

La Reforma Procesal Laboral en el Poder Judicial Costarricense

Josué Claro Chavarría

Resumen

El presente artículo pretende describir, a grandes rasgos, la nueva Reforma Procesal Laboral, aprobada por la Asamblea Legislativa. Se analizarán las innovaciones más destacadas en la parte procesal, abordando el tema individual y colectivo laboral. Se les dará énfasis a los principales problemas que debe enfrentar el Poder Judicial con esta reforma, no solamente se hará referencia a los diferentes retos que deberá enfrentar la institución desde el incremento del presupuesto para la defensa pública laboral, así como los diferentes principios laborales que deben ser resguardados por los despachos judiciales, además se tratarán aspectos como la celeridad en el cumplimiento de los plazos y la incorporación de la oralidad en este tipo de procesos, todo esto con el fin de poder reconocer este tipo de reformas como cambios progresistas, ya que tanto la jurisprudencia y precedentes son vinculantes *erga omnes*, es decir, que son guía forzosa para todos los habitantes del país.

Palabras claves

Reforma Procesal Laboral, defensor público, déficit institucional, influencia de lo constitucional sobre el ámbito laboral, derecho procesal.

Abstract

This article intends to describe, in broad terms, the new labor procedural reform, adopted by the Legislative Assembly. The most important innovations will be analyzed in the procedural part, dealing with the individual and collective work topic. Emphasis will be given to the main problems facing the judiciary with this reform, not only reference to the different challenges that the institution will face since the increase in the budget for public Labour defense, as well as The different labor principles that must be protected by the judicial offices, in addition will be treated aspects like the celerity in the fulfillment of the deadlines and the incorporation of the orality in this type of processes, all this in order to be able to recognize This type of reform as progressive changes, since both the jurisprudence and precedents are binding *erga omnes*, that is to say, they are compulsory guide for all the inhabitants of the country.

Keywords

Labor procedural reform, defense attorney, institutional deficit, Influence of the constitutional on the labor sphere, Procedural law.

Introducción

Durante muchos años, fue de amplia discusión, por parte de cámaras patronales, sindicatos, instituciones públicas y poderes de la República, la necesidad de una Reforma Procesal Laboral, la cual, dicho sea de paso, era necesaria, pues buscaba brindarle a Costa Rica las herramientas necesarias que le permitieran trabajar en conjunto con los diferentes convenios internacionales de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Antes de adentrarse a los cambios que se realizan en esta reforma, es de suma importancia conocer su historia, para poder comprender mejor lo acontecido. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [MTSS] (2018), en el año 1943, se aprobó en Costa Rica el Código de Trabajo, lo que puso al país a la vanguardia en materia de defensa de los derechos laborales en la región. Para el año 1998, se comienza a gestar la Reforma Procesal Laboral (RPL). Dos años después, el proyecto es tomado por la Corte Suprema de Justicia, ya que se consideraba urgente la modificación de este código. Es así que, 12 años más tarde, la Reforma Procesal Laboral es aprobada en la Asamblea Legislativa, pero es vetada por el Gobierno de Laura Chinchilla. No obstante, en el año 2014 el presidente Luis Guillermo Solís levantó el veto, con el fin de que las diferentes fracciones de la Asamblea Legislativa pudieran modificar el proyecto, el cual aprueban, finalmente, el 9 de diciembre del 2015 y no es hasta el 25 de enero del 2016 que esta reforma fue firmada, mediante la Ley N° 9343. Esta ley fue publicada en La Gaceta N° 16 del 25 de enero del año 2016 (Alcance Digital N° 6) y entró en vigencia el 25 de julio del 2017. Esta reforma constituye, sin duda, el cambio más grande que ha tenido el país en los últimos años en materia laboral.

Una vez firmada la ley, dentro del eje laboral individual se llevaron a cabo modificaciones, por ejemplo, en cuanto a la relevancia de la carta de despido, la responsabilidad objetiva y subjetiva ante las infracciones laborales, nuevas disposiciones sobre la discriminación, fueros especiales de protección y aspectos de relevancia sobre la prescripción laboral. Dentro del eje laboral colectivo, se puede observar una ampliación en los alcances de la libertad sindical y del fuero especial de protección sindical, la incorporación de nuevas disposiciones sobre la negociación colectiva, así como la integración de nuevos elementos que incrementan el alcance en relación con la figura de la huelga.

Asimismo, siguiendo lo mencionado por el MTSS (2018) en la página oficial de la reforma, se menciona que se modificaron y se agregaron algunos principios dentro del eje procesal laboral, verbigracia, en relación con el proceso laboral en sede judicial, así como la incorporación de mecanismos de resolución alterna de conflictos (RAC) y de profesional especializado exclusivamente en temas de RAC, además, se hicieron notables cambios tanto en el alcance como en la incorporación de elementos que permiten la oportunidad de muchos trabajadores de poder optar por un patrocinio letrado por parte de la defensa pública laboral del Poder Judicial.

Antecedentes

Anteriormente, se mencionaron algunos de los cambios que hubo en relación con los principios. No obstante, es de suma importancia subrayar, en primer lugar, que el principio de primacía de la realidad debería ser regulado mucho más a fondo y puesto bajo demostración de condición económica real, con el fin de que los profesionales en derecho que laboran para el Poder Judicial

puedan estar protegidos ante una relación laboral que se acople a la realidad entre lo pactado y la función que desempeñan dentro de la administración. Medrano (2004) se refiere a cuatro elementos principales que llegan a establecer esa relación laboral más allá de lo que dicta la norma. En algunos casos, estos son el carácter personal y voluntario del trabajo prestado, la dependencia o subordinación, la ajenidad y la remuneración.

Personal y voluntario. Se presenta en el momento en que se lleva a cabo la contratación como tal, es decir, cómo se va a contratar al personal. En este punto, se llevan a cabo funciones tales como la exclusividad, deberes de horario, asistencia personal o por medios tecnológicos, el pago o salario que va a devengar, así como las deducciones de ley, instrumentos que debe aportar el trabajador o bien que brinda la empresa y el carácter personalísimo de la prestación del servicio. Esto va a conformar este primer elemento del carácter personal y voluntario del trabajo prestado.

Subordinación. También denominado dependencia, la OIT (2018) menciona que se da en casos como que el trabajador labore para una sola empresa, si la empresa contratante es la proveedora exclusiva de los recursos, instrumentos y equipos necesarios para el trabajo de la empresa contratada, si la empresa contratante le dicta instrucciones al trabajador, también si es la empresa contratante quien elige el lugar donde realizar la tarea o prestar el servicio, si el contratado llega a enfrentar alguna clase de riesgo comercial, o bien vaya a tener elementos negativos en relación con la expectativa de ganancia adicional al pago del trabajo llevado a cabo por el empleado.

También, se valoran aspectos tales como el grado de integración de las labores del empleado o bien las actividades que vaya a tener, si es la empresa que realizó el contrato la que paga las cargas fiscales y de la seguridad social, si las tareas asignadas por esa empresa que llevó a cabo el contrato son iguales a las que realizan o realizaban los trabajadores de esa empresa, si las funciones realizadas por el patrono son tomadas en cuanto como parte del trabajo o bien como resultados, si la empresa que lleva cabo el contrato ya sea contratante o sub-contratante remunera a los trabajadores dependientes de esta última.

Por último, la OIT (2018) hace referencia al horario de trabajo, la regularidad y continuidad que tenga el trabajador, si la contratante imparte algún tipo de preparación las personas que se encuentran involucradas en aspectos tales como la formación o ejecución contractual con el fin de interponer sanciones si fuera el caso que se les haya dado la preparación y los actos son llevados a cabo dolosamente o bien si se pueden llevar a cabo sanciones ante la empresa contratada, finalmente, el conocer los efectos que produce el incumplimiento de la empresa contratada este tipo de aspectos son los que lleva a cabo este organismo internacional al momento de valorar la subordinación como elemento principal de la relación laboral como tal.

Ajenidad y la remuneración. El primero es el que ha sido menos desarrollado por la jurisprudencia o reseñas internacionales, ya que el concepto que se tiene de ajenidad se da en dos condiciones. En primer lugar, en lo relacionado con los resultados que el trabajador muestre y produzca como tal y, en segundo, en cuanto al producto de trabajo que pasa por inercia ante otra persona, por ejemplo, los casos que estudia el juzgado de Seguridad Social en relación con los riesgos de ejecución del trabajo y de la explotación de los productos van a recaer sobre la persona o empresa que encarga el trabajo como tal y no por quien lo realiza. Como último elemento se encuentra la remuneración, esta es la retribución o pago por los servicios que como trabajador está brindando al contratante, este puede realizarse como un pago periódico y continuo y es un indicio claro de la existencia de una relación laboral (Ministerio de Trabajo y Seguro Social, 2017).

En el supuesto de que un Juez de la República, aun a falta de fuente formal escrita, debe resolver un caso, los principios mencionados anteriormente vienen a posibilitar, dentro del ámbito laboral, llenar el vacío mediante la aplicación analógica e, incluso, de idear el procedimiento más conveniente dentro de una lógica jurídica.

También es importante señalar que estos principios permiten aplicar como fuentes supletorias, las legislaciones procesales de lo civil o lo contencioso administrativo, pero solo tratándose en procesos contra el Estado y sus instituciones. En los procesos privados, la aplicación de la legislación procesal civil es para los casos que expresamente indiquen la legislación y no como una generalidad.

Este tipo de principios que resaltan el papel del juez desde la parte procesal es abatida por funciones que, por medio de la costumbre, llegan a ser predominantes y hasta más fuertes que una misma ley, este tipo de argumentos son un poco complicados de mencionar, ya que no se encuentran estudios o artículos científicos que brinden un respaldo académico, pero la experiencia personal y las entrevistas realizadas a funcionarios que trabajan directamente en estos despachos permiten que algunos temas sean tratados de manera empírica, con el fin de mostrar (arreglar) cuáles son algunos roles que se llevan a cabo dentro de la institución y que deben ser de conocimiento público en relación con la materia de derecho laboral. En el momento que se le da énfasis a la costumbre por encima de la reforma se refiere a problemas relacionados desde el plano de las funciones y la asignación de deberes que cada uno de los funcionarios deben tener (Briones, 2018).

Reforma Procesal Laboral en el Poder Judicial

Briones (2017), siguiendo a Zagrebelsky, menciona lo siguiente:

La labor primordial del derecho es la averiguación, acerca de si las fórmulas tradicionales que se han estilado para justificar un sistema siguen teniendo validez o si, por el contrario, es inevitable y urgente una revisión de los postulados, con el fin de prevalecer y cohesionar lo social (p. 70).

Como se logra observar, este autor expresa que el derecho y la averiguación deben ir de la mano, esto con el fin de probar si las normas o postulados establecidos por el legislador son válidas o están provocando el avance esperado. Si se analizan las cifras de los juzgados y tribunales en materia laboral, se observa que el volumen de trabajo para estos despachos se presenta en cantidades muy grandes, esto no solo por la cantidad de casos que ingresan, sino también por el largo proceso que, tanto de manera física como digital, provocaba la gran cantidad de recursos, esto ocasionaba que las resoluciones por parte de los juzgados y los tribunales de trabajo de este país sean menores a las demandas ingresadas a diario. Es debido a esto que la celeridad y los plazos razonables son imposibles de cumplir, en la mayoría de los casos.

Jiménez (2017), basándose en la Oficina de Estadística del Departamento de Planificación del Poder Judicial menciona que:

[...] el circulante de casos en los Despachos Laborales del Poder Judicial a nivel nacional para el período 2015 muestra cifras realmente sorprendentes, primeramente, los juzgados

laborales admitieron 34 317 casos para ese año, de estos nuevos expedientes, 21 182 corresponden a asuntos ordinarios (61,7 %), 5 836 a demandas por riesgos del trabajo (17,0 %), 2 551 a procesos por pensiones y jubilaciones (7,4 %), 1 802 a consignaciones de prestaciones (5,3 %) y 1 601 a infracciones a la Ley de Trabajo (4,7 %), abarcando estas cinco figuras al 96,1 % del volumen ingresado. (p. 74).

El Código de Trabajo en materia procesal, resulta insuficiente para solucionar en forma ágil y eficaz los problemas jurídicos derivados de las relaciones obrero patronales en el siglo XXI, en la cual aparte de una tramitación escrita de los procesos, debe sumarse el excesivo y constante incremento de expedientes en materia laboral, consecuencia lógica del aumento de la población y de las relaciones laborales en los últimos treinta años, para comprender esto de una mejor manera el autor Jiménez (2017) más adelante expresa que de las dependencias exploradas se terminaron 40 935 demandas en el presente período, exhibiendo su resolución un comportamiento completamente ascendente en el quinquenio estudiado. Jiménez (2017), siguiendo lo que expresa la Sección de Estadística del Poder Judicial, menciona que se podría decir, de una forma más específica, que 16 833 casos se finiquitaron por sentencia (41,1 %); 4 069, por conciliación (9,9 %); 3 967, por incompetencia (9,7 %); 3 481, por archivo provisional (8,5 %); 2 496, por deserción (6,1 %); 1 959 por, ejecución cumplida (4,8 %), y 1 508 mediante un arreglo entre las partes (3,7 %), explicando estos siete escenarios al 83,8 % del volumen concluido.

El sitio web del Poder Judicial (2015) presenta este cuadro, el cual muestra la duración promedio para un fallo hasta la fecha de estudio más reciente.

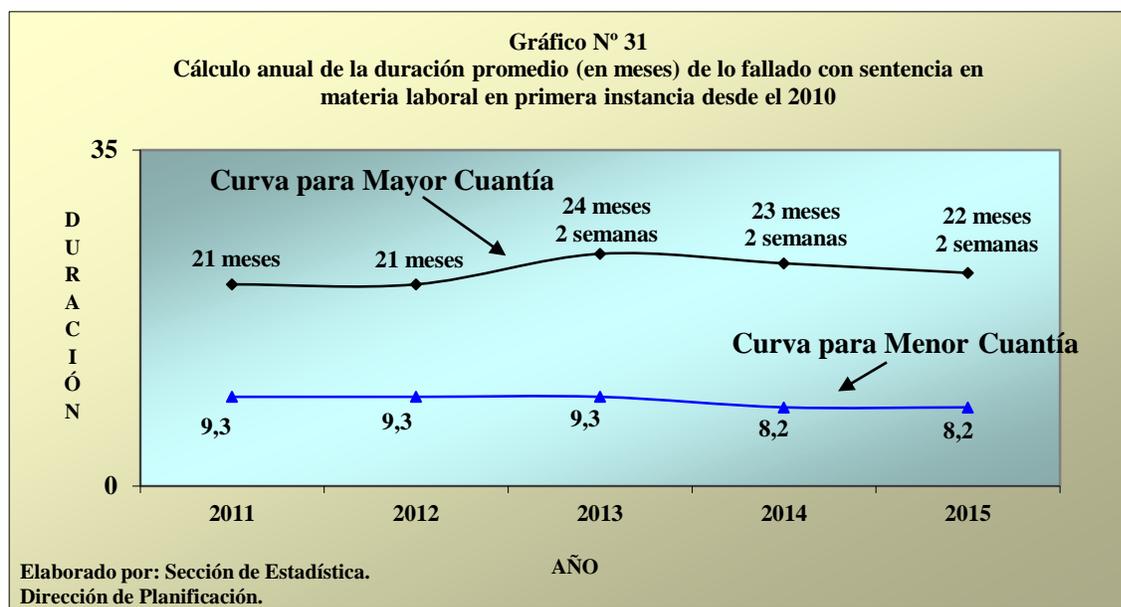


Figura 1. Cálculo anual de la duración promedio (en meses) de lo fallado con sentencia en materia laboral en primera instancia desde el 2010.

Fuente: Rodríguez (2017).

Principales retos del Poder Judicial

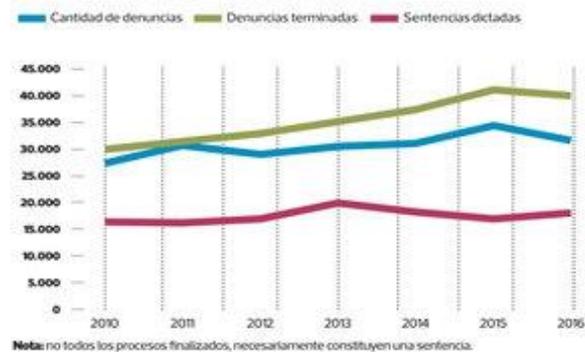
Los retos que debe enfrentar el Poder Judicial ante esta reforma son muchos, sin embargo, existen tres a los que debe prestársele especial atención, ya que, por la naturaleza de estos, exigen una presión extra para su ejecución y, además, serían definitivos para la correcta aplicación de la reforma. Estos tres elementos son la asistencia legal gratuita, la aplicación de la oralidad en los procesos y los nuevos plazos en los tiempos de respuesta en procedimientos ordinarios y especiales.

A continuación, se adjunta una figura que muestra cómo las demandas laborales crecieron un 16 % en los últimos 6 años, pero estas no logran alcanzar ni el 1 % de la totalidad de causas que entran, no obstante, las demandas en materia laboral se encuentran en la tercera posición cuando se compara con otras materias que brindan esta defensa gratuita.

Lo que tenemos en materia laboral

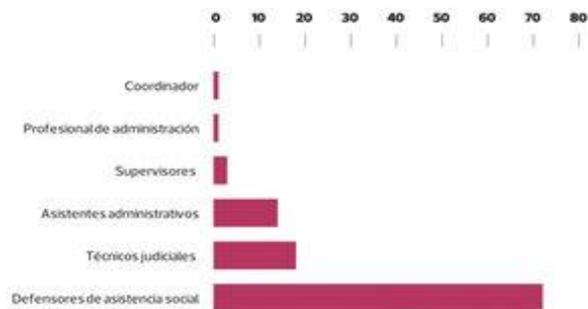
Las demandas laborales crecieron un 16% en los últimos 6 años pero no alcanzan ni el 1% en el total de causas que entran para los defensores públicos.

DEMANDAS LABORALES DESDE EL 2010

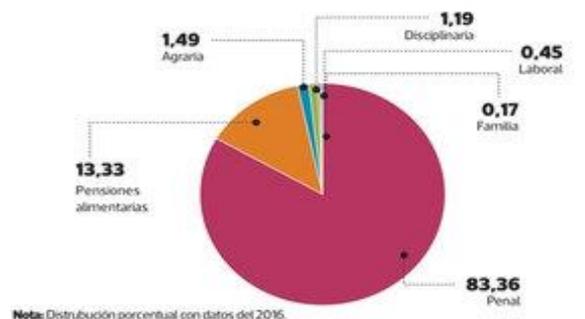


RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA

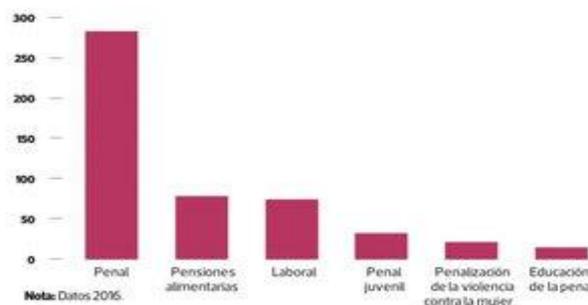
Personal requerido para el 2017



CAUSAS ENTRADAS POR MATERIA



DEFENSORES PÚBLICOS POR MATERIA



Fuente: Poder judicial.

Figura 2. Cifras sobre materia laboral.

Fuente: Rodríguez (2017).

Primeramente, se hablará sobre la asistencia legal gratuita, brindada en condición de vulnerabilidad socioeconómica, pues este es el cambio que más impactó el funcionamiento judicial, ya que antes de la reforma no era necesario un especialista en derecho para llevar a cabo el proceso judicial como tal, después de la aprobación de esta, es obligatorio contar con un jurista durante todo el proceso.

El artículo 454 de la Reforma Procesal Laboral menciona como obligatoria la asignación de nuevos recursos para el nombramiento de personal, recursos materiales y capacitación. A partir de este fundamento normativo, se desprenden una serie de elementos relacionados con la defensa pública y se debe considerar de importancia para efectos de que el lector cuente con información completa al respecto. Por ejemplo, el mencionar de manera general la cantidad de recursos humanos que se requerirán ampliar tanto en el campo jurisdiccional como administrativo y apoyar a la gestión en diferentes áreas del Poder Judicial que debería sufrir cambios, en cuanto al incremento, para que el servicio brindado cumpla con las políticas y metas que establece el Poder Judicial.

El costo general de implementación de la Reforma Procesal Laboral directamente en la defensa pública, se puede observar en la información aportada por Jiménez (2017), tomando como referencia al Departamento de Planificación Poder Judicial. Según él, la cantidad de plazas y tipos de plazas asignadas para esta reforma fueron asignadas de la siguiente manera: 72 abogados de asistencia social, 14 auxiliares administrativos, 18 técnicos jurídicos, un abogado coordinador de asistencia social, tres abogados de asistencia social con labores de supervisión y un profesional categoría dos. Para un total de ciento diecinueve plazas, esto de acuerdo con el Departamento de Planificación Poder Judicial (citado por Jiménez, 2017).

Según Jiménez (2017) se había estimado que el costo total de la reforma sería de 8 820 633 833 colones. Esta información es de dominio público, lo cual es de mucha importancia, ya que la población debe conocer las cifras con las que se aprobó la reforma, para que se pueda equilibrar el costo económico tan alto con la gama de beneficios que se insertan en el Código de Trabajo. Al tratarse de un Estado Social de Derecho, se tiene como objetivo que estos cambios sean de gran relevancia no solo en la economía del país, sino que deben permitirle a la población tener un acercamiento y aprovechamiento mejor de la justicia.

Para que este tipo de reformas den sus resultados deben ser aprovechadas al máximo por parte de los departamentos de planificación y gestión que se encuentran en la institución, además, la población debe conocer que este beneficio no es muy difícil de acceder, al contrario, una gran cantidad de personas puede hacer uso de esto, ya que lo único que debe cumplir es ser asalariada y encontrarse por debajo del monto establecido por la ley (el cual es aproximadamente 852 400 colones) o que se lleguen a presentar algunas de las causales que establece la ley.

Jiménez (2017), en su tesis sobre *La Reforma Procesal Laboral costarricense y su impacto económico en la Defensa Pública del Poder Judicial*, resalta dos estudios estadísticos muy importantes, los cuales son de gran ayuda para comprender el trasfondo de estos presupuestos, con el fin de visualizar, de forma clara, el porcentaje aproximado de personas trabajadoras que pueden optar por este beneficio.

El Instituto Nacional de Estadística y Censo (citado por Rodríguez, 2017) realiza un estudio en el año 2016 sobre una muestra de 3781 291 personas, además, mediante la Encuesta Nacional de Hogares, con el fin de obtener el ingreso per cápita de las personas, mediante el uso del sistema

REDATAM, que corresponde a la plataforma estadística. Se realiza esta consulta y se obtiene como resultado que, en promedio, el 93,18 % de las personas tienen registro de ingresos económicos inferiores a 850.000 colones, lo que permite inferir que ese es el porcentaje de personas trabajadoras que tendrán acceso a la defensa pública que se brinda. Esto dejando de lado cada uno de los elementos y principios, tales como el principio protector en materia laboral que son incorporados en esta reforma, la cual promueve que aquellos trabajadores que recurran ante los tribunales de trabajo lo puedan hacer aludiendo violación o abuso a personas menores de edad, mujeres embarazadas y casos por cualquier tipo de discriminación, independientemente del monto de su ingreso.

Además, es importante subrayar que si un trabajador devenga más de dos salarios mensuales, debe ser referido a un auxiliar administrativo judicial, para saber si puede contar con un patrocinio letrado gratuito. Conforme a lo que dispone el artículo 454 de la RPL, se debe ponderar el último ingreso mensual o actual en caso de estarse laborando, para otorgársele dicho patrocinio. Esto lo señala el autor Briones (2018), poniendo en duda el caso de que algún trabajador tenga varios meses sin ocupación laboral y que, por el solo hecho de haber devengado un salario, superior a los 850 000 colones, quedara excluido automáticamente. Según Briones (2018), esto pone en duda varios factores, primeramente, queda en duda el principio de la primacía de la realidad, el cual, en la rama del derecho laboral dicta, que para la interpretación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, se debe tomar en cuanto lo que verdaderamente sucede en la realidad y no solamente lo que las partes pudieron encontrar formalmente, es por esto que la doctrina muestra cómo bajo este principio no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que se produce en la relación laboral como tal.

Esta reforma, aunque muchos costarricenses no tengan el conocimiento de ella o tengan dudas sobre la implementación o el proceso la misma va a señalar algunos puntos que le permiten a la población optar por este beneficio, ya que, sin importar lo que gane el trabajador, si este es madre, menor de edad o, en otro supuesto, su caso alega discriminación, podrá optar por defensa pública gratuita. Por esta razón que, dentro del presente artículo, se incorpora la defensa pública gratuita como uno de los mayores retos que tiene el Poder Judicial, esto porque debería tener el personal suficiente para hacerle frente a la demanda.

Jiménez (2017), siguiendo al Departamento de Planificación del Poder Judicial, expresa que el personal que se requiere en la Defensa Pública para el inicio de funciones en la defensa laboral es de un total de ciento diecinueve plazas, de las cuales 72 corresponden a profesionales en derecho para el puesto de persona abogada de Asistencia Social que se distribuyen a nivel nacional. Estas plazas asignadas no son definitivas, pues en la entrevista realizada por Rodríguez (2017) a la magistrada de la Sala Segunda Julia Varela se menciona lo siguiente:

Sí, los recursos que llegan al Poder Judicial vienen del Estado, pero entonces si nos dieron esa obligación tenemos que hacer ver esos requerimientos. Vamos a estar preparados, es mucho lo que nos espera, pero estamos asumiendo el reto.

De acuerdo con las palabras de la magistrada y también coordinadora de la Comisión de la Jurisdicción Laboral, será en la práctica cuando se irán valorando las necesidades reales que

plantea la reforma. Aseguró que se trabaja en una proyección, para el 2018, de la cantidad de plazas que se requieren y de cuánto le significaría eso, en presupuesto, al Poder Judicial. Lo que se debe tener claro es que la labor no es fácil, según la Unidad de Datos del diario La Nación, citados por Rodríguez (2017), en el 2016 la entidad incluyó en su plan de gastos 17 incentivos que suman más de 121 400 millones de colones, es decir, un tercio de su presupuesto.

Otro de los retos que la institución debe enfrentar es el tema de las audiencias orales, ya que se incorpora la oralidad en los procesos y estos se llevarían a cabo en la audiencia, como bien lo señala Briones (2018) al mencionar que, a partir de la reforma, las resoluciones se dictarán oralmente y quedarán notificadas las partes en ese mismo acto estableciendo el correcto funcionamiento del principio de oralidad. Aunque esto se suponía en el antiguo procedimiento, no estaba perfeccionado de manera precisa, como sí sucede actualmente en el dictado de las sentencias, el mismo día de llevada la etapa complementaria o de recepción probatoria, también es importante señalar que el principios como estos de la oralidad fueron enriquecidos por parte de la Sala Segunda y magistrados propietarios, una vez que se le dio inicio a la votación el mismo se encontró respaldado por importantes entes judiciales tales como la Corte Plena, Cámaras Patronales, Sindicatos, Ministerio de Trabajo y de la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo así como de los jueces de la jurisdicción laboral. No cabe duda de amplio estudio y análisis que se le dio a cada uno de estos principios con el fin de protegerlos y aplicarlos desde el momento que entrara en vigencia la reforma, el autor el autor Soto (2007) respalda esta opinión y menciona:

Muchas de las sugerencias y observaciones realizadas por cada uno de estos sectores fueron incorporados en Proyectos de Ley como el que se menciona anteriormente, que fue entregado a la Presidencia de la República. Posteriormente el proyecto fue remitido por el Poder Ejecutivo a la Asamblea Legislativa y publicado en el Diario Oficial La Gaceta, el día 30 de setiembre del año 2005, bajo el expediente legislativo número 15.990. (p.42)

Uno de los principios que más se acopla con la necesidad de hacerle frente a este reto es el principio de celeridad, ya que es uno de los cambios más oportunos y mejor aplicados en la reforma como tal. El autor Soto (2017) señala que el fin de esto es poder ejercer una justicia pronta y cumplida, para la cual se estipula una actuación rápida, debiéndose acelerar en lo posible el curso del expediente, complementándose este, con los principios de informalidad y el de lealtad procesal de las partes, para ello hay que conjurar prácticas dilatorias innecesarias, interposición de gestiones infructuosas o improcedentes o el otorgamiento por parte de las autoridades judiciales de traslados no previstos por la ley.

El último reto que debe enfrentar la institución es el tema de los plazos, los cuales deben ser ágiles y viables, pues la reforma establece procedimientos especiales a los cuales se les pone un proceso de respuestas corto, como menciona Gutiérrez (citado por Rodríguez, 2017). Esto debido a que los fueros especiales y los regímenes de discriminación deben ser resueltos en un periodo de 24 horas. Estos casos incluyen la reinstalación de los trabajadores afectados, intervenciones inmediatas por parte del Poder Judicial o bien temas tales como las declaratorias de huelgas en las que un juez tiene alrededor de cinco días para ello, con la reforma, la intervención deberá ser inmediata.

Estos últimos puntos se podrían considerar como los más vulnerables, actualmente, dentro de la institución, al ser este un tema que no tiene mucho tiempo de existir, es difícil incorporar datos o estudios estadísticos que nos muestren la realidad en relación con la eficacia de estos plazos, por lo tanto, es menester introducir una entrevista de un funcionario judicial que nos puede aclarar, a grandes rasgos, este tipo de temas y saber cuáles han sido las disposiciones que, a nivel interno, se han establecido con el fin de darle frente a estos retos.

El coordinador del Tribunal de Trabajo de San José, Cavero (2017) menciona lo siguiente:

[...] por ejemplo, se llegan a establecer tres secciones más con tres jueces cada uno, la cuota que se les exige a los mismos es de sesenta asuntos mensuales para un total de ciento ochenta sentencias al mes entre las tres nuevas secciones. Ahora bien, estas incorporaciones de nuevas secciones fueron establecidas en el cantón central y debían ser de gran soporte para esta reforma laboral el problema se da cuando el personal que se encuentra en otros despachos el cual se encontraba integrado por una cantidad determinada de técnicos judiciales es trasladado a esas nuevas instalaciones dejando a otros despachos sin personal (Cavero, comunicación personal, 26 de febrero del 2018).

De acuerdo con lo anterior, se puede analizar cómo se da la asignación de nuevos recursos para el nombramiento de personal, recursos materiales, capacitaciones y gestiones de planificación como solución a los problemas actuales en los juzgados y tribunales de trabajo en Costa Rica. También, en la entrevista se puede observar cómo el problema de gestión y planificación llega a ser el incidente principal en temas relacionados con la eficacia y la forma en la que este tipo de problemas son tratados dentro de la institución por los mismos funcionarios judiciales. Al terminar con la entrevista realizada a Cavero (2017), se hace énfasis a temas relacionados con la carga de trabajo y la cantidad de funcionarios asignados para esta, el funcionario entrevistado señala lo siguiente:

Esta sobrecarga de trabajo no se lleva de manera conjunta con otras áreas dentro de la misma institución, la falta de técnicos judiciales provoca que el tiempo aprovechado por estas nuevas secciones se llegue a retrasar en el momento que el expediente a pesar de tener la sentencia lista no pueda ser digitado y pasado en limpio en un corto tiempo y no solo en este aspecto se puede observar la necesidad de técnicos a esto se le debe sumar la espera por la cual deben pasar los usuarios ya que faltan plazas que deben estar trabajando en la manifestación, en notificaciones o como prosecretarios de los jueces mismos (Cavero, comunicación personal, 26 de febrero del 2018).

Una vez analizadas las dificultades prácticas que surgen dentro de la institución como tal, se pueden concretar los principales retos que la administración debe enfrentar, el autor Soto (2007) señala primeramente la demora o el atraso judicial en relación con los procedimientos y menciona que:

Ello genera costos elevados en la administración de justicia para el Estado y también para el justiciable, a quien se le incrementa el pago de los honorarios de abogado. Por otro lado, ese atraso en la solución del conflicto genera insatisfacción y frustración en las personas sometidas a un proceso judicial. Además, otra de las falencias del sistema actual en materia laboral. (p. 41)

El segundo reto es la falta de ejecución material de la sentencia, según el autor Soto (2007) a pesar de que los procesos laborales llegan a ser sumamente extensos lo que busca el trabajador es la sentencia estimatoria, el poder tener una sentencia favorable a sus intereses jurídicos en contra del demandado que en la mayoría de casos llega a ser el patrono que debe pagar una suma de dinero a favor del trabajador, en ese momento es cuando surge el problema como tal ya que lamentablemente, el patrono no cuenta con bienes inscritos a su nombre, y este tipo de situaciones se presentan en gran cantidad de ocasiones, o bien el demandado no tiene cuentas de dinero a su nombre en los bancos, ni un salario que pueda ser objeto de embargo. En estas situaciones, el proceso además de lento, resulta ineficiente, porque el trabajador no logra obtener la compensación económica reconocida en sentencia.

Por último, Soto (2007) hace referencia a la relación que tiene el juez con las partes principalmente con los abogados tanto del accionante como del accionado ya que a lo sumo llegan a tener un contacto con los abogados de las partes, a esto se le debe sumar la ausencia de salas de juicios ya que la recepción de la prueba se realiza en las oficinas personales de cada juez, con lo que el principio de publicidad del proceso laboral queda reducido a un simple formalismo. Esto sin duda alguna es violatorio a principios como los mencionados en este artículo, principalmente en relación con la inmediatez y la humanización del proceso, que surge del contacto recíproco y permanente entre los jueces, las partes, sus abogados y las pruebas evacuadas durante la instancia judicial.

Conclusión

Como se indicó en el desarrollo de este trabajo, se pueden presentar casos que el Poder Judicial no puede solventar en su totalidad, pues existen algunos problemas administrativos que deben resolverse. No obstante, sí se pueden establecer diferentes recomendaciones que ayuden a que todo funcione de una mejor manera, estas deben ir dirigidas no solo a la institución como tal, sino también a cada uno de los ciudadanos costarricenses que puedan requerir la ayuda en algún problema relacionado con el derecho laboral en Costa Rica.

El problema, según se ha visto, radica en la planificación y la gestión administrativa como tal, debido a ello, es necesario que se presenten reformas, con el fin de solventar la saturación de expedientes, ya que, por ejemplo, solamente en el Segundo Circuito Judicial de San José se mantiene una carga de trabajo de 3 000 expedientes aproximadamente. En todo caso, lo importante es que los funcionarios encargados de la administración y planificación realicen su máximo esfuerzo profesional en la aplicación de los principios laborales, de modo que, si alguna violación

a estos principios o elementos se llega a presentar, no haya sido por falta de diligencia del funcionario público, sino por razones fuera de los alcances que tiene en ese momento.

En relación con la correcta planificación judicial, es importante que se mantenga de manera constante una línea para cada uno de los profesionales que han sido nombrados en ese puesto, ya sea de manera interina o con propiedad con el fin de que se lleguen a establecer lineamientos que muestren la correcta seguridad y el conocimiento requerido para ejercer este tipo de cargos administrativos y de proyectos los cuales se encuentran enfocados en muchas ocasiones no al ejercicio del derecho como tal sino a la implementación de métodos profesionales en el área administrativa y estadística las cuales implementadas de la mejor manera podrían mejorar los servicios que le brinda la administración a los ciudadanos a nivel judicial.

Como se menciona en la parte introductoria de este artículo la reforma procesal laboral fue creada con el fin de solventar los problemas que el Código de trabajo no contemplaba de la mejor manera, así como ubicar a Costa Rica como un país responsable con su normativa y que la misma puede amparar desde su derecho interno cada uno de los tratados y convenios internacionales relacionados plenamente al derecho laboral. Por lo tanto, si la institución no toma el control en el asunto no es solamente como consecuencia de la falta de recursos, sino por la inoperancia o falta de preparación por parte de los funcionarios, pues, como se ha visto a través de este artículo académico no solamente el derecho laboral va a contemplar la protección de los trabajadores sino busca amparar y proteger los derechos humanos fundamentales con el fin de que se produzca el nacimiento del Estado de Derecho en el que la protección de las garantías civiles, sin importar distinción de raza, credo, grupo o condición social, son elementales para la adecuada vida en sociedad y las cuales no pueden ser sacrificadas ni relativizadas por la mala administración de los recursos o el desconocimiento de las normas como tal.

Referencias

- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2017). Ley No. 9343 Reforma Procesal Laboral. Recuperado de http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_Informacion/Consultas_SIL
- Briones, E. (2017). Precedentes constitucionales, dentro de la Reforma Procesal Laboral. Revista Judicial (121), 69-86. Recuperado de: https://www.poder-judicial.go.cr/escuelajudicial/Archivos/documentos/revs_juds/revista_121.pdf
- Briones, E. (2018). La Jurisdicción Laboral 1 y 2. *Diario Extra*. Recuperado de: <http://www.diarioextra.com/Noticia/detalle/318858/la-jurisdicion-laboral>
- Cavero, J. (26 de febrero del 2018). Coordinador del Tribunal de Trabajo de San José. Comunicación personal.
- Jiménez, E. (2017) *La Reforma Procesal Laboral costarricense y su impacto económico en la Defensa Pública del Poder Judicial*. Tesis de maestría). Escuela Libre de Derecho: San José, Costa Rica.

- Jiménez. E. (2017) *La Reforma Procesal Laboral costarricense y su impacto económico en la Defensa Pública del Poder Judicial*. Tesis de maestría). Escuela Libre de Derecho: San José, Costa Rica.
- Medrano. L. (2013). *Contrato de Trabajo versus Principio de Primacía de la Realidad*. Recuperado de: <http://www.tecoloco.co.cr/blog/contrato-de-trabajo-y-las-relaciones-laborales.aspx>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2018) *Reforma Procesal Laboral*. Recuperado de: <http://procesal-laboral.go.cr/>
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *Nuevas normas internacionales del trabajo*. Recuperado de: <http://www.situn.org/wp-content/uploads/info-general-oit.pdf>
- Rodríguez, A. (2017). ¿Está preparado el sistema de justicia para la Reforma Procesal Laboral? *El financiero*. Recuperado de: <https://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/esta-preparado-el-sistema-de-justicia-para-la-reforma-procesal-laboral/PB6DGMKKOVFOPKQWZN67S2YD54/story/>
- Núñez, M. (2017). Reforma Procesal Laboral: Nuevas Reglas en el Trabajo. *Semanario Universidad*. Recuperado de: <https://semanariouniversidad.com>
- Soto, J. (2017). El proceso ordinario en la Reforma Procesal Laboral. *Revista Judicial (121)*, 87-98. Recuperado de: https://www.poder-judicial.go.cr/escuelajudicial/Archivos/documentos/revs_juds/revista_121.pdf
- Soto, J. (2017). La Reforma Procesal de Costa Rica. *Revista Pensamiento Actual*. Editorial Universidad de Costa Rica. Vol. 8. Recuperado de: https://www.poder-judicial.go.cr/escuelajudicial/Archivos/documentos/revs_juds/revista_121.pdf