partes interesadas en retrasar el proceso interponen acciones con ese fin, lo que va en contra del trabajador, que es generalmente el actor, quien deberá esperar más tiempo para obtener la sentencia.

Por la violación a este principio no se castiga a las partes que presentan articulaciones incoherentes, improcedentes e impertinentes en el acto.

No se da cumplimiento de oficio, considero que cuando la argumentación tiene por objeto retrasar el proceso, el Juez debe declararla improcedente.

Debe cumplirse con la especialización de la Jurisdicción laboral, estableciéndose Juzgados especializados en materia laboral, conforme lo establecen los artículos 70 y 153 Constitucionales. En cada circuito judicial del país debe existir un Juzgado en materia laboral.

**3- ¿ Considera usted que se puede mejorar o reducir el tiempo de resolución de los ordinarios laborales en beneficio del trabajador?.**

Siendo el trabajador la clase desprotegida, debe garantizarse la debida aplicación de la ley, que establece la justicia pronta y cumplida asegurando el resultado en el menor tiempo posible conforme lo establece la Ley Laboral.

Considero que sí se puede reducir el tiempo de resolución del Proceso Ordinario Laboral, mediante la especialización en materia laboral de todos los jueces y, en general, a través de la creación plena de tribunales laborales especializados en unos casos o la creación de nuevas secciones (caso de tribunales) en otras.

### **Cuadro Estadístico sobre la tramitación de Procesos Ordinarios Laborales.**

<b>Cantidad de Procesos Ordinarios Laborales ingresados al Primer Circuito Judicial de Heredia</b>				
<b>Juzgado</b>	<b>Año 2000</b>		<b>Año 2001</b>	
	Ingresados	Resueltos	Ingresados	Resueltos
<b>Mayor cuantía</b>	1176	792	854	815
<b>Menor cuantía</b>	426	606	400	254

**Fuente: Sección Estadística, Dpto. Planificación, Poder Judicial, San José.**

**ANEXO 11. Voto N° 120-03-2003, Resolución de las 11 h. 10 m. del 16 Jul. 2003; Sentencia de II Instancia, Exp. Interno 115-03-2003 del Tribunal Superior de Trabajo de Heredia.**