

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA  
SISTEMAS DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Programa de Maestría en Derecho del Trabajo  
y Seguridad Social

**Análisis del principio de acceso a la justicia para la persona trabajadora según los supuestos previstos en el beneficio de justicia gratuita de los artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral.**

Trabajo final de graduación para optar por el grado de Magister  
en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Por:

Flora Cerda Montero

Con la Asesoría del Director del T.F.G.:

M.Sc. Irving Vargas Rodríguez

San José, Costa Rica

Mayo, 2017

## DEDICATORIA

En primer lugar gracias a Dios,  
quien ocupa el lugar central en mi vida.  
Le agradezco por darme fuerza y salud,  
por rodearme de personas valerosas e inspiradoras que  
me han apoyado y han confiado en mí,  
por ser mi sostén y permitirme cumplir mis sueños.

A mis tres adorados tesoros,  
Fiorella, Javier y Esteban,  
quienes vivieron esta experiencia a mi lado,  
quienes en todo momento creyeron en mí,  
me dieron su apoyo y me aconsejaron  
y me recordaron que nunca es tarde para continuar.  
Les dedico este trabajo por ser mi inspiración  
y permitirme crecer con ustedes día con día.  
¡Este trabajo es de ustedes!  
¡Los amo incondicionalmente!

## AGRADECIMIENTO

A mis padres, Flora y Carlos,  
ejemplos de cariño, esfuerzo, lucha y perseverancia,  
quienes me dieron la vida y me inculcaron valores  
y además, tuvieron la paciencia de verme ausente  
durante muchos periodos de este proyecto.

A mis hermanos, Gabriela, Ilse y Carlos,  
a mis cuñados y sobrinos y sobrinas,  
quienes han estado siempre dispuestos a apoyarme,  
quienes creyeron en mí y no desistieron en animarme.

A mi director, Mag. Irving Vargas,  
excelente profesor y persona,  
que Dios escogió para ser mi guía en este proceso  
y que, aún en momentos difíciles, me brindó su apoyo  
y mantuvo su confianza en mí y en este trabajo.

A Zaida, Kattia y Mariola... un regalo más...  
Sin ustedes no habría llegado hasta acá,  
no tendría los hermosos recuerdos que tengo  
y no tendría su valiosa amistad.

A mis amigas y amigos  
y demás personas que estuvieron a mi lado  
formando parte importante de este proceso,  
quienes me escucharon y motivaron.

A mis profesores de maestría,  
excelentes profesionales,  
de quienes adquirí grandes enseñanzas.  
Especialmente a la Dra. Isabel Jaramillo,  
quien ha sido un gran ejemplo y una amiga,  
y no ha desistido en animarme.

A todas las personas entrevistadas,  
de las que aprendí muchísimo,  
y quienes me regalaron su valioso tiempo.

A los miembros del Tribunal Examinador,  
quienes dedicaron su tiempo a revisar este trabajo  
y cuyas observaciones ayudaron a fortalecerlo.

¡Dios los bendiga abundantemente y muchas gracias!

## TABLA DE CONTENIDO

Capítulo I: Aspectos introductorios	1
1.1. El problema y su importancia	1
1.2. Justificación	6
1.3. Estado de la cuestión	11
1.4. Planteamiento del problema	17
1.5. Objetivos	18
1.5.1. Objetivo general	18
1.5.2. Objetivos específicos	18
1.6. Alcances y limitaciones	18
Capítulo II: Marco Teórico	21
2.1. Principios de acceso a la justicia y de gratuidad	22
2.1.1. Principio de acceso a la justicia	23
2.2.1.1. Tratamiento internacional	24
2.2.1.2. Situación nacional	28
2.1.2. Alcances del principio de gratuidad	34
2.1.2.1. Tratamiento internacional	36
2.1.2.2. Situación nacional actual en materia laboral	39
2.1.2.2.1. Gratuidad en el proceso actual	39
2.1.2.2.2. Gratuidad a través de instituciones	43
2.1.2.2.2.1. Plan Piloto de la Defensa Pública	44
2.1.2.2.2.2. Defensoría Social del Colegio de Abogados	49
2.1.2.2.2.3. Casa de Justicia y Consultorios Jurídicos	54
2.2. Respuesta a la gratuidad en la Reforma Procesal Laboral	58
2.2.1. Exoneraciones y trámites gratuitos en la Reforma Procesal Laboral	59
2.2.2. Asesoría legal gratuita en la Reforma Procesal Laboral	61
2.2.3. Protección de los derechos laborales individuales	70
2.2.3.1. Surgimiento del derecho laboral	71
2.2.3.2. Principios del derecho laboral	73
2.2.3.3. Protección al trabajador en Costa Rica	77

2.2.4. Trabajo de menores de edad.	84
2.2.4.1. Protección internacional	84
2.2.4.2. Protección nacional	87
2.2.4.3. Reforma procesal laboral	94
2.2.5. Protección a la madre en ejercicio de sus derechos de maternidad	97
2.2.5.1. Protección internacional	98
2.2.5.2. Protección nacional	100
2.2.5.3. Reforma procesal laboral	107
2.2.6. Supuestos de discriminación laboral protegidos por la Reforma Procesal Laboral	110
2.2.6.1. Protección internacional	110
2.2.6.2. Protección nacional	116
2.2.6.3. Reforma procesal laboral	118
 Capítulo III. Marco Metodológico	 120
3.1. Encuadre paradigmático	120
3.2. Enfoque asumido en la investigación	123
3.3. Tipo de investigación	126
3.4. Sujetos y fuentes de información	128
3.5. Instrumentos y técnicas para recolección de la información	130
 Capítulo IV: Análisis	 133
4.1. Cuestionarios aplicados a jueces	137
4.1.1. Respuestas de los informantes	137
4.1.2. Análisis de resultados	144
4.2. Entrevistas y cuestionarios a magistrados y especialistas	146
4.2.1. Respuestas de los informantes	146
4.2.2. Análisis de resultados	162
 Conclusiones y recomendaciones	 166
 Referencias bibliográficas	 177

## **Capítulo I: Aspectos introductorios**

En este capítulo se introducirá el tema de estudio, para comprender su relevancia.

Para iniciar se planteará cuál ha sido el problema y se explicará su importancia. De seguido se presentará la justificación que llevó a realizar este trabajo investigativo.

Posteriormente se pasará a explicar cuál es el estado de la cuestión, para conocer la situación actual.

Luego se planteará el problema, lo que se presenta a través de la pregunta de estudio. Se expondrán los objetivos que se desarrollarán en los capítulos siguientes y por último, se presentarán los alcances y limitaciones presentados a la hora de efectuar la investigación.

### **1.1. El problema y su importancia**

El Código de Trabajo de Costa Rica data de 1943 y -como se analizará en este trabajo- con el fin de adaptarlo a la realidad nacional y que se ajuste a principios de derechos humanos y a las nuevas relaciones laborales y procedimientos judiciales, se ha trabajado desde hace un par de décadas en la propuesta de varias reformas.

Relacionado con el tema de estudio, la gratuidad en materia laboral en Costa Rica, bajo el Código y los procedimientos actuales, ha sido reducida y ha implicado una limitación a la posibilidad de la persona trabajadora para hacer valer sus derechos y reclamarlos en la vía jurisdiccional.

Es así como en este análisis se estudiaron los principios de acceso a la justicia y de gratuidad, tanto a nivel doctrinario como a través de la normativa internacional relacionada y el tratamiento actual en el ámbito nacional y se visualizó la importancia de estudiar el vínculo existente entre ambos y relacionarlos con el beneficio de justicia gratuita regulado en los artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral, Capítulo II del Título II de la Reforma Procesal Laboral, que entrará a regir el 25 de julio del 2017, que implica la puesta en marcha de una asistencia gratuita para personas necesitadas o en condiciones de vulnerabilidad.

En otras materias ya existe en nuestro país la asesoría legal gratuita. Sin embargo, en materia laboral será algo novedoso, aunque a nivel doctrinario e internacional, tal como se explicará a lo largo de esta investigación, está reforzada la necesidad de cumplir con los principios de acceso a la justicia y de gratuidad en materia laboral, por considerarse un derecho fundamental derivado del propio Pacto de San José y del Protocolo de San Salvador. En este sentido, el primero establece en su artículo 8, inciso 1, los derechos de la persona a ser oída, a contar con garantías y a que existan entes judiciales independientes e imparciales que resuelvan en plazos razonables, incorporando los procesos laborales (Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José, 1969).

Por su parte, el Protocolo de San Salvador, Protocolo sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1988, aprobado por la Asamblea Legislativa de Costa Rica por Ley No. 7907 de 12 de agosto de 1989, en sus artículos 1, 2 y 3 prevé obligaciones para los Estados, referidas a adoptar medidas, tanto internas como cooperativas, entre ellos, de protección y de no discriminación, para cumplir progresivamente con los derechos que se estipulan en él y cita como motivos de discriminación los siguientes: “raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de

cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (Protocolo de San Salvador, Protocolo sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1988).

Se observa entonces la importancia que se le ha otorgado al principio de acceso a la justicia, previsto en instrumentos internacionales de derechos humanos como los indicados.

A partir de este hecho se deriva el amparo constitucional de los derechos procesales de las personas, basado en un modelo democrático y social de derecho, que protege al individuo contra las inmunidades de poder (García de Enterría, citado por Araújo-Oñate, 2011.)

El hecho de que existan órganos judiciales no significa que el derecho de acceso a la justicia esté protegido para la persona, y se torna indispensable revisar tanto las instituciones como las instancias, los procedimientos y los recursos para determinar la existencia correcta del acceso a la justicia para el individuo. Esto implica la inclusión del patrocinio letrado gratuito, beneficio previsto por la Reforma Procesal Laboral para algunos sujetos en condiciones de vulnerabilidad, que serán objetos de estudio de este trabajo. Para Alves (2015) se deben incluir ciertos grupos y víctimas de discriminación como “el caso de poblaciones indígenas y minorías étnicas, las mujeres, los niños y adolescentes, los mayores, los discapacitados, entre otros” (p. 150).

Justamente es un tema que se ha analizado a lo largo de los años. En el 2007, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos emitió un estudio sobre el acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales, indicando que un problema grave ante la tutela de la protección judicial son los obstáculos económicos para acceder a los tribunales de justicia, y es obligación del Estado removerlos, otorgando a las personas sin recursos económicos servicios jurídicos gratuitos en ciertos casos, basado en



su disponibilidad de recursos, la complejidad de las cuestiones involucradas y la importancia de los derechos afectados.

Lo anterior implica que la dificultad que se le presenta a la persona para acceder la justicia puede ir más allá de la asistencia jurídica gratuita, involucrando también otros aspectos como los costos de los procesos y la localización de los Tribunales. Así ha sido recalcado por la Opinión Consultiva OC-11/90 de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y por un estudio de la misma Comisión del año 2007.

El acceso a la justicia, al debido proceso y también el derecho de defensa son, entonces, derechos fundamentales del ser humano, que requieren una protección real y efectiva. De lo contrario, pasan a ser una declaración teórica, no más que una ilusión, y es acá donde la asistencia legal gratuita es fundamental para garantizar la tutela de los derechos en un verdadero Estado de Derecho (Montero, 2005).

Es vital que los Estados garanticen la presencia de tribunales imparciales, con libre acceso para todas las personas. Pero, además, debe dárseles la posibilidad a todos los ciudadanos de contar con medios de protección en igualdad de condiciones, lo cual conlleva la eliminación de gastos y una defensa de calidad gratuita y esto no debe limitarse a procesos penales (Alves, 2015).

Sin embargo, el Estado debe ir todavía más allá, eliminando obstáculos, especialmente económicos, pero también de índole cultural, social y educativa, y brindar herramientas para lograr un acceso efectivo a la justicia para que los pobres puedan efectivamente tener acceso a la justicia (Alves, 2015).

Se ha comprendido que el hecho de que se reconozcan derechos, en este caso laborales, no significa que puedan hacerse efectivos. Para lograrlo se le debe garantizar a la

persona trabajadora los mecanismos de tutela necesarios, especialmente para personas en situación de vulnerabilidad.

Para la Organización Internacional del Trabajo el tema del acceso a la justicia en materia laboral también ha cobrado mucha importancia. En sus Jornadas Internacionales sobre el estudio de la reforma procesal en Costa Rica (2010), se indicó que los derechos humanos básicos se ven afectados por una débil administración de justicia laboral y se recalcó que se debe modernizar el proceso laboral basado en principios del proceso laboral moderno, como son la oralidad, la concentración y la gratuidad.

Se logra comprender así que el principio de gratuidad en materia laboral se relaciona directamente con el principio humano de acceso a la justicia y ha cobrado importancia en los últimos años, siendo su tutela una obligación para los Estados. Sin embargo, en los procesos laborales el significado del costo mínimo ha estado limitado en Costa Rica, tal como se explicará más adelante.

A partir de esta situación, la Ley 9343 ha previsto varios grupos de trabajadores que protege a través del acompañamiento legal gratuito. Este beneficio incluye personas trabajadoras que se encuentran en alguna situación de vulnerabilidad y que por diferentes circunstancias, que pueden ser sociales, económicas, culturales y étnicas, entre otras, pueden encontrarse ante limitaciones para lograr alcanzar con plenitud el acceso a la justicia.

Derivado de los comentarios y explicaciones anteriores, se torna necesario analizar cómo los supuestos establecidos en los artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral costarricense cumplen con el principio de acceso a la justicia para la persona trabajadora.

## **1.2. Justificación**

Tal como se mencionó en el apartado anterior, el acceso a la justicia es un derecho para todos los individuos, que no necesariamente se cumple a través del reconocimiento de derechos ni de mecanismos legales o procesales de los sistemas jurídicos nacionales.

En este sentido, se torna importante la posibilidad de las personas de obtener un patrocinio letrado gratuito para la defensa y el reclamo de sus derechos. Su relevancia se ha justificado a través de diferentes fuentes, normativa internacional y nacional, que recalcan el derecho de la persona a alcanzar la justicia.

A nivel internacional, diferentes instrumentos jurídicos establecen el derecho que tiene la persona para ser tratada igual y tener acceso real a la justicia, como se analizará en este trabajo. A nivel laboral, la propia Organización Internacional del Trabajo ha recalcado el acceso a la justicia como un derecho humano fundamental (OIT, 2010, Jornadas Internacionales sobre el estudio de la reforma procesal en Costa Rica).

En este sentido, la Declaración Universal de Derechos Humanos establece en su artículo 10 que la persona tiene derecho a ser oída públicamente y con justicia. La Convención Americana sobre Derechos Humanos trata los temas de la tutela judicial efectiva, de las garantías judiciales y de igualdad (artículo 8). También hacen referencia a estos temas la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículos 2 y 18) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículos 14 y 26).

Muy valiosa en cuanto a este tema es la explicación brindada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su Opinión Consultiva OC-11/90, la cual determinó que una persona se encuentra discriminada si no puede hacer valer sus derechos debido a su situación económica.

En refuerzo a esta situación, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2007) indicó que existe una obligación estatal de eliminar obstáculos que se relacionen con la posición económica y de esta forma, brindar asistencia legal gratuita para ciertos casos y que se tomen en cuenta los costos de los procesos y la localización de los tribunales.

En marzo del 2008, en la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana celebrada en Brasil, se aprobaron las “Cien reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de poblaciones en condición de vulnerabilidad”, que tutelan el acceso a la justicia para personas en condiciones de vulnerabilidad. Estipulan que se debe garantizar la asistencia técnico-jurídica de calidad y especializada y que se deben promover instrumentos que controlen su calidad. Asimismo, se deben dar acciones que garanticen su gratuidad y ampliar las funciones de las Defensas Públicas en diferentes áreas del Derecho.

Se va observando, entonces, que existe un marco jurídico que regula la protección de las personas para alcanzar la justicia y se recalca la importancia del acompañamiento legal y de la gratuidad como una forma de lograr el acceso a ella. Se parte del hecho de que las personas en situación de vulnerabilidad son las que encuentran mayores obstáculos para ejercer sus derechos, por lo que el Estado debe garantizarle esos mecanismos de protección.

A nivel nacional, la Constitución Política costarricense establece el principio de tutela judicial efectiva en su artículo 41. El cumplimiento de este principio se relaciona íntimamente con el de irrenunciabilidad en materia laboral, según el cual la persona trabajadora no puede declinar el ejercicio de sus derechos, ya que si lo hace, esa renuncia es nula. Siendo así, es vital que se le tutele bajo la posibilidad de ejercerlos y reclamarlos.

En Costa Rica, además, la Corte Plena aprobó por unanimidad las supra citadas Reglas de Brasilia en mayo del 2008, como una “política de obligado acatamiento institucional” (Rojas, 2012, p. 3). Con ellas se formaron subcomisiones para concentrarse

en cada sector de la población que se debe proteger según las reglas, completando la conformación de otras comisiones que ya existían. En los años siguientes se promulgaron diversas políticas para facilitar o garantizar el acceso a la justicia a diferentes poblaciones.

Resoluciones de la Sala Constitucional costarricense indican que la tutela judicial efectiva abarca tanto el acceso a la justicia como el derecho a la defensa y a obtener una resolución, además de los recursos del proceso. También reafirman la igualdad de las personas para acceder a la justicia. El Estado de Justicia (s.f.) hace referencia a la sentencias 8952-11 y a la 9051-11 de la Sala Constitucional costarricense, y explica:

De acuerdo con la Sala Constitucional de Costa Rica, la tutela de derechos no es solo la posibilidad efectiva de contar con una sentencia, sino que involucra todo el proceso judicial, incluyendo aspectos como el acceso a la justicia, el derecho a la defensa, el derecho a una resolución por el fondo, el uso de recursos legales para la argumentación, la legitimidad de la autoridad que emite la sentencia y el cumplimiento de la misma (Sentencia 8952-11). Este conjunto de instrumentos incluye, pero es más amplio que el principio de debido proceso: mientras éste se concentra en ciertas garantías mínimas que poseen las personas para hacerse oír, la tutela efectiva incorpora dimensiones previas y posteriores al proceso judicial. (p. 176)

En el ámbito del proceso laboral, actualmente se les otorga a los trabajadores algún grado de gratuidad para el reclamo de sus derechos. Principalmente, las demandas se pueden presentar *apud acta*, en el despacho, frente al funcionario y sin necesidad de autenticación ni dirección técnica.

Lo anterior implica que este principio en materia laboral no ha significado una protección completa, siendo que muchas veces las demandas o las etapas del proceso se presentan incompletas. Al no contar con asistencia legal gratuita, la persona trabajadora se ha mantenido aislada de un patrocinio letrado, perdiendo en muchos casos la garantía real para la protección o el reclamo de sus derechos laborales.

Con el fin de cumplir con la normativa internacional y los lineamientos que se han venido estableciendo en nuestro país, nacieron desde hace dos décadas los proyectos para establecer una reforma procesal laboral que garantizaran una justicia efectiva. La Ley 9076 del 2012 fue el antecedente directo de la actual Ley 9343 del 2015, que entrará a regir en julio del 2017.

En esta ley ya se prevé el “Beneficio de Justicia Gratuita” dentro del Título X, propiamente en la Sección II del Capítulo II sobre las “Partes del Proceso”. En esta Sección se anuncia una red de apoyo, donde se enumera el Patronato Nacional de la Infancia, la Defensa Pública del Poder Judicial, el Colegio de Abogados y otros gremios, como instituciones que podrán proteger al trabajador y brindarle asistencia legal gratuita.

Otros países ya cuentan con defensa pública y gratuita en materia social, específicamente a nivel laboral. Actualmente en Costa Rica se brinda asistencia letrada a un pequeño grupo de personas en situación vulnerable a través de la Defensa Social del Colegio de Abogados, de un Plan Piloto de la Defensa Pública, de Casa de Justicia y de Consultorios Jurídicos. Sin embargo, este grupo protegido es muy reducido y no alcanza cumplir el principio de acceso a la justicia real para una gran población.

Con la Ley 9343 se estipulan diferentes supuestos de protección para el reclamo en los conflictos jurídicos individuales. Los grupos que abarca esta normativa son los menores de edad, las madres en el reclamo de sus derechos de maternidad y lactancia, los discriminados, todos ellos en forma general, sin ningún tipo de limitación. Además, las personas trabajadoras cuyo ingreso mensual último o actual no supere dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N.º 9289, Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico del año 2015, de 29 de noviembre de 2014.

Al significar un cambio que no ha entrado en vigencia, hay dudas sobre su aplicación y la forma como finalmente se solucionarán los conflictos en materia laboral.

La tutela a través del patrocinio letrado se dará para una población trabajadora que encuentra dificultades para acceder correctamente a la justicia, al presentarse al proceso judicial sin un acompañamiento o asesoría legal y que desconoce o no comprende todos los aspectos que se ven involucrados, en contraposición a su patrono, que usualmente sí cuenta con abogados que lo representan.

A raíz de la importancia de la situación que se presenta actualmente en materia laboral, ante la indefensión de los trabajadores citados, se estudiarán en este trabajo los principios de acceso a la justicia y gratuidad para garantizar la protección de los derechos humanos y tutelar el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

En este trabajo de investigación se analizará, cómo los supuestos previstos en la Sección del “Beneficio de Justicia Gratuita” de la Reforma Procesal Laboral obtendrán acceso a la justicia a través del patrocinio letrado. Los supuestos son:

- a) Personas trabajadoras cuyo ingreso mensual último o actual no supere dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo en sus conflictos jurídicos individuales.
- b) Menores de edad trabajadores.
- c) Madres trabajadoras.
- d) Trabajadores en casos de discriminación, en violación de lo dispuesto en el Título Octavo del Código de Trabajo.

### **1.3. Estado de la cuestión**

A partir de la importancia derivada de los principios de acceso a la justicia y gratuidad y su vinculación con el Derecho del Trabajo costarricense, se hace necesario entender la situación actual y el tratamiento que se le ha dado al tema hasta el momento, así como el camino que recorrieron las propuestas de reforma, hasta la aprobación de la Ley 9343 en diciembre del 2015, que entrará a regir el 25 de julio del 2017.

El Código de Trabajo vigente en Costa Rica fue emitido por Ley número 2 del 21 de agosto de 1943, publicada en el Diario Oficial La Gaceta No. 192 del 29 de agosto de ese año. La Constitución Política se promulgó posteriormente, en el año 1949.

Se han presentado pocas reformas a este Código de Trabajo, que combina normas sustantivas con procesales, remitiendo al Código Procesal Civil como ley supletoria. El proceso es básicamente escrito y, en la práctica, las demandas se presentan de forma verbal ante un auxiliar judicial de un Juzgado de Trabajo, sin requerir patrocinio letrado.

Se visualizaba la urgencia de modificar y actualizar los procedimientos laborales y la primera iniciativa de la Corte Suprema de Justicia fue promulgar un Código General del Proceso para todas las materias. Sin embargo, se optó finalmente por fortalecer el Código de Trabajo a través de proyecto de reforma procesal laboral (Proyecto de Ley, 2005).

En 1995, dos décadas antes de aprobarse la Ley 9343, se solicitó realizar una investigación para evaluar una propuesta de reforma procesal laboral como una de las actividades del Proyecto para el Mejoramiento de la Administración de Justicia, y fue a inicios de 1996 cuando se redactaron las bases del proyecto (Godínez, 1996).

No obstante, fue hasta el año 2003 cuando se comisionó al Magistrado Licenciado Orlando Aguirre Gómez, Presidente de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia,



para que trabajara un proyecto para reformar los procedimientos laborales (Observatorio Judicial, 2005).

Un año después, en el 2004, se trabajó en un proceso de cooperación de la OIT con el apoyo económico del Gobierno de Canadá, mediante el Proyecto para el Fortalecimiento de la Administración Laboral en Costa Rica (FOALCO I), para apoyar a la Corte Suprema de Justicia, al Ministerio de Trabajo y a interlocutores sociales a proponer el proyecto de reforma laboral. Se llevaron a cabo talleres, jornadas y seminarios con participación de abogados laboristas costarricenses y donde el Consejo Superior de Trabajo tuvo una participación de especial relevancia (OIT, 2005).

El involucramiento de los sectores citados y el proceso de sesiones que siguieron fue fundamental para lo que vendría después, ya que en el Proyecto de Ley se incorporaron muchas de sus sugerencias y observaciones (Soto, 2008).

Un año después, en el 2005, el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, Dr. Luis Paulino Mora Mora, entregó en el Salón de Expresidentes de la Corte Suprema de Justicia, al Presidente Dr. Abel Pacheco de la Espriella, el proyecto para la reforma procesal laboral en una actividad organizada por el Poder Judicial, el Ministerio de Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo y el Gobierno de Canadá. Fue publicado el 30 de setiembre del 2005 en el Diario Oficial La Gaceta, el Expediente No. 15990.

Para el Dr. Luis Paulino Mora “el proyecto acoge aspectos relevantes como... el mejoramiento y apertura de las condiciones de acceso real a la justicia...” (Observatorio Judicial, 2005, ¶ 2).

Se visualiza de esta forma la importancia que se otorga dentro del texto al principio de acceso a la justicia, siendo que el Proyecto de Ley (2005) explicaba que su meta era fortalecer la justicia como servicio público. Se veían necesarios cambios en la estructura de

la Corte Suprema de Justicia, fortalecer la carrera judicial, y otros temas para buscar cumplir con el derecho constitucional de ejecución de justicia más eficiente en el campo del Derecho Laboral.

El esfuerzo para lograr la Ley 9343 involucró diversos sectores, que desde hacía mucho tiempo visualizaban la necesidad de cambios, de modernización, de actualización y de protección al trabajador, como se ha mencionado. En la presentación del Proyecto citado (2005), se manifiesta que este resulta:

de numerosas actividades llevadas a cabo con la participación de magistrados y magistradas titulares y suplentes de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, jueces y juezas de trabajo, profesionales en derecho ligados al Derecho de Trabajo, funcionarios del Ministerio de Trabajo, representantes de cámaras patronales y del sector sindical. Así las cosas, se trata de una propuesta construida con una intervención efectiva de las partes sociales, que busca una regulación de los temas de que ella trata, en forma equilibrada y acorde con los distintos intereses en juego, de manera que pueda servir como una herramienta eficaz en la solución de los diferentes conflictos del mundo laboral, haciendo posible la coexistencia pacífica de los distintos factores de producción, en una época de importantes cambios, en la cual no pueden faltar instrumentos de tutela de los derechos, como una base necesaria para un adecuado desarrollo humano. (p. 2)

Para los efectos de este trabajo, interesa rescatar las últimas palabras del texto anterior, donde se indica que se busca instaurar instrumentos para tutelar los derechos. Este Proyecto introduce herramientas que son omisas dentro del Código de Trabajo de 1943 y consideradas necesarias para lograr una efectiva tutela judicial.

El Lic. Aguirre (2005) se refiere a este principio de tutela judicial efectiva previsto en el artículo 41 constitucional que anuncia la justicia pronta y cumplida. Indica este Magistrado de la Sala Segunda que el Poder Judicial debe velar por su cumplimiento, mejorando las condiciones de la sociedad civilizada.

Justamente, se torna importante el principio de gratuidad, con la finalidad de que las personas en condición vulnerable logren el acceso a la justicia sin que sus recursos

económicos u otros discriminatorios se tornen un obstáculo para ello. Es así como uno de estos temas por fortalecer y tutelar es el de la justicia gratuita.

En la presentación del Proyecto (2005) se indica como un aspecto por destacar en el campo de la Jurisdicción Especial del Trabajo, que el patrocinio letrado se torna obligatorio, ya que la presentación de demandas de forma “verbal” había sido criticada desde el punto de vista de la imparcialidad del juez y la falta de defensa de la persona trabajadora.

El texto original del Proyecto establecía en la propuesta de los artículos 454, 455 y 456 lo siguiente:

ARTÍCULO 454.- El Patronato Nacional de la Infancia suministrará asistencia legal gratuita a las personas trabajadoras menores de edad que necesiten ejercitar acciones en los tribunales de trabajo, así como a las madres para el reclamo de sus derechos laborales relacionados con la maternidad.

ARTÍCULO 455.- Las personas trabajadoras cuyo ingreso mensual último o actual no supere dos salarios básicos del cargo de Auxiliar Judicial I, según la Ley de Presupuesto de la República, tendrán derecho a asistencia legal gratuita, costeadas por el Estado, para la tutela de sus derechos en conflictos jurídicos individuales. Las modificaciones hechas administrativamente en ese salario no se tomarán en cuenta para estos efectos hasta tanto no sean incorporadas en dicha ley. La limitación económica indicada en esta norma no rige para las madres y menores de edad respecto de la asistencia especial del Estado a que tienen derecho.

Con ese propósito, funcionará en el Departamento de Defensores Públicos del Poder Judicial, una Sección Especializada, totalmente independiente de las otras áreas jurídicas, con profesionales en Derecho, denominados abogados o abogadas de asistencia social, la cual estará encargada de brindar gratuitamente el patrocinio letrado a las personas trabajadoras que cumplan con el requisito indicado en el párrafo primero de esta norma. La Corte Suprema de Justicia establecerá, mediante un reglamento interno de servicio, la organización y funcionamiento de dicha Sección.

Los recursos que se requieran para el funcionamiento de esa Sección, no se considerarán como parte de los recursos que le corresponden al Poder Judicial en el Presupuesto de la República para sus gastos ordinarios y no se tomarán en cuenta para establecerle limitaciones presupuestarias. Los dineros por costas personales que se generen a favor de la parte patrocinada por la asistencia social, serán depositados en el Fondo de Apoyo a la Solución Alternativa de Conflictos que se crea por esta Ley. (p. 31)

La aprobación de la Ley 9076, predecesora de la número 9343, se dio en segundo debate en la Asamblea Legislativa el 13 de setiembre del año 2012. Sin embargo, fue vetada dos veces por la Presidenta Laura Chinchilla Miranda, la primera por motivos de inconstitucionalidad y la segunda, de oportunidad y conveniencia.

El primer veto fue levantado el 20 de mayo del 2013 según el acuerdo DP-0316-2013 por la misma Presidenta Chinchilla y fue declarado constitucional por haber sido planteado dentro de los cuatro años que tenía el Proyecto de Ley, pero sí era inconstitucional debido a que solo pueden levantarse los vetos por razones de oportunidad o conveniencia (Madrigal, 2015).

El segundo veto fue levantado el 12 de diciembre del 2014 por el Presidente Luis Guillermo Solís, junto con los Ministros de la Presidencia, de Trabajo y Seguridad Social y el A.I. de Justicia y Paz, el 12 de diciembre del 2014 mediante el acuerdo número 021-MP-MTSS-MJ. El 7 de agosto del 2015 este veto fue declarado constitucional porque no se habían vencido los cuatro años y porque levantaba el veto de oportunidad y conveniencia. Sin embargo, fue anulado porque estaba precedido de uno ilegal, que fue el citado en el párrafo anterior (Madrigal, 2015).

Será entonces el 14 de diciembre del 2015 cuando se apruebe en segundo debate en la Asamblea Legislativa el nuevo proyecto de Reforma Procesal Laboral, que excluía las huelgas mencionadas (servicios públicos esenciales). Fue publicada en La Gaceta el 25 de enero del 2016.

Según su artículo 11, “esta ley es de orden público, deroga las que se le opongan y rige dieciocho meses después de su publicación”, lo que significa que regirá a partir del 25 de julio del 2017.

La primera redacción acerca del beneficio de justicia gratuita que se presentaba en el Proyecto de Ley del Expediente número 15990 varió muy poco, como se analizará posteriormente, con esta aprobación de la Ley 9343 de Reforma Procesal Laboral.

Esta aprobación significó un momento histórico para el Derecho Laboral costarricense. El Presidente Solís manifestó en un acto oficial que:

Costa Rica tiene una potente historia de conquistas y acuerdos. La firma de la Reforma Procesal Laboral, que sellamos hoy como un gran acuerdo nacional, es la herencia que con responsabilidad proyectamos, para las generaciones de hoy y de mañana, tengan mejor garantizados sus derechos laborales. (Periódico El Financiero, 2016: ¶ 2)

Entre otros aspectos importantes y actuales, dicha Reforma busca fortalecer el principio de justicia pronta y cumplida y así brindar tutela judicial efectiva, a través de la previsión expresa del patrocinio letrado.

Tal como está indicado por la Reforma Procesal Laboral, se prevé la asesoría legal gratuita a través del PANI para las acciones que requieran ejercer en los Tribunales de Trabajo las personas menores de edad y para las madres en el reclamo de sus derechos laborales derivados de la maternidad.

Asimismo, a través de una Sección Especializada del Departamento de Defensores Públicos, se acompañará a la persona trabajadora para reclamar los derechos derivados de conflictos jurídicos individuales hasta un límite económico y sin este a las madres, menores de edad y casos de discriminación en violación al Título Octavo del Código de Trabajo.

Por último, se da la posibilidad al Colegio de Abogados e instituciones gremiales de establecer a través de servicio social, centros de asistencia legal gratuita.

A través de lo expuesto se determina que el tema ha sido objeto de debates desde hace bastantes años, cobrando especial importancia a partir de la Ley 9076 del 2012 vetada y fundamentalmente con la Ley 9343 del 2015, vigente a partir de julio del 2017.

Se procederá con este Trabajo Final de Graduación, a investigar cómo los supuestos contemplados en la asistencia legal gratuita de los artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral cumplen con el principio de acceso a la justicia para la persona trabajadora.

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

Con la finalidad de analizar la forma como el patrocinio letrado gratuito establecido en la Reforma Procesal Laboral aprobada en diciembre del 2015 en Costa Rica, cumple con el principio de acceso a la justicia para el trabajador, se plantea el siguiente problema para esta investigación:

¿De qué forma los supuestos contemplados en la asistencia legal gratuita de los artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral cumplen con el principio de acceso a la justicia para la persona trabajadora?

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Investigar la forma en que los supuestos contemplados en la asistencia legal gratuita prevista en los artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral cumplen con el principio de acceso a la justicia para la persona trabajadora.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- a. Identificar los supuestos de asistencia legal gratuita establecidos en los artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral.
- b. Analizar los supuestos de asistencia legal gratuita en los artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral.
- c. Determinar si a través de la asistencia legal gratuita establecida en la Reforma Procesal Laboral se alcanza el principio de acceso a la justicia para el trabajador.

## **1.6. Alcances y limitaciones**

El Derecho debe evolucionar y adaptarse a los requerimientos y cambios sociales. En el caso de esta investigación interesa observar el cumplimiento de los principios de acceso a la justicia y gratuidad bajo el panorama que brindan los supuestos establecidos en el “Beneficio de Justicia Gratuita” de la nueva Ley 9343 de Reforma Procesal Laboral costarricense.

Es un tema de mucha relevancia para nuestro país, dada la oportunidad que van a tener los trabajadores protegidos para contar con patrocinio letrado.

Se ha procedido a estudiar la situación actual, para comprender la problemática presente para los trabajadores en el acceso real a la justicia.

A partir del análisis de información bibliográfica, entrevistas, ponencias y cuestionarios, se ha llegado a comprender la situación actual. Su importancia deviene en que se debe entender lo que están viviendo en este momento los trabajadores costarricenses cuando se presentan a reclamar sus derechos laborales.

A raíz del estudio anterior se ha podido verificar la necesidad que ha estado presente y que ha hecho necesaria una reforma.

Es justamente esa reforma, planteada a través del “Beneficio de Justicia Gratuita”, que ha intentado otorgar a los trabajadores la garantía de contar con patrocinio letrado gratuito para cumplir con el principio de acceso a la justicia y garantizarse el ejercicio de sus derechos laborales.

Se identificarán entonces los supuestos de asistencia legal gratuita establecidos en los artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral para comprender la necesidad que tienen de encontrarse protegidos.

La forma como se brinda protección y acceso a la justicia a cada uno de los supuestos protegidos en los artículos 453, 454 y 455 de la Ley 9343 será justamente la pregunta que se resolverá a lo largo del análisis de este trabajo.

Sin embargo, debido a que esta Ley 9343, llamada Reforma Procesal Laboral, es de aprobación reciente (diciembre 2015) y no ha entrado a regir, no existen todavía análisis profundos sobre sus alcances. En este sentido se encontró una fuerte limitación en el campo teórico. A nivel escrito, solamente se tuvo acceso a los expedientes legislativos y algunos artículos periodísticos.



Por su actualidad y como se mencionó, debido a que la información bibliográfica es limitada, se recurrió a estudios sobre la Ley 9076 del 2012, antecedente directo, que no presentó mayores variaciones en cuanto al tema de la asistencia legal gratuita.

Con el fin de lograr un análisis más profundo, se aplicaron dos cuestionarios. El primero fue respondido por cuatro jueces de forma escrita. El segundo fue respondido en una ocasión de forma escrita y el resto en forma oral. Sin embargo, para el último se presentó el problema de que no fue respondido en su totalidad por todos los entrevistados, debido a que en algunos casos la respuesta no era conocida y en otros, hubo que reducirlo debido al factor tiempo, que fue muy limitado, en general, para las personas consultadas.

Tampoco fue posible elaborar un estudio de campo sobre la aplicación de los supuestos previstos para el patrocinio letrado, ya que la ley todavía no se encuentra vigente. Se han planteado las dudas y las áreas donde se podría presentar confusión, para determinar, eventualmente, dónde se debería resolver sobre el tema.

## Capítulo II: Marco teórico

Una vez detectado el problema actual en cuanto a la gratuidad en materia laboral y justificar su importancia para lograr el acceso a la justicia, se pasará a describir y explicar más detalladamente la situación, para comprender la forma como los supuestos contemplados en la asistencia legal gratuita prevista en los artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral cumplen con el principio de acceso a la justicia para la persona trabajadora.

Se partirá del tratamiento que se ha dado a los principios de acceso a la justicia y de gratuidad, tanto a nivel normativo internacional como nacional en materia laboral. Al respecto, se presentará la forma como el proceso actual resolvió el tema de la gratuidad y las instituciones que han brindado apoyo a las personas en situación vulnerable.

Posteriormente se expondrá la respuesta que se le ha brindado a la gratuidad en la Reforma Procesal Laboral, mostrando las exoneraciones y trámites gratuitos, así como el Beneficio de Justicia Gratuita y los supuestos que protege.

El primer supuesto, relativo al reclamo de derechos derivados de conflictos jurídicos individuales limitado a un ingreso mensual, se presenta a partir del surgimiento del Derecho Laboral, sus principios y la protección que merece la persona trabajadora.

Los otros tres supuestos, los menores de edad, las madres y los casos de discriminación en violación al Título octavo del Código, son expuestos a través de su protección internacional, nacional y la atención que se le brinda a través de la Ley 9343.

## **2.1. Principios de acceso a la justicia y de gratuidad**

Como se ha explicado en el Capítulo I, el principio de acceso a la justicia ha sido estudiado doctrinariamente y ha sido plasmado normativamente, tanto a nivel internacional como nacional, visualizándolo como un derecho humano de la persona, en el tanto que a través de él se tornan reales los demás derechos para la persona.

Es de esta forma que este principio abarca otros derechos básicos de la persona, como ser escuchada, ser protegida, tener acceso a procedimientos sencillos y breves, recursos, defensa, entre otros e involucra obligaciones estatales para asegurar su reconocimiento y aplicación, como se detallará más adelante.

A su vez, ha sido relacionado íntimamente con el de gratuidad que se debe brindar a la persona que se encuentra en situación de desigualdad, debido a su condición económica, cultural, social y otros tipos que involucran discriminación, que les dificulta acceder a la justicia.

Es así como se considera básico partir del tema de la igualdad, que ha cobrado relevancia mundial en los últimos años. Esto ha llevado a que se deban tomar acciones para garantizar la equiparación que requieren los grupos vulnerables.

Para comprender la forma en que los supuestos contemplados en la asistencia legal gratuita prevista en los artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral cumplen con el principio de acceso a la justicia para la persona, se explicarán este principio y el de gratuidad, mostrando los temas que se relacionan y su importancia.

### **2.1.1. Principio de acceso a la justicia**

Se torna básico explicar primero el significado de justicia, para comprender por qué es necesario tutelar el acceso a ella. Para ello utilizamos la explicación de Bodenheimer, citado por Montero (2007), quien indica:

el concepto de justicia como valor se encuentra estrechamente relacionado con la igualdad, pues en el fondo la justicia trata o pretende que dos situaciones exactamente iguales, se resuelvan de la misma manera. (p. 57)

Esta vinculación entre la igualdad y la justicia cobra importancia, ya que sin este resguardo cualquier derecho del individuo se torna invisible, ocasionando limitaciones a las personas en su ejercicio.

Es así como este derecho humano de acceso a la justicia debe estar garantizado a todos los ciudadanos no solo en el campo penal, sino que según los postulados del Estado de Derecho, se deben proteger los derechos en litigio en cualquier instancia jurídica (Alves, 2015).

De esta forma, indica también la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2007) que la protección al derecho a la tutela judicial efectiva de los derechos sociales obliga a los Estados a establecer “mecanismos judiciales idóneos y efectivos para la protección de los derechos sociales, tanto en su dimensión individual como colectiva” (p. 5).

La OIT ha recalcado en los últimos años la importancia que merece el acceso a la justicia, visualizándolo como un derecho fundamental y considerando que se trata de una prerrogativa estatal (OIT, 2015).

De esta forma se fortalece la protección que se le debe dar a la persona trabajadora para que pueda ejercer los derechos laborales que le corresponden.

### **2.1.1.1. Tratamiento internacional**

Como se comentó supra, el punto de partida para el cumplimiento del acceso a la justicia es la consideración que merece el tema de la igualdad. En primer lugar se debe atender, ya que todos los sujetos son diferentes y se les debe garantizar la tutela de sus derechos. Claramente lo analizan de esta forma los Tratados Internacionales, como se explicará en este apartado.

Para los Estados Parte, los tratados internacionales son vinculantes, independientemente de la jerarquía constitucional que se les otorgue, estableciendo un carácter dual, siendo entonces una garantía para el funcionamiento judicial correcto e involucrando la garantía respeto de los derechos humanos, protegiendo la dignidad humana y enriqueciendo las garantías constitucionales (Rodríguez, s.f.).

Sobre la garantía a ser tratado igual, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 10, aunque referida a materia penal, establece:

Artículo 10.- Toda persona tiene derecho, en condiciones de igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Sin embargo, el principio de igualdad se puede tomar a partir de esta norma como una referencia sobre las desigualdades que se presentan entre los seres humanos.

Tal como lo explicaba la propia Organización Internacional del Trabajo en las Jornadas Internacionales sobre estudio de la reforma procesal en Costa Rica (2010),

La justicia es un derecho humano fundamental que permite la convivencia social en paz y su ejercicio oportuno resulta crucial para la gobernabilidad democrática. El concepto de tutela judicial efectiva está incorporado en todos los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, así como en todas las Constituciones de los Estados modernos. (¶ 11 y 12)

En Costa Rica, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, adoptada por la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos el 22 de noviembre de 1969, fue aprobada por nuestra Asamblea Legislativa por Ley No. 4534 de 23 de febrero de 1970. La misma trata el tema de la tutela judicial efectiva en su artículo 25, que establece el derecho de la persona a protección judicial, incluyendo recursos judiciales sencillos y rápidos ante jueces o tribunales y regulando el compromiso estatal a brindar esta garantía.

A la vez, el artículo 8, inciso primero, de esta Convención establece que se debe garantizar al individuo su derecho a ser oído, dentro de plazos razonables y con las garantías necesarias y no solo en materia penal, sino que se incluye también obligaciones civiles, laborales, fiscales y otras.

Y no deja de recalcar esta Convención el principio de igualdad ante la ley en su artículo 24, incluyendo el principio de no discriminación.

Sobre el citado artículo 8, inciso primero, un estudio de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2007) mencionó que: “toda norma o medida que obstaculice el acceso a los tribunales, y que no esté debidamente justificada por las razonables necesidades de la propia administración de justicia, debe entenderse contraria al artículo 8.1 de la Convención” (p. 3).

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre también recalca el tema cuando en su artículo 18 fija las bases para que el ser humano pueda acudir a los Tribunales y la obligación de que existan procedimientos sencillos y breves que lo protejan para hacer valer sus derechos.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su artículo 14, refiriéndose especialmente a acusaciones penales y para determinar obligaciones

civiles, define el principio de igualdad ante los Tribunales y concuerda en el derecho de la persona a ser oída por un tribunal imparcial con las garantías que le merece. Entre ellas se incluye ser informada de su derecho de tener un defensor si no lo tiene, a elegirlo y preparar su defensa, incluso a contar con defensa gratuita. Asimismo, regula el derecho de contar con un intérprete.

A su vez, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2007) ha subrayado la posición de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el sentido de que esa desigualdad real de las partes es lo que da la razón para que el Estado esté obligado a tomar todas las medidas necesarias para alivianar los problemas para el ejercicio de los derechos de las personas.

El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo en México explicó el tema de la tutela judicial efectiva, haciendo referencia al artículo 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, mencionando que se debe garantizar un recurso judicial efectivo, breve y sencillo. En este sentido, la resolución del 31 de agosto del 2010 de ese Tribunal establece que del principio *pro homine* se deriva el de *pro actione* y que debe regir para garantizar el acceso a la justicia, siendo que la persona logre utilizar los mecanismos para tutelar sus derechos, para optimizar la efectividad del derecho.

Al respecto, también el supra citado estudio de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2007), cuando postula en su apartado 32, que se debe garantizar la tutela judicial efectiva de derechos a la persona y que la Corte Interamericana de Derechos Humanos recalca la obligación estatal para garantizarlo, refiriéndose a la materia laboral

como ejemplo, indica expresamente:

32. A su vez, la jurisprudencia del SIDH también se muestra últimamente más firme y asentada a la hora de exigir la efectiva vigencia del derecho a la tutela judicial efectiva de derechos económicos, sociales y culturales en su dimensión individual. En este aspecto, por ejemplo, la Corte IDH ha reconocido la necesidad de que los Estados diseñen e implementen mecanismos jurídicos efectivos de reclamo para la tutela de derechos sociales esenciales, como los derechos de los trabajadores. (p. 6)

En materia de acceso a la justicia, vale destacar la adopción de un acuerdo para la región latinoamericana durante la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana, celebrada en marzo del 2008 en Brasil, las “Cien Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de personas en condición de vulnerabilidad”. En su Exposición de Motivos se indica que el sistema judicial debe ser un instrumento que defienda efectivamente los derechos de las personas en condición de vulnerabilidad, dado que se les presentan más obstáculos para ejercer sus derechos y para acceder a los sistemas de justicia. En sesión No. 17-2008 del 26 de mayo del mismo año se aprobaron por Corte Plena estas Reglas de Brasilia (OIT, 2015).

Para este acuerdo, las personas en condición de vulnerabilidad son las que por diferentes razones encuentran dificultades para acceder al sistema de justicia a que se reconozcan sus derechos. Aunque refiere que en cada país su determinación dependerá de las características específicas o del nivel de desarrollo social y económico, cita como causas “la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas o a minorías, la victimización, la migración y el desplazamiento interno, la pobreza, el género y la privación de libertad (Escuela Judicial, 2012, p. 9).

Se determina de esta forma la relevancia que ha tomado el principio de acceso a la justicia a nivel internacional. La protección normativa que se le ha brindado lo ha posicionado como un derecho fundamental, sin dejar de lado la garantía que requiere la persona de que sus derechos se vean protegidos por el Estado, para tutelar su efectividad.



Ahora bien, vínculo ineludible presenta este principio con el de igualdad y no discriminación, para resguardar a las personas menos favorecidas, resolver sus problemas y permitirles el ejercicio de sus derechos, como una realidad en el Estado de Derecho, que debe prevalecer en cualquier ámbito del actuar humano.

#### **2.1.1.2. Situación nacional**

La tutela efectiva de derechos que se ha mencionado a nivel internacional, se ha protegido a nivel nacional también. El Informe del Estado de Justicia (s.f.) explica claramente que esta implica que la persona cuente con libre acceso al sistema judicial para obtener una resolución acorde a la legislación vigente, garantizándole el ejercicio de sus derechos y la defensa de sus intereses.

En Costa Rica, el principio de la tutela judicial efectiva se relaciona directamente con el principio del debido proceso, que incluye el derecho general de acceso a la justicia y que la Constitución Política costarricense abarca en su artículo 41, que establece que "... todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerseles justicia pronta, cumplida y en estricta conformidad con las leyes".

El Tribunal de Familia de San José ha subrayado la trascendencia de este principio en su voto 132-10 de las ocho horas cuarenta minutos del veintiséis de enero del dos mil diez, al referirse al hecho de que la persona debe contar con las condiciones reales para poder ejercer las acciones judiciales, pudiendo efectivamente apersonarse y defenderse, como lo estipula el derecho fundamental del artículo 41 constitucional.

Esta sentencia hace referencia a normativa internacional y cita explícitamente la opinión consultiva No. OC-11/90 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a la cual se hará referencia más adelante.

Por su parte, la Sala Constitucional costarricense ha expuesto en su sentencia 8952-11 de las dieciséis horas y diecisiete minutos del cinco de julio del dos mil once, que esta tutela judicial efectiva involucra todo el proceso judicial, tanto el acceso a la justicia, como el derecho a defensa y a obtener una resolución, sumado al uso de recursos legales del debido proceso. Según el Informe del Estado de Justicia (s.f.),

la tutela efectiva incorpora dimensiones previas y posteriores al proceso judicial. Así entendida, la tutela efectiva de derechos es un concepto multidimensional. Para que se dé en la práctica, tiene que cumplirse un conjunto de condiciones que deben verse como necesarias, aunque ninguna suficiente por sí misma: es la convergencia de todas ellas la que produce el resultado deseado. El incumplimiento de una o varias de estas dimensiones lesiona la tutela efectiva de derechos y configura situaciones en las que el Poder Judicial no logra atender adecuadamente los conflictos planteados por sus usuarios. (p. 176)

Por su parte, la Sala Constitucional ha asimilado el derecho general a la justicia con el de la tutela judicial efectiva, a partir de la relación entre los artículos 27 y 41 constitucionales. Este implica, entonces, el derecho de la persona al acceso judicial, solicitando el estudio de sus pretensiones y a obtener una resolución motivada y que, conforme a derecho, se determine la verdad oficial (Hernández Valle, citado por Montero, 2007).

Ante la referencia citada sobre la importancia de la igualdad para lograr un correcto acceso a la justicia, es importante recalcar la mención que ha hecho la Sala Constitucional costarricense sobre el tema. En este sentido, el Voto 1739-92 de la Sala Constitucional lo explica ampliamente, por lo que se procede a presentarlo a continuación:

2. Y pertenecen a los segundos –derecho de todos por igual a acceder a la justicia-, además del genérico derecho de petición del artículo 27 y del específico derecho a la justicia del artículo 41 de la Constitución ya citados, una serie de atributos complementarios -pero también fundamentales-, entre los cuales: (i) el derecho y principio generales de igualdad -y su contrapartida de no discriminación-, que recoge el artículo 33 de la Constitución, así como todos los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos, por ejemplo los artículos 1.1 y 24 de la Convención Americana, con la particularidad de que la dualidad de éstos demuestra que la igualdad, además de criterio de interpretación y aplicación de los derechos fundamentales, es ella misma un derecho fundamental, de modo que también se viola éste cuando se discrimina respecto de derechos no fundamentales; principio y derecho que, si bien no son incompatibles con ciertas distinciones razonables conforme a la máxima de “igualdad para los iguales y desigualdad para los desiguales”, también conocido como principio de igualdad sustancial, en materia penal no parece permitir ninguna posible distinción; **(ii) en general, el acceso universal a la justicia para toda persona, indiferentemente de su sexo, edad, color, nacionalidad, origen o antecedentes, o cualquier otra condición social, todo lo cual plantea, a su vez, consecuencias que no es necesario examinar aquí por no estar implicadas directamente en el caso en consulta, como la gratuidad de la justicia, el informalismo, etc.;** (iii) Finalmente, el derecho a que esa justicia se administre cumplida y prontamente. De lo primero se ocupa precisamente el “derecho a una sentencia justa” que se dirá; en cuanto a los segunda, ya esta Sala ha venido estableciendo criterios de los cuales se puede tener por consolidada jurisprudencialmente la tesis de que la duración excesiva y no justificada de los procesos penales constituye una grave violación del derecho a una justicia pronta, de conformidad con el artículo 41 de la Constitución [...] (La negrita no corresponde al original). (Citado por Montero, 2007, p. 117)

Por otra parte, la Sala Constitucional costarricense ha mencionado que las personas y el Estado deben ajustarse a los principios básicos del artículo 41 de la Constitución Política. A su vez, presenta el significado de la frase “ocurrir a las leyes” como el hecho de que las personas utilicen los medios legales para solicitar justicia, siendo que las leyes deben proteger los derechos violentados. Además, que debe darse “justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con la ley...” (Sala Constitucional de la

Corte Suprema de Justicia. Res. 2002-02651 de las 8:55 del 15 de marzo del 2002, citado por Montero, 2007, p. 59).

Para lograr este acceso a la justicia, se retoma la relevancia del derecho de defensa, que se considera importante en materia laboral, dado el principio protector y el de irrenunciabilidad de derechos que lo sustenta, indicando que la persona, cuando sea expuesta a un proceso, debe contar con la asesoría de un experto para determinar los pasos por seguir y para que tutele el cumplimiento de sus derechos fundamentales. Se considera básico el derecho de defensa para hacer valer el resto de derechos en el proceso.

Montero (2007) se refiere a la importancia del derecho de defensa en materia penal, pero se considera igualmente válida para este trabajo, dado los principios protector y de irrenunciabilidad de derechos que rigen la materia laboral.

Este amparo ha sido asumido en muchos países por defensores públicos, recalando la necesidad de tutela del principio de acceso a la justicia para apoyar a personas que no pueden costear defensas privadas. Es considerado, así, un derecho humano, ya que cada vez una mayor cantidad de personas muestra su inclinación para asesorarse por un defensor público, independientemente de su capacidad económica (Montero, 2007).

En Costa Rica, con el fin de abordar los problemas específicos de los individuos considerados por las Reglas de Brasilia, se elaboraron y aprobaron las Políticas Institucionales del Poder Judicial en Costa Rica y se conformó una Comisión de Acceso a la Justicia y Subcomisiones. (OIT, 2015, p. 5) En este sentido, se han promulgado políticas entre el 2008 y el 2011 para garantizar el acceso a la justicia de la población adulta mayor, de poblaciones indígenas, de población migrante y refugiada, de niños, niñas y adolescentes, menores de edad sometidos a procesos de pena juvenil y de la diversidad sexual. Se han dado también directrices, protocolos y lineamientos para la protección de

otras poblaciones. Además, se creó la Unidad de Acceso a la Justicia en el Poder Judicial (Escuela Judicial, 2012).

Tal como se expuso supra, las Reglas de Brasilia pasaron a ser una política institucional de acatamiento obligatorio para el Poder Judicial, tutelando los derechos de las personas en condición de vulnerabilidad. A ellas se refieren diversos votos de la Sala Constitucional.

La resolución número 16-011544 de las once horas treinta minutos del doce de agosto de dos mil dieciséis, cita en diversas ocasiones dichas reglas, recalcando el apoyo obligatorio que debe otorgar el Poder Judicial al recurrente por provenir de una población indígena y requerir un traductor que se le brindó a la otra parte y no a él.

En un sentido similar, la Sala Constitucional de Costa Rica declaró con lugar un recurso de habeas corpus de una persona de etnia Bribrí, a la cual el Tribunal recurrido le rechazó que una vista oral se realizara en su localidad, en territorio indígena en Buenos Aires de Puntarenas. Al respecto, la resolución número 2015-016686 de las 14:30 horas del veintisiete de octubre de dos mil quince se refirió a la aplicación de las Reglas de Brasilia indicando que las autoridades deben tomar medidas para garantizarle a este grupo étnico que los actos que se dirijan a la administración de justicia sean accesibles y respetuosos de su cultura y necesidades.

Se observa así la importancia que se le ha dado a nivel de doctrina y de jurisprudencia en Costa Rica a la protección de los derechos de acceso a la justicia y de igualdad, especialmente para la persona en situación vulnerable, con el fin de alcanzar el cumplimiento y ejercicio de sus derechos.

Se denota la trascendencia del tema como un derecho humano y se comprende la forma como ha sido abordado por la Sala Constitucional.

Sin embargo, el Informe de Estado de la Justicia (s.f.) lastimosamente halló riesgo acerca de la tutela efectiva de derechos en materia laboral en casi la tercera parte de la muestra de los casos analizados. En dicho informe se destaca, entre otros, que el trabajador no cuenta con acompañamiento legal en los procesos y señala entonces que “estos factores acotan las áreas de riesgo de la tutela efectiva de derechos y evidencian lagunas en el proceso, como por ejemplo la necesidad de reforzar el rol de la defensa pública en materia laboral” (p. 173) y concluye indicando que en muchos casos los actores renuncian a seguir adelante con el proceso y que aunque las razones no son certeras, se menciona como una de ellas la falta de asesoría legal.

En este sentido, se percibe que la persona trabajadora (usualmente la parte actora), se presenta sin asesoría legal, ya que el personal del despacho judicial no le brinda asesoría en materia laboral, debido a la prohibición del artículo 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (OIT, 2015). Lo anterior puede derivar en una limitación de su desempeño durante el proceso, mientras que usualmente el empleador se encuentra debidamente asesorado (Informe de Estado de la Justicia, s.f.).

La OIT (2015) elaboró un estudio sobre la situación costarricense y se presentó como un hecho relevante que a la persona trabajadora migrante de bajos recursos se le limita la protección de sus derechos en el proceso laboral ordinario al no contar con asesoría legal, aunque el proceso no la exija. Para los efectos de este trabajo, por ser una limitante financiera, se reconoce que es una dificultad en general para los trabajadores que no cuentan con recursos económicos.

A raíz de todo lo indicado, se observa que es una necesidad que se garantice en Costa Rica el derecho de tener acceso a asesoría legal, de forma tal que se asegure el

cumplimiento del principio del acceso a la justicia, logrando compensar la desigualdad económica que afecta a trabajadores de bajos recursos o en situación vulnerable.

### **2.1.2. Alcances del principio de gratuidad**

Es lamentable que una parte importante de la población mundial afronte situaciones relacionadas con violaciones y privaciones de los derechos vinculados con la dignidad humana, especialmente en pueblos latinoamericanos.

Una de estas privaciones de derechos se relaciona con la dificultad de acceder a los mecanismos establecidos para su protección y reclamo.

Se refuerza la obligación del Estado de brindar mecanismos de protección de derechos, tanto a nivel institucional, procedimental y personal, para que la persona en situación de vulnerabilidad que no pueda pagar un abogado o los costos de un proceso, no se vea separada del acceso a la justicia al cual se hizo referencia en el apartado anterior.

Se torna importante, así, el acompañamiento legal que debe contar la persona para hacer valer sus derechos en sede judicial, cumpliendo con el principio de igualdad ya mencionado.

Sin embargo, el supra citado estudio de la OIT (2015) sobre población laboral migrante indica que estos trabajadores en Costa Rica deberían recibir representación letrada como el principal apoyo cuando se presentan a los Juzgados, ya que hay un desequilibrio y una intimidación al no poder acceder por su misma situación económica a la asesoría legal, mientras se enfrentan a un patrono que sí puede hacerse acompañar de abogado.

Este tema ya ha sido abordado en materia de familia, donde el voto número 132-10 de las ocho horas cuarenta minutos del veintiséis de enero del dos mil diez del Tribunal de Familia de San José, claramente menciona la importancia de la posición económica para lograr el acceso a la justicia, citando al Tribunal Constitucional Español que ha contemplado la existencia de un vínculo sólido entre la tutela judicial efectiva y la asistencia jurídica gratuita. Hace además referencia a la ya mencionada OC-11/90 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y explica claramente que

Para poder ejercer el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (accionar, defenderse o lograr la ejecución de lo resuelto), el diseño actual de la gran mayoría de los procesos judiciales exigen, por lo general, contar con recursos económicos suficientes para cubrir los costos que supone, por una parte, la asesoría y dirección o representación de un o una profesional en derecho y, por la otra, su misma tramitación. ..., el derecho fundamental a la igualdad material demanda reputar como parte de aquel otro, los derechos a la asistencia jurídica gratuita y a la exención de los gastos que el procedimiento supone o, en su defecto, a la ayuda económica con el fin de cubrirlos. En lo conducente, en su citada opinión consultiva N.º OC-11/90 del 10 de agosto de 1990, la Corte Interamericana de Derechos Humanos determinó que “La parte final del artículo 1.1 prohíbe (sic) al Estado discriminar por diversas razones, entre ellas la posición económica...

A partir de estas afirmaciones, se hace evidente la necesidad de estudiar el abordaje que se le ha dado a la gratuidad en materia laboral en virtud del cumplimiento del principio de tutela judicial efectiva.

A continuación se presentará el tratamiento internacional que se le ha dado a este principio. Posteriormente se presentará la situación nacional actual que se presenta para brindar gratuidad a la persona trabajadora para la tutela de sus derechos a nivel judicial, presentando tanto la normativa vigente como el acompañamiento que se ha podido brindar a población vulnerable a través de diferentes instituciones.



### **2.1.2.1. Tratamiento internacional**

Este principio de gratuidad ha sido tratado a nivel internacional, tanto normativamente como a través de consultas y resoluciones de organismos internacionales.

El punto de partida para la protección de este principio se basa en la necesidad de lograr mejores niveles de igualdad material tanto económica como cultural, para lograr el ejercicio pleno de los derechos de la persona que ya se encuentran plasmados formalmente y cumplir con los logros de libertades civiles y políticas democráticas (Alves, 2015).

Es así como se presenta la necesidad a la cual se ha hecho referencia, de proteger los derechos de la persona a través de mecanismos estatales, que entre otros incluyan bajos costos en los procesos y asesoría legal gratuita, para proteger a las personas en situación de pobreza o en condiciones especiales de vulnerabilidad.

Este principio de gratuidad cobra importancia entonces para lograr un efectivo acceso a la justicia y tutelar los derechos de la persona, colocando a la persona en una igualdad ante la justicia.

La normativa internacional garantiza el acceso a la justicia, como se presentó en el apartado anterior. Sin embargo, para que su efectividad no se vea limitada, debe darse una protección especial a la población más pobre. Lastimosamente, actualmente muchos de nuestros países limitan la defensa pública a cuestiones criminales o defensa de niños y adolescentes, negando la posibilidad a otros procesos donde se ventilan conflictos de otra índole, como por ejemplo los asuntos laborales (Alves, 2015).

La Opinión Consultiva OC-11/90 del 10 de agosto de 1990 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos es base para el estudio de la discriminación

por posición económica y aclara el tema en sus párrafos 22 y 23, al explicar claramente:

22. Si una persona que busca la protección de la ley para hacer valer los derechos que la Convención le garantiza, encuentra que su posición económica (en este caso, su indigencia) le impide hacerlo porque no puede pagar la asistencia legal necesaria o cubrir los costos del proceso, queda discriminada por motivo de su posición económica y colocada en condiciones de desigualdad ante la ley.

23. La protección de la ley la constituyen, básicamente, los recursos que ésta dispone para la protección de los derechos garantizados por la Convención, los cuales, a la luz de la obligación positiva que el artículo 1.1 contempla para los Estados de respetarlos y garantizarlos, implica, como ya lo dijo la Corte el deber de los Estados Partes de organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos (Caso Velásquez Rodríguez, Sentencia de 29 de julio de 1988. Serie C No. 4, párr. 166; Caso Godínez Cruz, Sentencia de 20 de enero de 1989. Serie C No. 5, párr. 175). (p. 7)

Asimismo, esta Opinión Consultiva 11-90 aclara que las garantías deben tenerse en consideración en otros procesos, diferentes a los penales, mencionando en su párrafo 28 que se deben dar las debidas garantías en otras materias, incluida la laboral.

Particularmente, el proceso laboral se fortalece con el principio de gratuidad, que permite acceder a la justicia fácilmente y tutelar los derechos de los trabajadores. El fundamento de este principio se relaciona con las partes del proceso, ya que generalmente a la parte actora se le dificulta hacerle frente al proceso judicial por no tener medios económicos (Deveali, citado por Olaso, 2008).

Las Reglas de Brasilia, citadas con anterioridad, exponen en su Sección 2º la importancia de la asistencia legal y la defensa pública. En este sentido, su artículo 1 especifica:

*1.- Promoción de la asistencia técnico jurídica a la persona en condición de vulnerabilidad*

(28) Se constata la relevancia del asesoramiento técnico-jurídico para la efectividad de los derechos de las personas en condición de vulnerabilidad:

- En el ámbito de la asistencia legal, es decir, la consulta jurídica sobre toda cuestión susceptible de afectar a los derechos o intereses legítimos de la persona en condición de vulnerabilidad, incluso cuando aún no se ha iniciado un proceso judicial;

- En el ámbito de la defensa, para defender derechos en el proceso ante todas las jurisdicciones y en todas las instancias judiciales;

- Y en materia de asistencia letrada al detenido.

(29) Se destaca la conveniencia de promover la política pública destinada a garantizar la asistencia técnico-jurídica de la persona vulnerable para la defensa de sus derechos en todos los órdenes jurisdiccionales: ya sea a través de la ampliación de funciones de la Defensoría Pública, no solamente en el orden penal sino también en otros órdenes jurisdiccionales; ya sea a través de la creación de mecanismos de asistencia letrada: consultorías jurídicas con la participación de las universidades, casas de justicia, intervención de colegios o barras de abogados...

Todo ello sin perjuicio de la revisión de los procedimientos y los requisitos procesales como forma de facilitar el acceso a la justicia, a la que se refiere la Sección 4ª del presente Capítulo. (Escuela Judicial, 2012, p. 13)

El sistema judicial debe ser una herramienta que tutele los derechos de las personas en condiciones de vulnerabilidad. Su importancia deviene en que si el Estado reconoce un derecho y la persona no puede ejercerlo, no hay utilidad en su reconocimiento. Así ha sido también reconocido en la Exposición de Motivos de las Reglas de Brasilia.

Esta tutela de derechos a través del principio de gratuidad se torna importante en materia laboral, dado que en esta disciplina los trabajadores deberían estar exentos del pago de gastos y debería tener acompañamiento letrado para reclamar o ejercer sus derechos irrenunciables.

### **2.1.2.2. Situación nacional actual en materia laboral**

Luego de presentar la importancia del principio de gratuidad y su relevancia a nivel internacional, se analizará en este apartado la situación actual costarricense acerca del acceso a la justicia de la persona trabajadora.

Se recalca el hecho de que mediante su protección en materia laboral se protege el acceso a la justicia para la población trabajadora en condición vulnerable, al resguardarla de las dificultades que se le presenta por su especial situación, siendo que el dinero no sea un obstáculo para recurrir a asesoría y a los procesos judiciales.

Interesa en este momento observar la respuesta que ha brindado Costa Rica al principio de gratuidad dentro de la normativa y el proceso, para presentar luego las instituciones que han brindado acompañamiento a algún sector de la población.

#### **2.1.2.2.1. Gratuidad en el proceso actual**

Se presenta en este apartado la normativa que rige el bajo costo en el proceso laboral actual.

Como un primer aspecto por mencionar, base de la aplicación del principio de gratuidad en materia laboral, es el hecho de permitir al trabajador que litigue de forma personal, lo cual se instauró mediante el artículo 447 de la Ley No. 3702 del 17 de junio de 1996.

Es así como en la práctica las partes pueden acudir a los tribunales laborales sin asistencia letrada (abogado), por lo que las demandas se presentan *apud acta*, luego de que

el auxiliar haga una entrevista al gestionante, para evitar declarar hechos o datos que no sean relevantes (Varela, 2011).

Otros aspectos relacionados con la gratuidad se observan en los siguientes artículos del Código de Trabajo de Costa Rica:

- El 10, que elimina como cargas procesales el sellado y los timbres para todos los actos jurídicos.

- El 444, que permite que las partes no presenten copias.

- El 461, inciso c, que permite al trabajador señalar oficina pública donde conste la prueba, para que el juez ordene su certificación libre de derechos. A su vez, el artículo 479 permite que se comisione a otro funcionario judicial de inferior categoría o autoridad política o de trabajo por medio de telégrafo, sin costo para las partes, para que se evacúe la prueba testimonial y que de forma igual se comuniquen los resultados sin demora.

La gratuidad presente en el proceso actual ha devenido en inconvenientes para la persona trabajadora, que le ha limitado el ejercicio pleno de su derecho de acceso a la justicia, ya que se ha demostrado que no ha sido suficiente.

La aplicación del principio de gratuidad a través de la presentación de demandas *apud acta* ha presentado dos inconvenientes. En primer lugar, en ocasiones no es tomada correctamente por el auxiliar judicial, presentándose una declaración de hechos confusa y quedando por fuera pretensiones que le corresponden legalmente al trabajador. En segundo lugar, aunque el trabajador pueda contar con un asesor legal, este le indica que se presente al despacho a que le reciban la demanda, pudiendo presentarse la primera situación (Soto, 2008).

En el mismo sentido, el ya citado estudio de la OIT (2015) que se refiere a la población migrante, ha destacado que hay tres problemas específicos al iniciar el proceso y

que van a interferir en su desarrollo, en primer lugar, la clara definición de pretensiones del trabajador; en segundo lugar, contar con la prueba y la idoneidad de los testigos; y en tercer lugar, identificar claramente al patrono, que es usualmente el demandado. Esta situación se deriva de la falta de asesoría legal de este sector. En este sentido y para efectos de este trabajo se considera que se trata de problemas que en general cuentan los trabajadores que se presentan a plantear sus reclamos en la vía judicial, por no contar con patrocinio letrado que los instruya en esos aspectos.

El desconocimiento de sus derechos por parte de los trabajadores se encuentra presente durante todo el proceso. Un ejemplo de ello es la evacuación de la prueba testimonial, vital para la resolución de los casos y que puede ofrecerse con la presentación de la demanda o cuando se contestan excepciones. En general, cuando no se cuenta con representación letrada, la parte no comprende las actuaciones judiciales y aspectos importantes del proceso (OIT, 2015).

Otro problema se presenta al darse la posibilidad de situaciones inconvenientes en audiencias, especialmente en las de conciliación, debido a que disimuladamente la persona juzgadora asesora al trabajador o trabajadora que no conoce lo que legalmente le corresponde (Olaso, 2008).

Otro aspecto negativo recalcado por la OIT (2015) es la intimidación que sufren los trabajadores, cuando se les dificulta expresarse y además se encuentran con la otra parte, asesorada por abogados que utilizan lenguaje técnico jurídico que no comprenden.

Un problema adicional surge para las personas de escasos recursos, migrantes y otras en situaciones especiales, al no contar con asistencia legal gratuita y permanente y al no poder establecer un lugar permanente para recibir notificaciones, acarreando la pérdida

de sus procesos, por no presentarse en plazos y audiencias y omitir sus pruebas (OIT, 2014).

Otro problema relacionado con la gratuidad se refiere al hecho de que aunque no se exijan las cargas procesales de sellado y timbres en los actos jurídicos, sí es posible que se le impongan costas al trabajador vencido (Varela, 2011).

De esta forma se observa que actualmente, en Costa Rica, la materia de gratuidad laboral básicamente permite que el trabajador pueda presentar demandas *apud acta* y representarse él mismo en el proceso, además de que no son requisitos los timbres en los actos jurídicos y se permite que las partes no presenten copias. También se le permite al trabajador señalar oficina pública donde esté la prueba, para que el juez ordene su certificación libre de derechos y se permite comisionar a otra autoridad para evacuar prueba testimonial.

Sin embargo, quedó demostrado que en materia laboral existe riesgo en cuanto a la tutela efectiva de derechos de los trabajadores, derivado de que la representación personal y la presentación de demandas *apud acta* conllevan indefensión, además de que los derechos de los trabajadores no se encuentren correctamente tutelados, ya que no necesariamente tiene el conocimiento, entre otros, para solicitar los extremos que le corresponden, ni para conciliar, ni para ofrecer pruebas o preguntar a testigos.

Se denota una limitación del acceso a la justicia, al encontrarse generalmente solo el trabajador ante el proceso judicial, con vacíos legales que no le son imputables pero que le generan indefensión.

#### **2.1.2.2.2. Gratuidad a través de instituciones**

Se ha demostrado que una forma de garantizar la tutela de derechos y el acceso a la justicia se presenta en materia laboral a través del acompañamiento de patrocinio letrado gratuito para la defensa de los derechos laborales individuales, garantizando el cumplimiento de los principios que rigen el derecho del trabajo.

Se considera un servicio que debe brindar el Estado, partiendo de la obligación que prevé la normativa internacional de tutelar al individuo en el ejercicio pleno de sus derechos a través de mecanismos que debe garantizarle su nación para cumplir los lineamientos de un Estado de Derecho.

Para los efectos de este trabajo, se trata de un servicio gratuito que le otorga a la persona el derecho de alcanzar la igualdad procesal en materia laboral y cuyo importe lo asume usualmente el gobierno. Sin embargo, se ha observado que también puede ser costeadado por instituciones privadas que normalmente lo realizan como un servicio de proyección social.

En Costa Rica, en los últimos años varias instituciones se han preocupado por brindarle algún tipo de acompañamiento legal a la persona trabajadora que se encuentra en condición vulnerable, tal como se explicará a continuación.

Actualmente se brinda acompañamiento técnico letrado solo para ciertos casos, a través de la Defensa Pública con un Plan Piloto, de la Defensoría Social del Colegio de Abogados, de Casa de Justicia y de Consultorios Jurídicos.

En este apartado se presentarán los alcances del beneficio que han dado estas instituciones en los últimos años.



#### **2.1.2.2.1. Plan piloto de la defensa pública**

En nuestro país, ha sido la defensa pública, básicamente, la que se ha encargado de brindar la asistencia legal gratuita por parte del Estado de la que habla la Convención Americana de Derechos Humanos en su artículo 8. De una forma muy ordenada Montero (2007) expone sus antecedentes históricos, que se pueden resumir de la siguiente forma:

- En el año 1842 el Decreto 68, Reglamento Orgánico del Poder Judicial, en sus artículos 35 al 38, estipula una defensa gratuita para los procesados con causas en el Tribunal Superior que cuenten con algunos requisitos ahí establecidos.

- En el año 1844 se prevé en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Costa Rica el derecho del acusado a ser oído o a través de defensor, en los procesos criminales.

- Para 1887 se contempla el Defensor de Oficio en la Ley Orgánica de Tribunales para menores, viudas, desvalidos o reos que no cuenten con representación. Indica Montero (2007) que la tutela a través del defensor se deriva de la condición del sujeto y no de la materia.

- En 1928 se promulga la Ley de Defensores Públicos, que derogó los anteriores y estableció una normativa específica para dichos funcionarios, que debían actuar en el campo penal y se le sumaba la asesoría a los trabajadores por reclamos derivados de accidentes de trabajo.

- En 1934 se suspende temporalmente la ley anterior mediante la Ley No. 193 y volvió a regir la Ley Orgánica de Tribunales de 1887 con modificaciones.

- En diciembre de 1937 entra a regir la Ley Orgánica del Poder Judicial, que establece la figura del defensor de oficio para los menores, viudas, inhábiles, desvalidos, ausentes y reos que no tengan representación o defensor y se estipula la gratuidad del cargo.

- En 1966 se promulga la Ley No. 3666, que deroga la Ley de Defensores Públicos de 1928 y reforma artículos de la Ley Orgánica del Poder Judicial, previendo que se deben incluir partidas para los salarios de los defensores públicos en el presupuesto del Poder Judicial.

- Para 1967 la Corte Plena aprueba el primer Reglamento de Defensores Públicos.

- En 1970 la Corte Plena dicta un nuevo Reglamento de Defensores Públicos, que se encuentra vigente.

- Tal como lo expone Montero (2007), se han presentado cambios en la práctica:

1. Le corresponde, según el artículo 152 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, defender a todo imputado o prevenido que solicite sus servicios y a los empleados del Organismo de Investigación Judicial y los demás servidores judiciales, cuando sean llevados ante los tribunales o la sede disciplinaria, por asuntos directamente relacionados con el ejercicio de sus funciones..
2. En materia agraria, para el caso de personas de escasos recursos que lo soliciten, según el artículo 25 de la Ley de Jurisdicción Agraria, se le nombrará un Defensor Público. Esto se reafirma en el citado artículo 152 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
3. Derivado del artículo 37 de la Ley de Justicia Penal Juvenil, la persona menor de edad (entre 12 y 18 años) puede contar con un defensor público.
4. El artículo 13 de la Ley de Pensiones Alimentarias establece la defensa pública para hacer valer los derechos establecidos ella para las personas que

no cuentan con asistencia legal y que no cuentan con recursos económicos para pagarlo. En resolución 2001-06610 de las quince horas con cincuenta y nueve minutos del diez de julio del dos mil uno, la Sala Constitucional estableció que esos derechos son el reclamo sobre alimentos (Montero, 2007, pp. 266-268).

5. Según el artículo 153 del Código de Notariado, los defensores públicos serán también curadores de los notarios ausentes.
6. En asuntos de familia, si la parte está ausente y se agotó la lista de curadores establecido por el artículo 68 del Código Civil, se nombrará Defensor Público en dichos procesos, según la Ley de Consultorios Jurídicos No. 4775 de 1971, que fue reformada luego en 1979.

Este derecho de la persona de contar con defensa pública es recalcado por el voto 1739-92 de la Sala Constitucional, citado páginas atrás, partiendo del hecho de que todas las personas deben tener acceso a la justicia, sin ningún tipo de discriminación.

Es un hecho que una de las mayores limitaciones para lograr el cumplimiento del acceso a la justicia para la persona es su situación económica. Y es por esta razón que la jurisprudencia constitucional lo señala, demostrando la importancia de la gratuidad (Montero, 2007).

Es así como la figura del defensor público se constituye en una forma de asegurar a las personas de escasos recursos económicos el acceso a la justicia, a través de la figura del defensor público.

En materia laboral no se había dado este acompañamiento gratuito por parte de un abogado costado por el Estado y es hasta el año 2011 cuando el magistrado Orlando Aguirre solicitó la creación de 5 plazas de defensores para esta área. Sin embargo, mediante

el artículo III de la sesión No. 17-11 de Corte Plena del 6 de junio de ese año se denegó la solicitud.

En sesión No. 18-11 el mismo magistrado solicitó revisión de ese acuerdo, en virtud de convenciones internacionales que conllevan la obligación de dar asistencia a los trabajadores, por lo que Costa Rica estaba obligada a cumplir con parámetros de calidad dentro de la justicia laboral y a equipararse a otros países que de alguna forma ya habían instaurado el servicio. Además, recalca el hecho de que ya se encontraba previsto en el Proyecto de Ley de Reforma bajo el nombre de Abogado de Asistencia Social.

Vale la pena recalcar que la magistrada Varela reforzó el planteamiento anterior, como un compromiso del país que se relaciona con el principio de acceso a la justicia. Ella manifestó en ese momento:

Estamos ante un tema de acceso a la justicia y que –repito- también tenemos compromisos internacionales y que hemos estado quedando muy mal... Yo les pido también que reflexionen sobre la importancia de ese recurso tal y como lo señaló don Orlando, que no es porque sea la jurisdicción laboral, es porque es una necesidad también que tiene muy sentida y desde hace muchos años postergada, que está relacionada con el tema de acceso a la justicia y por lo tanto amerita tomar alguna medida. (¶ 6)

Es así como en esta sesión ordinaria de Corte Plena, celebrada a las ocho horas treinta minutos del siete de junio del dos mil once, número 18-11, se acordó por mayoría de trece votos contra cinco en contra, acoger la revisión interpuesta por la Sala Segunda y crear para el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José una plaza de Auxiliar Administrativo I y dos de Defensor Público para iniciar el servicio de patrocinio letrado gratuito para población vulnerable. Esto denota un primer avance en el acceso a la justicia de la población trabajadora de Costa Rica, siendo que a partir de ese momento pudieron contar con un abogado asignado a atender su caso y así eliminar las dificultades

que se comentaron anteriormente cuando el trabajador se presenta sin patrocinio letrado a reclamar sus derechos laborales en vía judicial.

De esta forma, con miras a la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, se puso en ejecución un Proyecto Piloto en el año 2012, en el Juzgado Laboral del Segundo Circuito Judicial de San José, con dos defensores públicos.

Este Proyecto Piloto fue analizado por la OIT (2015) que destacó el papel que había estado realizando en esos años, subrayando el hecho de que no solo asesoraba y acompañaba a la persona trabajadora en su proceso judicial, sino que también brindaba información que permitía que entendieran las actuaciones judiciales y cómo prepararlas.

Este Proyecto Piloto trabaja para brindar el servicio de asesoría jurídica técnica gratuita a trabajadores que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, según se establece en las 100 Reglas de Brasilia para el acceso a la justicia. Se atiende de forma específica a las siguientes poblaciones: menores de edad, mujeres embarazadas, tercera edad, personas con discapacidad, asuntos de discriminación, acoso laboral y sexual, sin establecer un límite económico concreto sino que se evalúa a través de una entrevista previa si la persona se encuentra en condición de vulnerabilidad. Si cuenta con recursos financieros, se le brinda la asesoría, pero no se le da el servicio de dirigir el proceso, ni acudir a juicio (Briceño, comunicación personal, 25 de abril del 2016).

Según manifestó Briceño, este proyecto les ha proporcionado un panorama para planificar y reglamentar la Defensa Pública que regirá en materia laboral a partir de julio del 2017.

Ya la OIT, en el año 2015, indicaba, respecto a la Ley 8076, antecedente directo de la Ley 9343, que la misma innovaba y traía cambios que permitían a la persona trabajadora

con recursos insuficientes contar con asistencia legal gratuita, regulando el beneficio de justicia gratuita y creando para la materia laboral una sección en la Defensa Pública.

Actualmente, el Plan Piloto de la Defensa Pública ha brindado acompañamiento técnico letrado solo para ciertos casos y ha sido el punto de inicio para la regulación que se presenta en el artículo 454 de la Reforma Procesal Laboral, que se comentará más adelante.

#### **2.1.2.2.2. Defensoría Social del Colegio de Abogados**

Actualmente esta Defensoría es otra forma a través de la cual la persona trabajadora en condición de vulnerabilidad puede acudir al proceso laboral con patrocinio letrado gratuito.

Se inició como un proyecto de la Junta Directiva del Colegio de Abogados de Costa Rica, liderado por el licenciado Gilberto Corella Quesada, según fue informado por la Licda. Lineth Madrigal.

En el año 2009 se realizó un acuerdo entre el Poder Judicial, representado por la magistrada Julia Varela, el Colegio de Abogados, la Universidad de Costa Rica y USAID (organismo internacional del gobierno de Estados Unidos) para iniciar los servicios de esta Defensoría.

A principios de ese año se impartió un curso de actualización en materia laboral a 64 abogados que trabajarían de manera gratuita en la defensoría y en agosto de ese mismo año fueron nombrados el licenciado Rafael Rodríguez Salazar, la licenciada Lineth

Madrigal como abogada y un estudiante de derecho. En octubre del 2011 se nombró como Directora a la licenciada Lineth Madrigal, quien continúa a hoy con esta función.

Según el Estatuto, pueden ser beneficiarias las personas trabajadoras vulnerables en extrema pobreza, o sea, que viven de forma paupérrima o se determina a través de un salario mínimo, ya que las reglas de Brasilia no especifican el significado de vulnerabilidad. En un inicio los despachos laborales enviaban los trabajadores a la Defensoría Social, para que esta redactara las demandas, pero en la actualidad hay criterios de selección (Madrigal, comunicación personal, 2016).

En el 2011 se tramitaban aproximadamente 2700 expedientes, lo que significaba que la Defensoría Social asumía todos los casos que les llegaban en situación vulnerable.

Sin embargo, en el año 2012 la Junta Directiva del Colegio de Abogados realizó cambios para los servicios gratuitos de los defensores sociales, a través de la firma del Estatuto de la Defensoría Social del Colegio de Abogados y Abogadas para las Poblaciones en Condiciones de Vulnerabilidad, aprobado el diez de diciembre del año dos mil doce en sesión 42-2012, acuerdo 2012-42-010, ratificado en sesión 43-2012 del diecisiete de diciembre del año dos mil doce. El Colegio de Abogados, que es una entidad autónoma, estipuló en dicho Estatuto los lineamientos acerca del funcionamiento de las Defensorías.

A partir de ese momento se ubica en una escala a quiénes se puede atender y se determina si se encuentra en situación de vulnerabilidad. Se trabajó con un inventario y se eliminaron casos de trabajadores que no entraban en la clasificación (Madrigal, comunicación personal, 2016).

En la Introducción del citado Estatuto se expresa que su fin se basa en apoyar los documentos de la Organización de las Naciones Unidas en razón de la protección de los

derechos humanos, y menciona que el Colegio de Abogados es consciente de promover la profesión y mejorar el acceso a la justicia en virtud de que:

el ideario de justicia que el ser humano ha tenido desde sus orígenes, y principal y recientemente en su historia, de posibilidad de acceso a esa justicia, ha venido calando también en la sociedad y el Estado que deben preocuparse porque las personas en condición de vulnerabilidad tengan acceso gratuito a la justicia, precisamente como un aspecto propio de ese ideal de justicia. Que dicho acceso a la Justicia es un derecho, un indicador de ciudadanía efectiva, de justicia como bien público que se debe gozar por todos los seres humanos sin discriminación. (p. 2)

A través de la creación de esta Defensoría Social, el Colegio de Abogados considera asimismo que cumple con el deber contemplado en las Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, que protegiendo los derechos de estas poblaciones, pasa a ser un instrumento jurídico para la protección de los derechos humanos.

Estas Defensorías Sociales brindan apoyo legal a personas en condición de vulnerabilidad y situación económica baja. Se les ofrece asesoría jurídica y patrocinio legal en varias materias, entre ellas laboral.

El análisis económico del trabajador se lleva a cabo directamente en la oficina de la Defensa Social, a través de estudios de bienes muebles e inmuebles y de certificaciones de ingresos (Madrigal, comunicación personal, 2016).

En el artículo 3 del Estatuto se menciona el objetivo de las Defensorías Sociales, cual es:

garantizar las condiciones de acceso efectivo a la Justicia de las personas en condiciones de vulnerabilidad, según se definió en el capítulo primero sección segunda de las Reglas de Brasilia Sobre el Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, mediante la asesoría o representación legal gratuita a un individuo, o la asesoría legal a una comunidad en temar jurídicos de interés mediante el programa “Derecho en la Calle”. En el Manual de Usuario que se apruebe para cada Defensoría Social, se definirá que población en condición de vulnerabilidad se atenderá, según la materia y el territorio. (p. 4)



Actualmente se toman en consideración para otorgarles el acompañamiento legal a los trabajadores que ganen hasta trescientos mil colones. Esto implica que todos los casos que son tramitados por esta Defensoría Social le corresponden al Tribunal de Menor Cuantía.

Vale la pena recordar que los trabajadores migrantes los atiende la Defensa Pública. La Defensa Social del Colegio de Abogados también trabaja con otros casos diferentes a los que atiende la Defensa Pública, como sería la situación de los guardas de seguridad que cobran horas extra y que tienen una situación económica difícil y que no son migrantes. En algunas ocasiones se atienden incluso casos de ingresos superiores a los trescientos mil colones, como, por ejemplo, una madre soltera con hijos, que vive en un precario y su ingreso podría ser de cuatrocientos mil colones, pero se considera que su situación es de extrema pobreza y vulnerabilidad.

En la actualidad acuden a esta Defensa Social muchas mujeres embarazadas. Se calcula que un promedio mensual de ciento cincuenta mujeres embarazadas para consulta, ya que no pueden acudir a la Defensoría Pública por la cuantía (Madrigal, comunicación personal, 2016).

En caso de que se les presenten trabajadores que no cuenten con los requisitos para ser acreedores del servicio, se les brinda una orientación y se les explica que pueden acudir a abogados y convenir un contrato de cuota litis. Igual servicio se les da a los trabajadores de zona rural, ya que solamente se cuenta con la Defensoría Social de San José.

El Colegio de Abogados cuenta actualmente con 13 Defensorías Sociales, pero solamente con una Defensoría Social Laboral, ubicada en el segundo circuito judicial de San José. Para setiembre del 2016 se contaba con el siguiente personal:

- 1 directora con salario de abogada, sin dedicación exclusiva, por lo que puede litigar en forma privada.
- 9 defensores sociales que ayudan ocasional y gratuitamente. De ellos, 3 o 4 se mantienen desde que se creó en el 2009.
- 2 estudiantes que realizan su Trabajo Comunal Universitario sin salario.
- Colaboradores, o sea, estudiantes, que brindan apoyo asistiendo una vez a la semana a realizar trabajos administrativos.

Las personas citadas, que ayudan a brindar el servicio de la Defensa Social, cuentan con un incentivo para solicitar algunas becas que ofrece el Colegio de Abogados de actualización en cualquier área.

La directora de la Defensoría Social lleva los procesos y los abogados defensores solo hacen acompañamiento a las audiencias. Actualmente se encuentran en proceso unos 90 casos y en ejecución, unos 250 (Madrigal, comunicación personal, 2016).

El artículo 455 de la Reforma Procesal Laboral, que regirá a partir del 25 de julio del 2017, indica que el Colegio de Abogados puede abrir centros de asistencia legal gratuita, no le impone una obligación. Actualmente no se está trabajando en ninguna reforma o cambio a la Defensoría Social Laboral (Madrigal, comunicación personal, 2016).

Se afirma así la importancia de este servicio social que han brindado en estos años las Defensorías Sociales del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, especialmente, en lo que respecta a este trabajo, la Laboral, atendiendo así a personas necesitadas, población vulnerable de acuerdo con las Cien Reglas de Brasilia y acorde con instrumentos internacionales de derechos humanos.

Se ha preocupado entonces el Colegio de Abogados y Abogadas por brindar un mecanismo garantista y proteccionista a los derechos de estas personas, con la finalidad de atenuar las desigualdades procesales de los trabajadores que se presentan afectados debido a su desigualdad socio-económica.

#### **2.1.2.2.3. Casa de Justicia y Consultorios Jurídicos**

Además del Plan Piloto de la Defensa Pública en materia laboral y de la Defensoría Social Laboral del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, la Universidad de Costa Rica participa en brindar servicios gratuitos a los trabajadores a través de la Casa de Justicia y de Consultorios Jurídicos.

La Casa de Justicia es un Proyecto del Ministerio de Justicia para resolver, a través de mecanismos de Resolución Alternativa de Conflictos, conflictos laborales, procesos de familia, actividad extrajudicial no contenciosa para las comunidades y se ha extendido a otros sectores de la población.

Se busca alcanzar una justicia pronta y cumplida a los conflictos que se presenten, a través de mecanismos de diálogo y obtener un acuerdo elaborado por las mismas partes, posibilitando la resolución de los problemas sin acudir a un proceso judicial.

Atiende población vulnerable a través de un servicio gratuito y es supervisado y aprobado con la DINARAC (Dirección Nacional de Resolución Alternativa de Conflictos, dependencia del Ministerio de Justicia y Paz), quien maneja las Casas de Justicia.

La Universidad de Costa Rica tiene un convenio con el Ministerio de Justicia desde el 2007 para actuar en esos casos y es así como se celebran mediaciones laborales.

Actualmente solo trabajan 3 abogados, aunque también cuenta con abogados acreditados que acuden como voluntarios.

La Universidad de Costa Rica tiene una Casa de Justicia en la Facultad de Derecho de la Sede de San José y se está intentando abrir una más en San Ramón.

En el año 2015 se trabajaron 220 mediaciones de todas las materias, incluyendo asuntos vecinales.

Al llevar a cabo el proceso de mediación, si se presenta desacuerdo o se incumple con los límites establecidos, no se puede continuar con la justicia alternativa, dando fin al proceso de conciliación y en este caso, se excluye el trámite de la Casa de Justicia.

El servicio que se brinda es gratuito, fortaleciendo de esta otra forma el principio de acceso a la justicia a través de un mecanismo alterno, que permite a la persona en una situación económica difícil, encontrar un procedimiento al cual pueda acudir y resolver su conflicto.

Por otra parte, la Universidad de Costa Rica también cuenta con Consultorios Jurídicos, que componen la práctica profesional de la carrera de Derecho, forma parte del plan de estudios, con el código de materia DE-4200 y según el cual debe cumplir con 208 horas laborales.

Los Consultorios Jurídicos se rigen por la Ley 4775 del año 1971. Su artículo 4 expresa:

Artículo 4º.- Los estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica que, conforme al reglamento respectivo, estuvieren asistiendo a un consultorio jurídico, podrán comparecer a las diligencias de prueba y debates de los juicios de cualquier clase, que estén a su cargo y representar allí a la parte cuyos intereses defiende el consultorio. Actuarán con las mismas atribuciones del Director del Consultorio a quien la parte le haya otorgado poder o designado abogado defensor. Los estudiantes acreditarán su carácter, con certificación extendida por el Director del Consultorio, bajo su responsabilidad. El documento será extendido para cada juicio y podrá ser revocado en cualquier momento por el Director.

Esto implica que a través del servicio que se brinda en el Consultorio Jurídico se le brinda defensa al usuario, garantizando el acceso a la justicia a través del principio de gratuidad que lo rige.

Los Consultorios Jurídicos otorgan patrocinio letrado en las materias de familia, laboral, civil, pensiones, violencia doméstica, sucesiones. A su vez, brindan asistencia legal en materia ambiental, contencioso administrativa y penal.

Los usuarios acuden libremente a solicitar el servicio y es el director del consultorio el que filtra y da la asesoría legal. Una vez que el caso es admitido, se asigna a un estudiante, quien será el responsable, y el director vela por el cumplimiento del debido proceso. A la vez, lo asesora en la preparación de audiencias o en la interposición de recursos o incidentes, hasta llegar a la sentencia.

El alumno está autorizado para comparecer y participar en la audiencia, representando al usuario, a quien se le solicita que también se apersona. Si fuera necesario apelar la resolución o acudir al proceso de ejecución de sentencia, el director asesora al estudiante para que se comunique con el usuario. Las apelaciones y las ejecuciones de sentencia se llevan a cabo solo a gestión de parte, porque no se reciben poderes especiales para todo el proceso, solo para la audiencia. Lo anterior implica que el usuario debe estar al tanto del proceso.

Al finalizar el Consultorio Jurídico, cuando el estudiante cumple con las horas de labores mencionadas, rinde un informe de casos. Las audiencias pendientes en los siguientes dos meses usualmente las lleva a cabo la misma persona, pero también se pueden asignar a otro alumno. En aras de no perjudicar al usuario, si se presenta algún problema, el director asume la audiencia.

En cuanto al acceso a sus servicios, se trabaja con un filtro económico regulado en la Ley 6369, que reformó la anterior. Su artículo 1 establece como máximo ingreso el monto de la Declaración de la Renta:

Artículo 1º.- Las personas que, por el monto de sus ingresos anuales no estén obligadas a presentar declaración, según establezca la Ley del Impuesto sobre la Renta, tendrán derecho a obtener servicios gratuitos de abogacía y notariado en los consultorios jurídicos que ha establecido y establezca la Universidad de Costa Rica, de acuerdo con las reglamentación que al efecto se dicte.

En cuanto a la prestación del servicio en materia laboral, la Dra. Fajardo considera que se ha presentado una disminución de casos y que la mayor parte de los que se reciben son de menor cuantía.

En el año 2016 había 17 directores distribuidos en 14 consultorios ubicados en San José, Heredia y Cartago. El consultorio de la Sede de la Universidad de San Ramón cubre la población de Alajuela con 3 directores y la Sede de Liberia, la población de Guanacaste con 2 directores.

Algunos consultorios trabajan con apoyo interinstitucional, como el INAMU y la Defensoría de los Habitantes. También reciben cooperación de otras instituciones, como es el caso de la Municipalidad de Desamparados, que brinda espacio físico.

Hay directores que trabajan a tiempo completo, otros a medio tiempo y algunos con contratos de un cuarto de tiempo.

Actualmente ocho consultorios trabajan a tiempo completo y el resto en mañana o tarde.

Se duda acerca de si el servicio que brindan los consultorios jurídicos cumple con el principio de igualdad de armas, en cuanto a si la calidad de las labores de los practicantes, que no son profesionales, se pueden comparar con la de abogados incorporados y con la experiencia con que se hace representar la otra parte. Sin embargo, es un acompañamiento

al que puede acudir la persona en condición económica difícil para no litigar personalmente.

Es así como la persona en condición de vulnerabilidad, que no cuenta con recursos económicos para costear su patrocinio letrado, puede recurrir a este servicio de índole social de la Universidad de Costa Rica, para encontrar asesoría legal gratuita para actuar judicialmente y encontrar el anhelado apoyo para un acceso real a la justicia.

## **2.2. Respuesta a la gratuidad en la Reforma Procesal Laboral**

Luego de comprender la situación actual en materia de gratuidad relacionada con los procesos laborales y las instituciones que brindan acompañamiento en este momento en Costa Rica, se torna necesario determinar la forma como la Reforma Procesal Laboral ha avalado este tema.

Entrando a regir el 25 de julio del 2017, la Reforma Procesal Laboral ha fortalecido el principio de gratuidad, considerado básico para que el trabajador pueda alcanzar el acceso a la justicia, como se analizó anteriormente.

En la presentación del Proyecto de Ley “La Reforma Procesal Laboral”, expediente legislativo N° 15.990, se menciona como una de sus finalidades el establecer instrumentos de tutela de derechos, como base para un adecuado desarrollo humano.

La respuesta que brinda esta Ley 9343, se encuentra en normas independientes que se explicarán en un primer momento, para exponer seguidamente el Beneficio de Justicia Gratuita. Se considera este último como uno de los aspectos más importantes para garantizar la tutela de derechos y el acceso a la justicia, pronta y cumplida, es justamente el

hecho de que la persona pueda acompañarse de patrocinio letrado para la defensa de sus derechos laborales individuales, de forma gratuita.

Es de notar que los cambios que implementa la Reforma Procesal Laboral no eliminan las normas ya existentes en materia de gratuidad laboral que se explicaron con anterioridad.

### **2.2.1. Exoneraciones y trámites gratuitos en la Reforma Procesal Laboral**

Aparte del beneficio de justicia gratuita -tratado más detalladamente en el siguiente apartado de este Trabajo Final de Graduación-, la Ley 9343 de Reforma Procesal Laboral, contempla en el último párrafo del artículo 422 la importancia de garantizar el principio de acceso a la justicia para poblaciones vulnerables:

El Poder Judicial adoptará las medidas necesarias para proporcionar a las personas con discapacidad o con dificultades de acceso a la justicia o de participación en los procesos, por encontrarse en estado de vulnerabilidad por cualquier causa, las facilidades o el apoyo particular que requieran para el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones.

A su vez, refuerza la relevancia del principio de gratuidad a través de sus artículos 421, 425 y 516:

Artículo 421.-

Además de los principios generales correspondientes a todo proceso, ..., el proceso laboral se rige por los siguientes principios procesales básicos: la conciliación, las actuaciones prioritariamente orales, la sencillez, el informalismo, la oficiosidad relativa, así como por la celeridad, la concentración, la inmediatez, la búsqueda de la verdad real, la libertad probatoria, la lealtad procesal y la gratuidad o el costo mínimo.

Artículo 425.-

Además de las exenciones acordadas en el artículo 10 de este Código, en el proceso regulado en este título no se exigirán depósitos de dinero ni cauciones de ninguna clase, con las excepciones previstas expresamente en la ley. Las publicaciones que deban hacerse en el periódico oficial serán gratuitas.



Artículo 516.-

Las pericias oficiales se harán sin costo alguno para las partes. Los honorarios de los peritos no oficiales, que se designen a petición de los litigantes, deberán ser cubiertos por la parte que los propone, dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la probanza, bajo pena de tenerla como inevaluable de pleno derecho, si no se depositan oportunamente a la orden del despacho...

Estos artículos refuerzan la importancia de la gratuidad o del costo mínimo como un principio básico dentro del Derecho Procesal Laboral.

Por otra parte, además de los trámites sin costo ya citados, presentes en el Código de Trabajo actual, se añade que no se van a exigir depósitos de dinero ni cauciones, solamente bajo excepción legal y que las publicaciones en periódico oficial serán gratuitas, así como que los peritajes oficiales no tendrán ningún costo para las partes.

Se trata de reforzar los derechos de la persona que se habían convertido en un compromiso a nivel de país, para garantizar el principio protector, el debido proceso, el acceso a la justicia y la irrenunciabilidad de derechos.

### **2.2.2. Asesoría legal gratuita en la Reforma Procesal Laboral**

La Reforma Procesal Laboral, Ley 9343, establece una Sección sobre el “Beneficio de Justicia Gratuita”. En este sentido y antes de entrar a analizar los supuestos que incluye, se torna necesario comprender su significado y la forma como se introdujo dicho “beneficio” en la ley.

Como se ha mencionado anteriormente, se ha demostrado la importancia de acompañamiento legal en los procesos judiciales, para evitar indefensión a la persona que reclama sus derechos. Sobre la importancia de la asesoría legal y de la defensa para el trabajador, Araújo-Oñate (2011), refiriéndose a la normativa italiana, cuya Constitución de 1947 fue una de las primeras que estipuló el derecho a la tutela judicial efectiva, explica que:

significa que persigue la defensa no de la legalidad objetiva, sino de los derechos subjetivos e intereses legítimos del individuo, que sean susceptibles de ser conocidos por la jurisdicción, independientemente de la clase de proceso del cual se trate, refundiendo en la misma cláusula proteccionista el derecho a la defensa, vista como un derecho inviolable de las personas en cualquier estado o grado del procedimiento. (p. 258)

En Costa Rica, como se mencionó, la asistencia legal gratuita en materia laboral está regulada en la Sección II del Capítulo II de la Ley 9343 de 14 de diciembre del 2015, Ley de Reforma Procesal Laboral.

El Ministro de Trabajo (2016) expresó en ese momento que dicha ley fue realidad después de muchos años y que era necesaria para el Estado de Derecho de Costa Rica. A la vez, agradeció al sector sindical y patronal, así como a la Asamblea Legislativa por su compromiso en su aprobación.

Es así como, a partir de julio del 2017, con la Reforma Procesal Laboral, se hará posible el patrocinio letrado gratuito, previsto desde el primer proyecto de la reforma, ya que el costo mínimo es un principio básico del Derecho Laboral. De esta forma, se abre la posibilidad para los trabajadores que prevé la normativa para obtener gratuitamente los servicios legales de los llamados “abogados de asistencia social” (Aguirre, 2005).

Es importante citar a continuación el texto completo del articulado referente al Beneficio de Justicia Gratuita que la nueva Ley de Reforma Procesal Laboral prevé. Se trata de las cláusulas 453, 454 y 455, que indican:

Artículo 453.-

El Patronato Nacional de la Infancia (PANI) suministrará asistencia legal gratuita a las personas trabajadoras menores de edad que necesiten ejercitar acciones en los tribunales de trabajo, así como a las madres para el reclamo de sus derechos laborales relacionados con la maternidad.

Artículo 454.-

Las personas trabajadoras cuyo ingreso mensual último o actual no supere dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N.º 9289, Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico del Año 2015, de 29 de noviembre de 2014, tendrán derecho a asistencia legal gratuita, costeadas por el Estado, para la tutela de sus derechos en conflictos jurídicos individuales. Las modificaciones hechas administrativamente en ese salario no se tomarán en cuenta para estos efectos, hasta tanto no sean incorporadas en dicha ley. La limitación económica indicada en esta norma no rige para las madres y los menores de edad respecto de la asistencia especial del Estado a que tienen derecho ni para casos de discriminación, en violación de lo dispuesto en el título octavo de este Código.

Con ese propósito funcionará, en el Departamento de Defensores Públicos del Poder Judicial, una sección especializada totalmente independiente de las otras áreas jurídicas, con profesionales en derecho denominados abogados o abogadas de asistencia social, la cual estará encargada de brindar gratuitamente el patrocinio letrado a las personas trabajadoras que cumplan el requisito indicado en el párrafo primero de esta norma. La Corte Suprema de Justicia establecerá, mediante un reglamento interno de servicio, la organización y el funcionamiento de dicha sección.

Los recursos que se requieran para el funcionamiento de esa sección no se considerarán como parte de los recursos que le corresponden al Poder Judicial en el presupuesto de la República para sus gastos ordinarios y no se tomarán en cuenta

para establecerle limitaciones presupuestarias. Los dineros por costas personales que se generen a favor de la parte patrocinada por la asistencia social se distribuirán de la siguiente manera:

**a)** Un cincuenta por ciento (50%) del total recaudado será asignado a la sección especializada del Departamento de Defensores Públicos del Poder Judicial que se crea en este artículo, para la universalización de su cobertura en todo el territorio nacional.

**b)** El cincuenta por ciento (50%) restante será depositado en el Fondo de Apoyo a la Solución Alternativa de Conflictos que se crea en esta ley

Artículo 455.-

El Colegio de Abogados y cualquier otra organización gremial pueden constituir por su cuenta centros o redes de asistencia legal gratuita con fines de servicio social. La persona designada para atender un asunto asumirá el papel de directora profesional, con todas las responsabilidades que ello implica y, en ningún caso, sus honorarios correrán a cargo del Poder Judicial. Las organizaciones definirán a lo interno la forma de prestación del servicio, pudiendo convenirse con la organización el pago de los honorarios en montos menores a los fijados en las tarifas existentes o la prestación del servicio mediante el pago de un salario. En el caso de resultar victoriosa la parte patrocinada, las costas personales que se le impongan a la contraria le corresponderán de forma total, salvo pacto en contrario, al abogado o la abogada.

Básicamente en esta redacción se encuentran solamente cinco cambios respecto a la primera propuesta del año 2005, del Expediente No. 15990 de la Asamblea Legislativa, citado anteriormente en este trabajo. Se indicarán a continuación, considerando que para efectos de este trabajo es fundamental la protección a los casos de discriminación como se presenta en el punto 4:

1. La numeración del articulado varió, pasando ahora a ser los artículos 453, 454 y 455 del Código de Trabajo.
2. Un aspecto de forma: Se indica entre paréntesis las siglas (PANI) luego de Patronato Nacional de la Infancia en el artículo 453 actual.
3. En el artículo 454 actual se especifica el monto del salario base de acuerdo con el “auxiliar administrativo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la

Ley N.º 9289, Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico del Año 2015, de 29 de noviembre de 2014”.

4. Al final del primer párrafo del artículo 454 se introduce que la limitación económica tampoco va a regir en “casos de discriminación, en violación de lo dispuesto en el título octavo de este Código.”
5. Al finalizar el artículo 454, se varía la forma como se distribuirán los dineros generados a través de las costas personales, siendo un cincuenta por ciento a la Defensa Pública para universalizar la cobertura a nivel nacional y el otro al Fondo de Apoyo a la Solución Alternativa de Conflictos.

Este patrocinio letrado lo garantizan los artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral en forma gratuita en el ejercicio de conflictos jurídicos individuales a las madres para el reclamo de sus derechos laborales relacionados con la maternidad, a los menores de edad, a los casos de discriminación y a todos aquellos cuyo salario último o actual no supere dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N.º 9289, Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico del Año 2015.

Las personas que se encuentran en los casos recién citados tienen la posibilidad, según dicha normativa, de obtener este patrocinio letrado, no es una obligación impuesta en el articulado.

Se destaca la participación interinstitucional a través de una red de apoyo para la protección de los derechos de los trabajadores en situación vulnerable. En este sentido, se involucran directamente dos instituciones, la Defensa Pública del Poder Judicial, a través de una Sección Especializada, y el Patronato Nacional de la Infancia. Además, se da la

posibilidad de que el Colegio de Abogados y otras instituciones gremiales creen centros de asistencia social que brinden asesoría legal gratuita para los trabajadores.

Valiosas son las palabras del licenciado Orlando Aguirre, magistrado de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, quien es parte fundamental, desde hace casi dos décadas, del impulso que se le dio a la aprobación de esta ley. El tema es de vital importancia actualmente dado que es una reforma integral e involucra institutos modernos de protección al trabajador y de esta forma explica:

Para mí representa un avance muy significativo, no solo porque se remozan muchos institutos jurídicos de fondo, sino también se remozan las situaciones jurídicas desde el punto de vista procesal... La legislación laboral no ha sido modificada en los últimos 70 años y esta es la primera gran reforma que se hace. (2016, ¶ 3 y 4)

Y continúa manifestando el magistrado Aguirre que los usuarios tendrán muchos beneficios con la entrada en vigencia de la Reforma, y entre estos destaca el patrocinio letrado gratuito:

quizá la principal a mencionar es que se le facilita a las personas el acceso a los procesos laborales, sobre todo para las y los trabajadores sin recursos. Saber que existe una oficina donde va a llegar y se le va a orientar legal y adecuadamente por un profesional en Derecho, es lo más importante. (2016, ¶ 5 y 6)

El tema fue comentado y apoyado por diferentes estudiosos desde un inicio, refiriéndose a la figura que ya se encontraba prevista en el Proyecto del Expediente Legislativo número 15990, y a la cual se hace referencia en este trabajo debido a que los cambios no fueron significativos -como se explicó-, sino que más bien se amplió, abarcando la protección de la población discriminada, tutelando a las personas en este derecho fundamental. Soto (2008) indicaba que el trabajador no se vería limitado en su acceso a la justicia debido a su condición económica, mientras que Bejarano (2005) apoyaba el tema al indicar que “al margen de la viabilidad económica de esta importante

medida no cabe duda de que esto constituye un hito a favor de la clase trabajadora que en gran medida no puede costear el pago de un abogado que los atienda” (p. 73).

Es así como un primer supuesto de protección abarca, entonces, la garantía de contar con abogado gratuito que se les brinda a las personas en condición de vulnerabilidad por su situación económica, quienes ven disminuida su capacidad para enfrentar reclamos de sus derechos laborales por falta de acompañamiento legal. La norma les garantiza contar con patrocinio letrado gratuito a todos aquellos que en el reclamo de sus derechos derivados de conflictos jurídicos individuales, por su baja capacidad financiera no son capaces de costearlo con sus propios ingresos.

En el Expediente Legislativo 19819 referente a la Ley 9343 de Reforma Procesal Laboral, el magistrado Rueda exponía que contaba con información acerca de que entre un 80% y un 85% de la población laboral tendría el derecho a la asistencia gratuita y se preguntaba cómo se haría con el equipo, infraestructura y profesionales. Subrayaba además que él era defensor del Estado Social de Derecho y que existe una responsabilidad financiera y presupuestaria para dar esta asistencia gratuita a los trabajadores, que marcará a Costa Rica.

La institución que ha trabajado arduamente para cumplir con la asistencia legal gratuita prevista por la Ley 9343 es la Defensa Pública, cuya participación se encuentra en el artículo 454 de dicho cuerpo normativo.

En cuanto al costo relacionado, que también fue tema de abordaje en las discusiones del proyecto, el Magistrado Aguirre explicaba que el presupuesto de los defensores sería una separata y que no estaría incluido en el del Poder Judicial.

Se consideró que estos cambios implicarán una contratación de más de 75 abogados por parte de la Defensa Pública para hacerse cargo de estas funciones. Además, se deberán

contratar técnicos jurídicos, auxiliares administrativos y se necesitarán nuevas oficinas y que estos cambios van a avalarse por el Consejo Superior del Poder Judicial (Rojas, citado por Mata, 2016).

Hace dos décadas, cuando se empezaba a estudiar la necesidad de modificar los procesos, ya se preveía que habría un costo económico, especialmente para fomentar la oralidad y celeridad (Godínez, 1996).

Esta posición coincide con la enunciada por Alves (2015), quien casi diez años después recalca que el hecho de no contar con el presupuesto para la contratación de profesionales especializados es una limitante grave para garantizar el principio de acceso a la justicia.

Se calculaba que la puesta en marcha del articulado sobre la justicia gratuita prevista en la Reforma Procesal Laboral significaría un presupuesto de diez mil millones de colones para los puestos citados y para el nuevo edificio, por lo cual se presentaría la solicitud al Ministerio de Hacienda en setiembre del 2016 (Villanueva, citada por Mata, 2016).

A partir de la publicación de la ley que aprobó la reforma procesal laboral, la Defensa Pública ha trabajado en la planificación de la creación de una Unidad de Defensa de la Persona Trabajadora en todo el país, por ello el presupuesto de este proyecto fue aprobado por Corte Plena en julio del 2016. El asunto más importante por resolver es el presupuesto, ya que no solo se requieren a los abogados para cumplir con el artículo 454 de la Ley de Reforma Procesal Laboral, sino que hay que establecer las oficinas, materiales, equipos, que en algunos casos significarán fibras ópticas (para Cartago y Goicoechea se piensa en apoyo electrónico), investigadores, auxiliares, personal y cambios administrativos, entre otros. (Briceño, comunicación personal, 2016).



Actualmente la Defensa Pública tiene 482 defensores en todo el país y con el proyecto se espera la contratación de 114 personas en diferentes puestos, cuyo proceso de reclutamiento y selección lo está llevando a ejecución el Departamento de Gestión Humana del Poder Judicial.

Se calcula que cada defensor tendrá a su cargo un promedio de unos 300 expedientes. En este sentido, se prevé que funcionará siempre y cuando el proceso definitivamente sea ágil, porque de lo contrario, podría congestionarse (Briceño, comunicación personal, 2016).

Según el artículo 454 de la Ley 9343, abarca en primer lugar el citado supuesto que protege a través de patrocinio letrado gratuito de la Defensa Pública a las personas trabajadoras en el reclamo de sus derechos derivados de conflictos jurídicos individuales, con un límite económico de ingreso del trabajador, como se ha comentado anteriormente. Sin embargo, también esta cláusula prevé la tutela a madres, menores de edad y personas discriminadas en violación al título octavo del Código.

Si bien la Defensa Pública Laboral está prevista para todo el país, hay áreas más vulnerables, especialmente algunas zonas rurales, como Guatuso, donde se observa que se presentan pocos procesos laborales, esto se ha señalado que puede deberse a que en esta área hay mucho trabajador migrante y la justificación podría relacionarse con que los trabajadores no cuentan con apoyo especializado para hacer valer sus derechos. Debido a esta razón, se deberá garantizar que la Defensa Pública cubra estas zonas y población vulnerables también. (Briceño, comunicación personal, 25 de abril del 2016).

La participación del Patronato Nacional de la Infancia por medio de asistencia legal gratuita se establece en el artículo 453 para menores de edad en el ejercicio de sus acciones

en los tribunales de trabajo y para las madres para reclamar derechos relacionados con la maternidad.

Se observa así que la ley buscó involucrar también a esta institución que tiene como objetivo principal proteger y promover los derechos de los menores de edad y adolescentes, estableciéndole una obligación en materia laboral. A la vez, le impuso un deber respecto a las madres, relacionado con el reclamo de derechos de maternidad.

Sobre la participación y el involucramiento que ha tenido el PANI en este proceso se comentará más adelante al presentar los dos supuestos que debe proteger.

Por último, como se detalló anteriormente, se le da la potestad al Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica y a otras instituciones gremiales, para crear centros que brinden asesoría legal gratuita a los trabajadores.

Esta es una posibilidad más que se abre en la protección de los derechos laborales, donde a través de servicios sociales se brinde acompañamiento sin costo que finalmente redundará en el fortalecimiento del principio de acceso a la justicia.

Se trata de una potestad y no hay ningún tipo de involucramiento por parte del gobierno, por lo que expresamente se establece en el artículo 455 que estos centros correrán por cuenta de los gremios y que el profesional asignado tendrá las responsabilidades que implica la aceptación del cargo. Además, se establece la forma de pago de honorarios, que puede ser inferior a las tarifas existentes, dejando previsto que si resulta victorioso le corresponderá al abogado en su totalidad. Sin embargo, la misma norma admite pacto en contrario.

De esta forma, se observa la responsabilidad que da el Estado a la Defensa Pública para la protección de los cuatro supuestos que se presentan en este trabajo de investigación

y la que le da al PANI en la tutela de dos de ellos, dejando abierta la posibilidad de que existan centros de asistencia legal gratuita por parte de organizaciones gremiales.

Conociendo entonces el acompañamiento institucional que tendrán los trabajadores a partir del 25 de julio del 2017 con la entrada en vigencia de la Ley 9343, se procederá a analizar cada uno de los cuatro supuestos protegidos por el Capítulo II del Título II de la Reforma Procesal Laboral.

### **2.2.3. Protección de los derechos laborales individuales**

Con el fin de comprender la necesidad de que la persona trabajadora pueda ejercer y reclamar sus derechos derivados de conflictos jurídicos individuales, se debe partir del estudio del surgimiento del Derecho Laboral y la tutela que se hizo necesario brindarles a los sujetos de este.

Se torna indispensable conocer también los principios que rigen la materia laboral, para poder llegar a interpretar la especial protección del ser humano en el mundo del trabajo.

A partir de estos dos aspectos, que se explicarán a continuación, se podrá arribar a la justificación que se le ha dado a la tutela de los derechos de los trabajadores en Costa Rica y a la especial atención que le otorga la Ley 9343 a la asesoría legal gratuita para los supuestos que se indicarán.

### **2.2.3.1. Surgimiento del Derecho Laboral**

Las condiciones laborales precarias del siglo XIX y la miseria de los trabajadores de la época motivaron la lucha por mejores condiciones. Se considera que el desarrollo del Derecho Laboral surgió a raíz del trabajo remunerado, que apareció en Alemania a finales del siglo XIX y se extendió posteriormente. Es así como el Derecho Social, a diferencia del Civil, identificó lazos de dependencia entre el patrono y el trabajador, reuniendo el derecho del trabajo y el de la seguridad social (Briones, 2016, p. 50).

Se puede afirmar que el derecho del trabajo como tal, se desarrolló a partir de la Revolución Industrial, con las primeras relaciones laborales, donde el empresario establecía las condiciones a su criterio y se tornó necesario establecer reglas que protegieran al trabajador frente a ese desequilibrio.

Surgió derivado de la combinación de factores económicos, sociales y políticos. Dentro de los primeros se encuentra el uso de la fuerza de trabajo libre con el uso de máquinas dentro de la gran industria. Dentro de los segundos aparece la concentración del proletariado y el surgimiento de la identificación profesional. Por último, como factores políticos aparecen acciones de la sociedad civil y del Estado para regular la contratación y la puesta en marcha de las relaciones laborales (Alchaar, 2009, pp. 14-15).

Particularmente importante es la creación de la Organización Internacional del Trabajo, para la tutela internacional de los derechos de los trabajadores, buscando la paz universal basada en justicia social, por lo que era imperativo mejorar las condiciones laborales. Se constituye la OIT como un organismo de las Naciones Unidas en 1919 por una comisión de trabajo de la Conferencia de Paz, buscando la promoción de la justicia

social y de derechos humanos y laborales que habían sido contemplados a nivel internacional (Briones, 2016).

La evolución histórica del trabajo surge de hechos que se relacionan con tres conceptos claves, los cuales son:

- la libertad, dado que la prestación de servicios se contrata libremente.
- la igualdad, que implica libertad, voluntariedad y temporalidad de los servicios prestados a partir de los ordenamientos jurídicos occidentales del siglo XIX, aunque no siempre fue bien aceptada, lo que justifica la posterior intervención estatal.
- la protección social, al adoptar medidas garantistas para las personas que prestan servicios por una remuneración, considerando que se encuentran en desventaja (Godínez, 2012).

Sobre estas bases se ha brindado la protección al trabajador y ha surgido el Derecho del Trabajo. Y es sobre estas mismas bases que surge la necesidad de que el derecho se adapte a los cambios sociales.

A partir de este requerimiento de adecuación a la realidad nacional, nació en Costa Rica la inquietud hace dos décadas de efectuar cambios a nivel de reconocimiento de algunos derechos, de modernizar los procesos judiciales y en lo que se refiere a este trabajo de investigación, de brindarle apoyo legal gratuito a los trabajadores, para compensar esa desigualdad que se recalca a partir de las relaciones laborales entre patrono y trabajador.

Es justamente con ese patrocinio letrado sin costo para los trabajadores, tutelado en el Capítulo II del Título II de la Ley 9343, que se busca subsanar la desigualdad procesal y garantizar a estos trabajadores la correcta aplicación del principio de acceso a la justicia.

### **2.2.3.2. Principios del Derecho Laboral**

Ya se ha observado la importancia de la protección que merecen los trabajadores en el ejercicio de sus derechos laborales. Ahora bien, no se contempla el concepto de trabajo sin vincularlo con el derecho que lo trata, abarcando tanto el derecho a la obtención del empleo como a las condiciones que tutelen la dignidad humana. Históricamente la preocupación se dio por la protección de la libertad y luego de la igualdad y la protección social. Actualmente el eje principal se centra en la atención a la dignidad humana (Godínez, 2012).

Sin embargo, no se trata solamente de que las condiciones laborales estén previstas normativamente, sino de que los trabajadores puedan reclamar sus derechos por las vías establecidas, o sea, que el acceso a la justicia sea real, como se analiza en este Trabajo Final de Graduación.

Las razones se derivan de los principios que rigen el derecho del trabajo, que cumplen las siguientes funciones:

- Informadora, que se refiere a orientar la acción normativa, o sea, inspiran para establecer la plataforma del orden jurídico laboral.
- Normativa, donde se procede a la integración jurídica de la ley laboral para los casos no previstos, siendo fuente supletoria en ausencia de norma.
- Interpretativa, ya que se convierte en instrumentos para efectuar hermenéutica y determinar el sentido normativo (Arias, 2012, p. 126).

Se establecen entonces los principios del Derecho Laboral, que en forma resumida

se puede referir a Plá (1978), detallándolos de la siguiente forma:

### 1.- Principio protector

Debido a que las relaciones laborales no parten de una igualdad entre las partes, este principio vela para que en materia de derecho del trabajo se proteja al empleado buscando una igualdad sustantiva y real con el patrono. Se logra, a través de tres reglas:

a) La regla “in dubio pro operario”. Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador.

b) La regla de la norma más favorable. Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.

c) La regla de la condición más beneficiosa. Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. (p. 40)

### 2.- Irrenunciabilidad

El ordenamiento jurídico establece que los derechos laborales son irrenunciables como imposibilidad jurídica que implica que el trabajador no pueda privarse voluntariamente de las concesiones que le brinda el derecho laboral en su beneficio.

### 3.- Continuidad

El derecho laboral otorga larga duración a las relaciones obrero-patronales y denota una preferencia fundamental en los contratos de duración indefinida.

### 4.- Primacía de la realidad

Aunque las partes hayan convenido expresamente las condiciones, interesa sobre esto lo que sucede en la práctica.

## 5.- Razonabilidad

Abarca el hecho de que las partes en sus nexos laborales deben actuar razonablemente y significa una cierta flexibilidad donde la normativa no establezca barreras muy rígidas y especialmente donde no se puedan prever todas las posibilidades.

## 6.- Buena fe

Américo Plá (1978) distingue entre buena fe-creencia como la posición del que ignora hechos y piensa que su conducta es legítima y no perjudica, mientras que la buena fe-lealtad trata el cumplimiento real del deber de la persona. Y especifica que el derecho del trabajo se refiere a la segunda, suponiendo que se actúa honestamente para no engañar ni perjudicar, abarcando a ambas partes de la relación.

La Ley 9343, Reforma Procesal Laboral, hace mención expresa a los principios del derecho del trabajo en el artículo 422 y recalca la importancia de proporcionar los medios para un debido acceso a la justicia. Por su importancia, se presenta a continuación esta norma:

### Artículo 422.-

Al interpretarse las disposiciones de este título, deberá tenerse en cuenta que su finalidad última es permitir ordenadamente la aplicación de las normas sustanciales y los principios que las informan, incluidas la justicia y la equidad, cuando resulten aplicables. Las personas encargadas de los órganos de esta materia dirigirán el proceso de forma protagónica, impulsándolo oportunamente, buscando la verdad real dentro de los límites establecidos, dándole a esta primacía sobre las expresiones formales, tutelando la indisponibilidad de los derechos y aplicando, de forma adecuada, las reglas "pro operario" ("in dubio pro operario", norma más favorable y condición más beneficiosa), de modo que en la solución de los conflictos se cumplan los principios cristianos de justicia social y la desigualdad de la parte trabajadora no se exprese en el resultado del proceso.

El Poder Judicial adoptará las medidas necesarias para proporcionar a las personas con discapacidad o con dificultades de acceso a la justicia o de participación en los procesos, por encontrarse en estado de vulnerabilidad por cualquier causa, las facilidades o el apoyo particular que requieran para el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones.



Además, los artículos 424 y 426 refuerzan los principios laborales de la siguiente forma:

Artículo 424.-

El proceso es de iniciativa de la parte y, una vez promovido, los órganos de la jurisdicción deberán dictar, de oficio, con amplias facultades, todas las medidas dirigidas a su avance y finalización, sin necesidad de gestión de las partes.

En la tramitación de los procesos regulados por este Código, los tribunales deberán actuar de forma rápida, acelerando en lo posible el curso del expediente. El incumplimiento de los plazos establecidos para el dictado de las resoluciones, así como cualquier conducta injustificada que perjudique la aplicación del principio de celeridad, podrán considerarse falta grave para efectos disciplinarios, de acuerdo con la Ley N.º 7333, Ley Orgánica del Poder Judicial, de 5 de mayo de 1993, y el funcionario judicial correspondiente podrá ser declarado responsable de los daños y perjuicios causados.

Artículo 426.-

Se consideran contrarias al sistema de administración de justicia laboral la utilización por parte de los juzgadores de formalidades exageradas, abusivas e innecesarias. Como tales formalidades, se tendrán el decreto excesivo de nulidades, la falta de aplicación del principio de saneamiento y conservación del proceso, cuando ello fuera procedente; la disposición reiterada de prevenciones que debieron haberse hecho en una sola resolución; el otorgamiento de traslados no previstos en la ley; darles preeminencia a las normas procesales sobre las de fondo o aplicar, inconducentemente, formalidades y en general cualquier práctica procesal abusiva.

Como se mencionó, es importante conocer el significado de los principios que sustentan el derecho del trabajo, para ayudarse con ellos ante la evolución de la materia. A partir de ellos se puede comprender la normativa e interpretarla para orientar la resolución de asuntos e incluso sirve de base para la formación de nuevas normas en el mundo cambiante del Derecho Laboral.

La aplicación e interpretación de los principios laborales, especialmente el protector y el de irrenunciabilidad, permiten comprender las razones que han llevado a establecer medidas protectoras para los trabajadores en la nueva Ley 9343. Dentro de estas garantías se incluye el Beneficio de Justicia Gratuita en los artículos 453 a 455, permitiendo fortalecer el principio de acceso a la justicia para la persona que se encuentra en una

situación especial de las contempladas en la normativa. Esta tutela se da en virtud de la garantía que merece la persona trabajadora para lograr el ejercicio y reclamo de sus derechos y que debido a su situación desventajosa en la relación laboral, requiere que se fortalezca su posición buscando la igualdad procesal a través del acompañamiento profesional gratuito previsto.

### **2.2.3.3. Protección al trabajador en Costa Rica**

Ahora bien, para comprender la razón por la que se otorga la garantía del patrocinio letrado gratuito en la Reforma Procesal Laboral para los trabajadores en el reclamo de los derechos derivados de los conflictos jurídicos individuales, se debe partir de la evolución del derecho del trabajo y la protección que se le ha dado al trabajador en Costa Rica.

Es hasta 1943 cuando se promulga una normativa laboral, que se venía gestando a través de la economía nacional, huelgas y movimientos de intereses particulares desde el siglo pasado. Aproximadamente desde 1920 ya se presentaba sensibilidad de algunos sectores para promulgar una legislación social que abarcara los derechos de los trabajadores que se habían empobrecido por las crisis y los cambios en la producción (Briones, 2016).

La Constitución de 1871 se reforma en el año 1943, incorporando el Capítulo de las Garantías Sociales, con reformas proteccionistas de los derechos de los trabajadores, mejorando las condiciones de vida de los trabajadores y estableciendo el respeto de sus derechos de parte del patrono.

En el mensaje del 1 de mayo de 1943 el Presidente Calderón Guardia informaba que enviaría al Congreso un proyecto con reformas constitucionales, basadas en las Encíclicas Papales *Rerum Novarum* y *Cuadragésimo Anno* y en el Código de Malinas, así como en

constituciones de otros países, con el objetivo de garantizar derechos sociales y económicos para brindar seguridad a clases populares (Solano, 2003).

A raíz de la aprobación de las Garantías Sociales dentro de la Constitución Política, el Congreso Constitucional aprueba el proyecto de Código de Trabajo con los 39 votos afirmativos correspondientes a los diputados presentes, de los 45 que constituían el Congreso. Fue un trámite de 4 meses aproximadamente, dándose la aprobación en tercer debate el 20 de agosto de 1943, para regir a partir del 15 de setiembre de ese año.

Tal como se menciona en el Proyecto de Ley Expediente No. 19306 Reformas al Código de Trabajo, Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, su propuesta se centraba en dos ejes en materia laboral, la justicia por una parte y la dignidad humana y paz social por otra.

El Centro para el Estudio de los Problemas Nacionales indica en el periódico La Tribuna que la ley es democrática para ambas partes y para el país, además de que busca darle al trabajador una relativa igualdad en la contratación conforme la dignidad humana ([derecholaboralcostarricense.blogspot.com](http://derecholaboralcostarricense.blogspot.com) citado por el Proyecto de Ley Expediente No. 19.306 Reformas al Código de Trabajo, Ley No. 2. del 27 de agosto de 1943 y sus reformas).

Es así como en el gobierno del Dr. Rafael Ángel Calderón Guaria, entre los años 1940 a 1944, se lograron reformas en el campo social, dentro de la doctrina de la protección social. Se crearon instituciones para defender los derechos de los ciudadanos, como lo son la Universidad de Costa Rica y la Caja Costarricense de Seguro Social.

En palabras de Godínez (1999),

Se describen entonces, así los tres vértices sobre los cuales se fundamenta la aprobación de las Reformas Sociales de la década de los cuarenta. Poder Ejecutivo, Iglesia y el Partido Vanguardia Popular, habían cerrado filas en un proyecto común,

la incorporación de las garantías sociales, la Constitución de 1871 y la promulgación del Código de Trabajo; a la vez que aceptaban tener como principios específicos del Derecho del Trabajo Costarricense, aquellos que se derivan de la Doctrina Social de la Iglesia. (p. 6)

Es entonces cuando se someten las relaciones de trabajo al orden público, bajo los principios del Derecho Laboral mencionados, estableciéndose diversidad de derechos presentes en el Código de Trabajo costarricense de 1943.

Su artículo primero establece que “regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos de Justicia Social”.

Para 1949 se toman de base los artículos de garantías sociales introducidos en 1943 a la Constitución de 1871 y se proponen algunas modificaciones, otorgando rango constitucional a las garantías laborales, ahora a través de los artículos 56 a 63 del Título V sobre Derechos y Garantías Sociales de la Constitución Política. Se trata de derechos irrenunciables.

Este capítulo se deriva de la necesidad de proteger los derechos de los más necesitados, que se venían estableciendo, como se mencionó, en el gobierno del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, de 1940 a 1944, pasando a un Estado interventor, proteccionista hacia individuos más vulnerables, por ejemplo, la madre, el niño, el trabajador.

En el Acta 118 de la Asamblea Nacional Constituyente de Costa Rica de 1949 se recalca el hecho de que el Capítulo de Garantías Sociales establece “principios de verdadera justicia social” (p. 56), fortaleciendo el derecho al trabajo, así como su libre elección, el salario mínimo, el descanso semanal y las vacaciones, el derecho a la huelga y al paro y a recibir indemnización ante un despido injusto, entre otros.

Por su importancia sobre la protección a las garantías laborales, se presentan a continuación estos artículos citados, que rezan:

ARTÍCULO 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

ARTÍCULO 57.- Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.

ARTÍCULO 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de lo sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.

ARTÍCULO 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.

ARTÍCULO 60.- Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.

Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.

ARTÍCULO 61.- Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.

ARTÍCULO 62.- Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.

ARTÍCULO 63.- Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación.”

El Proyecto de Ley Expediente No. 19306 Reformas al Código de Trabajo, Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, 71 años después de aprobado el citado código, subraya el interés de mantenerse con una política continua de solidaridad nacional y ajustar la normativa de trabajo a las necesidades de la época. Se enfatiza que la globalización, los cambios científicos, los sistemas de información y comunicación, que se presentan en el mundo del trabajo, implican cambios en las nuevas relaciones obrero-patronales, por lo cual se hace necesario adaptar sus regulaciones.

Basado en los principios del Derecho Laboral en esta evolución y adaptación a la realidad social, la Reforma Procesal Laboral ha protegido dentro del beneficio de justicia gratuita los casos en que los trabajadores reclamen sus derechos basados en un conflicto individual de trabajo.

Los reclamos de los conflictos jurídicos individuales son, entonces, los casos protegidos dentro del artículo 454 de la Reforma Procesal Laboral, para brindar la atención del patrocinio letrado a través de la Defensa Pública para personas con ingresos menores a los “dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N.º 9289, Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico del Año 2015”, límite supra comentado.

Se torna imprescindible comprender entonces el significado de conflicto individual.

Al respecto, Montoya (1976) lo define y lo diferencia del colectivo en el siguiente sentido:

a) El conflicto individual es el surgido entre un trabajador y un empresario, teniendo como materia u objeto el debate sobre el reconocimiento de un derecho subjetivo de carácter singular. Sigue siendo individual el conflicto que, aún afectando a varios trabajadores o empresarios, tiene como base la discusión de intereses de carácter singular; en tal caso, la doctrina científica habla de conflicto pluri-individual o acumulativo, separándolo netamente del conflicto colectivo.

En suma, son partes típicas de un conflicto individual de trabajo los mismos sujetos del contrato singular de trabajo.

b) El conflicto colectivo se distingue del individual tanto por su objeto como por sus sujetos.

En cuanto al objeto sobre el que se litiga, el del conflicto colectivo viene constituido por un interés colectivo, entendiendo por tal el interés que, lejos de ser exclusivo de un individuo o suma de individuos singularmente considerados, se atribuye a un grupo o colectividad laboral, precisamente en cuanto tal colectividad. No es necesario que para que exista verdadero interés colectivo que éste se extienda de hecho e in actu a todo el grupo laboral de que se trate; basta, por el contrario, que el interés sea, por su naturaleza, susceptible de extensión a todo el grupo, para que pueda calificarse de colectivo... Por lo que se refiere a los sujetos del conflicto colectivo, la peculiaridad frente a los del conflicto individual afecta sustancial y necesariamente a la parte trabajadora. Titular del interés colectivo no es, obviamente, el trabajador singular, sino las organizaciones sindicales de trabajadores, los órganos representativos del personal de la empresa e incluso cualquier grupo o colectividad de trabajadores...

De otro lado, la solución del conflicto individual afecta exclusiva y taxativamente a quienes han sido partes en él; inversamente, la solución del conflicto colectivo afecta de un modo genérico a todos los integrantes, presentes y futuros, del grupo o colectividad implicado en el conflicto. (pp. 661, 662)

Siendo que los sujetos y el objeto del conflicto jurídico individual son los mismos que presenta el contrato individual de trabajo, se pasará a presentar la forma como el Código de Trabajo de Costa Rica, en su Capítulo Primero del Título Segundo, artículos 18 y 19, explica su significado:

Artículo 18. Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otras sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.

Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe.

Artículo 19. El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.

Lo anterior implica que los conflictos colectivos quedan por fuera de la protección del patrocinio letrado gratuito previsto en la Reforma Procesal Laboral y es así como esta garantiza la asistencia legal gratuita únicamente para el caso de los conflictos jurídicos individuales, como se mencionó supra, dada la protección especial que se consideró que merecen los trabajadores en el reclamo de sus derechos individuales.

El límite económico establecido en el artículo 454 de la citada ley se prevé que abarcará el 80% de la población laboral, quedando un 20% sin la protección gratuita establecida, que sería una pequeña parte de la población, que se consideró que era el límite que podía cancelar los honorarios de su abogado para garantizarse la representación técnica en los procesos y de esta forma su acceso a la justicia.

Ahora bien, la norma cita como ingreso mensual, el “último o actual”. En sentido estricto y a favor del trabajador, en tanto su salario último o actual sea menor que el límite indicado, debe considerarse beneficiario del derecho de la justicia gratuita.

Es de esta forma que la Ley 9343 presenta entonces el primer supuesto que se estudia en este trabajo. Se le garantiza el acceso a la justicia a través del patrocinio letrado gratuito, asegurando el acompañamiento profesional en vía judicial, a los trabajadores cuyo ingreso último o actual sea menor al fijado en el artículo 454 y específicamente se limita esa tutela al reclamo de sus derechos provenientes de conflictos jurídicos individuales, o sea, originados de derechos subjetivos que se derivan del ejercicio de su contrato laboral individual en su relación con su patrono.



#### **2.2.4. Trabajo de menores de edad**

El trabajo de los menores de edad es otro de los supuestos de trabajadores que protege el “Beneficio de Justicia Gratuita” de la Reforma Procesal Laboral.

La especial protección que se da a esta población se basa en la consideración de que se trata de un grupo vulnerable, al que se le dificulta ejercer sus derechos y por lo tanto puede encontrarse ante situaciones violatorias de sus derechos fundamentales.

Por esta razón se describirá a continuación la normativa internacional y nacional que regula actualmente el trabajo de este grupo de personas, para comprender su necesidad de protección. Las regulaciones sobre las condiciones relacionadas con su empleo es la base para la defensa del ejercicio de sus labores.

A partir de acá se analizará el derecho que le otorga la Ley 9343 a los menores de edad trabajadores, que podrán contar con asesoría legal gratuita en el reclamo de sus derechos laborales.

##### **2.2.4.1. Protección internacional**

La normativa internacional se ha preocupado por el empleo juvenil, estableciendo disposiciones especiales sobre la protección estatal, el derecho al trabajo, el derecho a la formación profesional, la edad mínima de admisión al empleo y las condiciones laborales.

De forma general, se consideran jóvenes las personas que se encuentran entre los 15 y los 24 años. Así ha sido establecido por las Naciones Unidas en Resolución aprobada por Asamblea General A/RES/50/81 del 13 de marzo de 1996 y por la Convención Iberoamericana de los Derechos de los Jóvenes (OIT, 2010).

Esta última contiene disposiciones sobre el empleo juvenil, estableciendo en su artículo 26 el derecho al trabajo, en el 27 las condiciones de trabajo, en el 28 la protección social y en el 29 la formación profesional.

Por su parte, el artículo 6, párrafo 1, del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, o “Protocolo de San Salvador” se refiere al derecho al trabajo, sin olvidarse de que se debe garantizar la existencia de proyectos de capacitación técnico-profesional o técnicos (OIT, 2010).

Cabe recalcar que la definición de adolescencia está comprendida dentro de la de niño (menor de 18 años) de la Convención sobre los Derechos del Niño y también está incluida en la definición de “juventud” de la Convención Iberoamericana de los Derechos de los Jóvenes y de las Naciones Unidas, abarcando a las personas que se encuentran entre los 15 y los 24 años. Para la OIT (2010), la niñez llega hasta los 12 o 13 años y a partir de ese momento la persona entra a la adolescencia hasta ser mayor de edad a los 18 años.

El Convenio 138 de 1973 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo, indica en su artículo 2 que cada país debe establecer la edad mínima para acceder a un trabajo, que no debe ser menor a la que finaliza la obligación escolar o a los quince años. Solo por vía de excepción se podría establecer en catorce años.

La Recomendación 146 de la OIT, también de 1973, sobre la edad mínima de admisión al empleo, abarca las condiciones de trabajo de los menores de 18 años e indica que las naciones deben regular las condiciones de los trabajadores de 15 a 18 años mediante una legislación especial, obedeciendo la normativa laboral internacional.

El Convenio 182 de la OIT, sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil fue ratificado por la Asamblea Legislativa de Costa Rica en julio del 2001. En su

artículo 3 se establece la obligación por parte de los Estados de adoptar medidas para eliminar y prohibir las peores formas de trabajo infantil.

Al respecto, se considera que durante la adolescencia, a los 14 o 15 años debe encontrarse la edad mínima para que se le permita a la persona laborar, exceptuando trabajos peligrosos que se deben reservar para mayores de edad según el recién citado Convenio 182 de la OIT (OIT, 2010).

En 1997 fue publicado por parte de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe el primer informe de trabajo decente y juventud en América Latina. Y en el 2000, en el Año Internacional de la Juventud, se amplía y profundiza el estudio del tema (OIT, 2015). Desde ese momento también se trabaja en medir los avances en la disminución del trabajo infantil.

La OIT se fijó como meta que para el 2016 estuvieran eliminadas todas las peores formas de trabajo infantil. Para el 2010, en la Conferencia Mundial sobre Trabajo Infantil en La Haya, se mostraban ya los avances, especialmente a partir del 2006 (Oficina Internacional del Trabajo, 2013).

Es primordial, entonces, la erradicación de cualquier forma de trabajo infantil que atente contra la integridad física, moral y educativa de los niños. Se consideran como tales las actividades laborales realizadas por menores de 15 años, “que les impida desarrollarse dignamente, restringiendo su participación y derecho a la educación, causándoles perjuicio en su desarrollo intelectual; salud física, psicológico, moral o social” (OIT, 2012, ¶ 10).

Las crisis mundiales no fueron obstáculo para que la labor citada continuara y progresara y los gobiernos han mantenido, mundialmente, el apoyo a las metas de la OIT en cuanto a las estrategias y políticas para erradicar el trabajo infantil, dada la especial protección que merece esta población por su condición de desigualdad.

#### **2.2.4.2. Protección nacional**

Costa Rica ha adecuado su normativa a los lineamientos internacionales descritos. De esta forma, la edad mínima para laborar es de 15 años, según el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, amparada en el artículo 51 de la Constitución Política y en el artículo 59 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Antes de ese momento, es prohibida la contratación de los menores.

Entre los 15 y los 18 años, los jóvenes pueden trabajar bajo un régimen especial de protección, aunque no se requiere permiso del Ministerio de Trabajo y se encuentran restricciones laborales, significando que no es un derecho pleno. En este sentido, no pueden laborar más de seis horas diarias ni treinta y seis por semana. Las jornadas laborales cuentan también con un régimen especial, dentro del cual el trabajo nocturno está considerado entre las 19:00 y las 07:00 horas excepto jornadas mixtas no más allá de las 10:00 horas o en minas, en canteras y lugares peligrosos como bares, albergues, clubes.

Sin embargo, la edad mínima para ejecutar ocupaciones peligrosas para la salud física, mental o moral es de 18 años. En este sentido, se considera trabajo infantil y adolescente peligroso el que realizan los menores de 18 años y que es dañino para su salud y desarrollo en general (OIT, 2012).

El fin primordial consiste en que los jóvenes se mantengan estudiando y que en caso de necesidad económica, puedan laborar de forma que no abandonen su desarrollo educativo. Esto se demuestra en el artículo 87 del Código de Trabajo, mientras que el 88 continúa señalando que los patronos que tengan en sus labores a adolescentes deben darles facilidades para acudir a un centro de estudios.

Juan Diego Trejos, investigador de la Universidad de Costa Rica, explica que el riesgo de no acudir al menos a la educación media, lleva a que los jóvenes encuentren trabajos de baja calidad (citado por Leitón, 2013).

Igualmente, la Ley General de la Persona Joven, número 8261 del 2002, puso a nuestro país a la vanguardia en Iberoamérica, asumiendo una actitud responsable con las personas que se encuentran entre los 12 y los 35 años de edad (43% de la población) (Ley General de la Persona Joven, 2002, p. 1). En ella se establece en el inciso c del artículo 4 que las personas jóvenes tienen “derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa”.

También cuenta Costa Rica con la Ley General de Protección a la Madre Adolescente de 1997, que crea un Consejo Interinstitucional de Atención a la Madre Adolescente, y establece en el inciso f de su artículo 4, que debe facilitar su incorporación al trabajo. Además, le da la obligación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de crear una bolsa de empleo para las madres adolescentes mayores de quince años, garantizando el cumplimiento los derechos laborales de las personas adolescentes, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia.

Costa Rica regula los derechos laborales de las personas adolescentes trabajadoras domésticas a través de la Ley 8842, aprobada por la Asamblea Legislativa el 24 de junio del 2010, que entró en vigencia el 13 de agosto de ese mismo año, modificando el Código de Niñez y Adolescencia y adicionando al Código de Trabajo el artículo 94 bis y reformando el 97 del mismo cuerpo legal.

Además, el Decreto No. 29.220 de enero del 2001 reglamenta la contratación laboral y condiciones de salud ocupacional de las labores permitidas para los jóvenes entre 15 y 18 años, reformado por la Ley 8922 del año 2011.

Acerca de los trabajos peligrosos e insalubres, en el 2011 el Decreto Ejecutivo 36640-MTSS reglamentó la Ley de Prohibición del trabajo peligroso e insalubre para personas adolescentes trabajadoras.

Debido a la protección que se demuestra a través de los instrumentos citados, se debe tener presente que cualquier persona, de cualquier edad debe tener garantizada la tutela de sus derechos humanos. Pero los menores de edad, al presentarse al mundo laboral, pueden ser víctimas de explotación y limitadas en el ejercicio de sus derechos fundamentales (educación, salud, recreación, expresión, participación, religión, etc.) y es debido a esta situación que se les protege especialmente a nivel regulatorio (Sánchez, 2013).

En Costa Rica, ante esta preocupación mundial, se ha brindado protección a los menores de edad a través de la normativa citada. Sin embargo, también se ha estado vigilando el cumplimiento de las especiales condiciones laborales que se dan en la realidad para esta población. Es así como durante la celebración del Día Mundial Contra el Trabajo Infantil, el 12 de junio del 2012, al presentar los resultados del Módulo de Trabajo Infantil de la Encuesta Nacional de Hogares del 2011, la entonces Ministra de Trabajo y Seguridad Social, Sandra Pizsk, indicó que:

Hoy celebramos una fecha que nos permite reconocer que nuestro país debe seguir en la lucha por erradicar cualquier forma de trabajo infantil que atente contra la integridad física, moral y educativa de nuestros niños y niñas. Es necesario mantener un trabajo dedicado y preciso para que el país cada vez sea más consciente de la importancia de luchar contra este mal.

En ese momento, ese Módulo en la Encuesta Nacional fue un gran avance para conocer la realidad nacional sobre el problema del trabajo infantil. Se indicaba que un 70% de los menores de edad trabajadores eran varones y un 30%, mujeres, concentrándose en la

Región Central y dirigido especialmente a agricultura, comercio, industria y servicio doméstico (OIT, 2012).

Se aprovechó la ocasión para firmar un compromiso público tendiente a eliminar el trabajo infantil y sus peores formas para el año 2020, contando con la presencia de la Presidenta de la República, Laura Chinchilla Miranda; el Presidente Ejecutivo del Instituto Costarricense de Electricidad, Teófilo de la Torre; la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, Sandra Pizsk; el Director Adjunto de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Leonardo Ferreira, y representantes de la sociedad civil (OIT, 2012).

Partiendo de la política elaborada en el 2010, la Hoja de Ruta, la Vicepresidenta de la República, Ana Helena Chacón, y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Víctor Morales Mora, presentaron el 4 de mayo del 2015 la programación de acciones para erradicar el trabajo infantil en Costa Rica para el periodo 2015-2020, partiendo del compromiso de instituciones públicas, privadas y organismos internacionales.

En el año 2012 la línea PANI-911 recibió llamadas por 617 casos de explotación laboral infantil, disminuyendo en el 2015 a 191 reportes. En el primer cuatrimestre del año 2016 registró solamente 70 llamadas, razón por la cual se considera que las estrategias están siendo bien encaminadas y según la OIT se espera que en el 2020 ya no haya casos de trabajo infantil (Solano, 2016).

El tema ha sido abordado también desde el punto de vista migratorio, ya que muchos niños y niñas se trasladan sin compañía de adultos responsables, quedando expuestos a riesgos personales y laborales también, convirtiéndolos en una población vulnerable. En Costa Rica se celebró el 27, 28 y 29 de julio del 2016 un Diálogo de Expertos impulsado por la Organización Internacional del Trabajo y la Iniciativa Regional

América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil, denominado “Fronteras, Trabajo y Niñez”. Su objetivo fue el análisis del vínculo entre el trabajo infantil y sus peores formas, así como los movimientos migratorios de los niños, niñas y adolescentes en Centroamérica y México. También se buscó establecer una agenda conjunta entre los países involucrados, para dar respuesta a los menores de edad migrantes en la región (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social vela por la protección de los trabajadores adolescentes y por el cumplimiento de sus derechos laborales. Con la promulgación del Código de Trabajo en 1943 se estableció en un inicio un cuerpo de Inspectores de Trabajo que tutelan el cumplimiento de convenios, leyes y reglamentaciones relativas a las condiciones laborales (Briones, 2016).

Posteriormente, en 1955, se derogaron los artículos que establecían las funciones de la Inspección del Trabajo, estableciendo en el artículo 94 de la nueva Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, que los informes de los inspectores tienen valor de prueba muy calificada y que solo se desvirtuarán si evidentemente haya otra que demuestre su inexactitud, falsedad o parcialidad.

Es así como la Inspección de Trabajo efectúa visitas de rutina a empresas, para verificar el cumplimiento de las condiciones laborales de los jóvenes.

Con el Voto número 4298 de las dieciséis horas cuarenta y cinco minutos del veintitrés de julio de mil novecientos noventa y siete, la Sala Constitucional modifica la utilización de un proceso de investigación amplio basado en la aplicación de la Ley General de la Administración Pública, separando el proceso investigativo que lleva a cabo la Inspección. En este sentido, el citado voto explica que:



Debe partirse del hecho de que por su naturaleza especial de procedimiento investigativo, éste difiere del procedimiento general que establece la Ley General de la Administración Pública, el que incluso atendiendo a lo dispuesto por el inciso h) del artículo 367.2 de la Ley General de la Administración Pública, debe excluirse en aquellos casos en que por Decreto Ejecutivo así se disponga, y para el caso concreto, los Decretos Ejecutivos número 8979-P y 9469-P, establecen que se exceptúan de la aplicación de la Ley General los procedimientos especiales contemplados en el Código de Trabajo, con lo cual, técnicamente, no puede aplicarse de forma supletoria la normativa general administrativa. (Citado por Briones, 2016, p. 319)

Esta resolución dejó establecido, además, un plazo de dos meses como máximo para cumplir con el proceso de Inspección.

En el año 2000 se organizaron los servicios de la Inspección de Trabajo y en el 2001 se emitió el primer Manual de Procedimientos. Dentro de estos se encuentran los que involucran fueros especiales, como es el caso del trabajador adolescente, con fundamento en el Código de la Niñez y la Adolescencia.

Por otra parte, Costa Rica cuenta con una institución especializada en la protección a los menores de edad, el Patronato Nacional de la Infancia (PANI).

El PANI fue creado mediante Ley No. 39 de 6 de agosto de 1930 y es la institución que vela por la protección de los derechos de la niñez y la adolescencia. El reglamento a esta ley se hizo efectivo el 19 de noviembre de 1931, fortaleciéndose con el Código de la Infancia aprobado el 25 de octubre de 1932.

En 1949 pasa a ser una institución autónoma que vela por la protección especial de la madre y del menor estableciéndose en el artículo 55 de la Constitución Política que: “La protección especial de la madre y el menor estará a cargo de una Institución autónoma denominada Patronato Nacional de la Infancia, con la colaboración de otras instituciones del Estado”.

Su Ley Orgánica, No. 7648, del 9 de diciembre de 1996 fortalece su misión e incorpora modelos de atención. Además, en 1998 se promulga en Costa Rica el Código de la Niñez y la Adolescencia, regulándose los derechos de los menores de 18 años y brindando un instrumento más al PANI para el ejercicio de sus funciones.

El artículo 111 de este cuerpo legal establece que el PANI será coadyuvante en los procesos de menores, pero que si los intereses de los menores son contrarios a los de las personas que ejercen la autoridad parental, el PANI los representará.

Conforme la explicación brindada por Carvajal (comunicación personal, 2016), si un menor trabajador se presentara al PANI solicitando su ayuda o intervención, al estar sus intereses contrapuestos a los de sus representantes, este debería representarlo. Y en los demás casos, debería participar como coadyuvante según el mismo artículo, lo cual es fortalecido en el artículo 584 del Código de Trabajo, que en lo conducente establece que se debe notificar al PANI si en un juicio laboral hay un menor de 21 años o se tutela la maternidad de las trabajadoras, para que este intervenga si considera que debe hacerlo según las facultades legales con que cuenta.

Independientemente de que en Costa Rica se cuente con la normativa y las instancias indicadas supra, esta población laboral cuenta con dificultades para accionar, lo que podría ser el resultado del desconocimiento sobre la protección de sus derechos o las instancias que los apoyan o incluso por las condiciones de vida en que se desenvuelven (Sánchez, 2013).

Es así como se denota que la protección normativa internacional se ha visto fortalecida a nivel nacional a través de regulación y de mecanismos de tutela por parte de instituciones del Estado. Sin embargo, en la práctica, los menores podrían estar dejando por fuera el ejercicio y reclamo de los derechos que les corresponde.

Ante esta preocupación, se han planteado algunos cambios en la Ley 9343, para fortalecer el acceso a la justicia de las personas trabajadoras menores de edad, como se explicará en el apartado siguiente.

#### **2.2.4.3. Reforma procesal laboral**

La Reforma procesal laboral, en aras de mantener y fortalecer la protección de las personas menores de edad, incluyó en la normativa aprobada, su protección a través del patrocinio letrado público y gratuito.

Es así como busca fortalecer la tutela a las garantías de los menores en ejercicio de sus derechos laborales. En cuanto a la representación, en su artículo 444, estipula que a partir de los quince años, los trabajadores tienen plena capacidad para establecer sus pretensiones laborales y de seguridad social ante las autoridades administrativas y judiciales. En el caso en que entren en juego derechos de menores de quince años, deben ser representadas por quien legalmente le corresponda o por el PANI si no lo tiene, para lo cual se le proveerá de una persona abogada.

Además, complementa el artículo 584 actual, estableciendo en su artículo 452 que el PANI será parte en los procesos en que intervienen menores de edad.

De especial interés para este trabajo es el artículo 453, ubicado en la Sección II del Capítulo II de la Reforma Procesal Laboral, titulada “Beneficio de Justicia Gratuita”. En esta se indica que el PANI dará asistencia legal gratuita a los menores de edad que requieran ejercitar acciones en los tribunales de trabajo. Esta situación es más amplia que la citada 111 del Código de la Niñez y la Adolescencia, donde el PANI representa al menor cuando sus intereses sean contrarios a los de sus representantes.

Artículo 453.-

El Patronato Nacional de la Infancia (PANI) suministrará asistencia legal gratuita a las personas trabajadoras menores de edad que necesiten ejercitar acciones en los tribunales de trabajo, así como a las madres para el reclamo de sus derechos laborales relacionados con la maternidad.

Por su parte, el siguiente artículo -el 454- indica que los menores de edad tienen protección absoluta, y que no se les aplica ningún tipo de limitación económica:

Artículo 454.-

...

La limitación económica indicada en esta norma no rige para las madres y los menores de edad respecto de la asistencia especial del Estado a que tienen derecho ni para casos de discriminación, en violación de lo dispuesto en el título octavo de este Código.

Acerca de estos artículos, el PANI presentó una nota fechada 8 de diciembre del 2015 dentro del Expediente Legislativo 19819 referente a la Ley 9343, donde se hace mención a los artículos 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño, ratificada por Costa Rica en 1990 y los artículos 78, 79, 82, 92 y 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia, número 7739, donde se establece el régimen especial de protección al trabajador adolescente y algunas regulaciones sobre el trabajo de los menores de edad.

En dicha comunicación se indica que si bien se considera que el Estado costarricense ha realizado notables esfuerzos en esta materia, todavía existen aspectos sobre los que se debe trabajar, siendo uno de ellos “la defensa jurídica de los derechos de los trabajadores adolescentes” (p. 4).

Posteriormente se solicita que se aclare la figura de la “asistencia legal gratuita” de la que se habla en el artículo 453 y cómo se diferencia del artículo 454, ambos de la Ley 9343. Se menciona que no hay claridad si se trata de asesoría y acompañamiento jurídico o que el PANI deba brindar patrocinio de una persona abogada para defender los derechos

laborales del menor de edad y que los alcances de esta interrogante deben ser clarificados (Expediente Legislativo 19819, 2015).

Se solicita a continuación la creación de un programa para el PANI dentro de la misma ley, que establezca los recursos que la institución requeriría, ya que en materia presupuestaria y para creación de plazas, depende de las disposiciones de entes externos, especialmente de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda y FODESAF.

Al referirse esta nota al artículo 454 de la Ley 9343 se indica solamente que se reiteran los mismos comentarios del artículo 453 ya mencionados.

Concluye posteriormente que la iniciativa es necesaria para la protección y defensa de los trabajadores adolescentes. Sin embargo, se recalca la necesidad de que se consideren las observaciones citadas sobre la “asistencia legal gratuita” y se establezcan los recursos financieros y humanos requeridos para cumplir con lo que se está regulando.

Sin embargo, sin encontrar respuesta a esta comunicación dentro del Expediente Legislativo, al día siguiente, 9 de diciembre del 2015, se presenta a la Asamblea Legislativa otra comunicación del PANI, donde expone que aunque se presentaron las observaciones indicadas, ya fueron instruidos sobre el significado y que por lo tanto no se presentan objeciones ni observaciones sobre el articulado (Expediente Legislativo 19819, 2015).

No se conocen los alcances de esa explicación y de la diferencia con el artículo 454 que trata el acompañamiento por parte de la Defensa Pública. Sin embargo, en la práctica el PANI no se ha hecho presente en la presentación de ponencias ni ha participado en congresos y simposios, como sí lo ha hecho la Defensa Pública, que ha trabajado en todo un proyecto para que a la entrada en vigencia de la Ley 9343 esté funcionando su Sección Especializada en materia laboral.

Más adelante se hará referencia a este articulado, dentro de las preguntas planteadas dentro del cuestionario y entrevistas, para comprender los alcances que tendrá dentro de la aplicación de la Ley 9343 a partir de julio del 2017.

### **2.2.5. Protección a la madre en ejercicio de sus derechos laborales por maternidad**

El siguiente supuesto que contempla la Reforma Procesal Laboral como beneficiario del patrocinio letrado gratuito es el de las mujeres en ejercicio de sus derechos laborales derivados de la maternidad.

Esta protección se deriva del hecho de que la vida humana es inviolable y al tener la mujer al concebido en su vientre, merece una protección especial, que a nivel laboral se observa a través del trabajo de la madre y de la estabilidad de su condición económica y emocional.

Y justamente la Ley 9343 busca reforzar la tutela que se debe dar a la mujer embarazada para garantizarle un verdadero acceso a la justicia. Se analizará acá la protección que introduce la Reforma Procesal Laboral. Sin embargo, de previo se explicará la normativa internacional y nacional que se ha desarrollado para tutelar los derechos de este grupo de trabajadoras y comprender la importancia del tema. Asimismo, se hará mención a jurisprudencia que ha tratado el tema.

### **2.2.5.1. Protección internacional**

Tal como se expuso, la protección a la maternidad se deriva del hecho de que la vida humana es inviolable, tal como lo estipula la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), aprobada y convertida en la Ley No. 4534, vigente a partir del 20 de febrero de 1970, que estipula que el ser humano tiene derecho al respeto por su vida y lo protege desde su concepción.

De esta forma, un ser que ha sido concebido debe ser sujeto de derecho y protegido como tal. Sin embargo, al encontrarse en el vientre de su madre, es dependiente de ella y no es capaz de defenderse por sí mismo. Como lo indica Solís (2003):

Es deber de la madre, carga ineludible por naturaleza, de cuidar al concebido. Para ello, la madre necesita de plenas condiciones económicas y emocionales, para así compartirlo con su hijo. Uno de los mecanismos eficaces para lograr ese objetivo es por medio del trabajo que permite obtener, aparte de otros beneficios, los recursos necesarios para sobrevivir. Y es que esa supervivencia no involucra solo a la trabajadora sino también a su hijo. (p. 44)

En fortalecimiento de lo anterior, la Asamblea Legislativa de Costa Rica aprobó, el 2 de octubre de 1984, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en New York, Estados Unidos, el 18 de diciembre de 1979. Su artículo 4 indica que los Estados deben adoptar medidas especiales para proteger la maternidad y no se considerarán discriminatorias. Además, su numeral 11 establece que es deber de los Estados adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo, especificando en su segundo inciso que deben tomar medidas para prohibir despidos por motivos de embarazo o por licencias de maternidad.

Sobre la importancia del tema, la UNICEF (2011) explicaba a los adolescentes en una Reseña sobre la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, que esta implica el trato injusto a una persona o a un grupo, impidiéndole disfrutar de sus derechos (p. 6).

Es importante destacar que uno de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo es promover y garantizar la igualdad de género. Se encuentra presente en el convenio número 100 sobre igualdad de remuneración (de 1951) y en el convenio número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (de 1958).

Ambos convenios son parte de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, que adoptó la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998.

El Convenio número 183 sobre la protección de la maternidad (del 2000) y su Recomendación 191 (del 2000) aplican a todas las mujeres trabajadoras y buscan promover, entre otros, la igualdad de las mujeres dentro de la fuerza laboral y especifican que la maternidad no debe ser causal de discriminación en el empleo. Incluye la prohibición de solicitar comprobante de embarazo cuando la mujer se presente a pedir un trabajo, así como la prohibición de despido por parte del patrono de una mujer embarazada o dentro del periodo de lactancia, a menos de que la causal sea ajena a estos hechos y se encuentre debidamente justificada y probada por parte del empleador.

Ha llegado a ser un elemento fundamental dentro del concepto de trabajo decente y la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente para las Américas 2006-2015, así como del Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015 (OIT, 2011, p. 1) .

Es así como la población laboral que abarca las madres embarazadas o lactantes ha sido protegida a nivel internacional con la normativa citada como un grupo en condición de



vulnerabilidad, considerando que merecen una tutela especial para ellas y sus hijos, garantizando además la continuación de su relación laboral sin ningún tipo de discriminación.

#### **2.2.5.2. Protección nacional**

Costa Rica ha ido adaptando su normativa para cumplir con los lineamientos internacionales que se han señalado, correspondiendo con el derecho que tienen las mujeres al trabajo, al igual que los hombres, teniendo las mismas oportunidades y eliminando discriminaciones por su estado civil, por embarazos, porque tiene un bebé o cuida hijos. Asimismo, la mujer debe contar con los mismos derechos de jubilación, desempleo, enfermedad y vejez que el hombre (UNICEF, 2011, p. 13).

Tal y como lo estipula el artículo 56 de la Constitución Política de Costa Rica, todo individuo goza del derecho al trabajo y le da la obligación al Estado de establecer garantías y protecciones. En este sentido, la mujer embarazada debe estar protegida en el ámbito laboral, para evitar que a causa del ejercicio de sus derechos pueda ser objeto de discriminación, de acuerdo con el artículo 33 de la misma Carta Magna, que establece la igualdad de las personas ante la ley y la prohibición de discriminaciones.

La Asamblea Legislativa de Costa Rica decretó, el 8 marzo de 1990, la ley número 7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, que entró en vigencia el 26 de marzo de 1990. Por otra parte, el 18 de junio del 2001 se le adicionó al Código de Trabajo el Título XI acerca de la prohibición de discriminar, bajo la Ley N° 8107.

Actualmente, la principal protección que brinda nuestro Código de Trabajo a la mujer en el ejercicio de sus derechos de maternidad se basa en la prohibición de despido a

trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, excepto en casos justificados, para lo cual es requisito necesario llevar a cabo un procedimiento previo de autorización ante la Dirección Nacional y la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En este sentido, la resolución número 2009-00375 de las diez horas diez minutos del 8 de mayo de 2009 de la Sala Segunda, explica la importancia de la protección, considerando que si no se llevan a cabo los procedimientos indicados para despedir a una trabajadora embarazada, se considera que se está en presencia de un despido nulo por ser discriminatorio en razón de su condición y que desconoce un derecho humano, contrariando los principios democráticos del ordenamiento jurídico y que cuenta con tutela internacional.

Por su parte, la resolución 2009-00220 de las quince horas quince minutos del once de marzo de dos mil nueve de la misma Sala establece que los despidos de las mujeres trabajadoras embarazadas se consideran discriminatorios, siendo una “*presunción iuris tantum*” y es por esta razón que el patrono debe probar que es un despido objetivo y autorizado por la autoridad respectiva.

Con el fin de que la trabajadora sea sujeto del fuero de protección, no solo no debe haber incurrido en alguna de las causales de despido, sino que también debe haber avisado de su estado de embarazo y/o lactancia al patrono, por lo que se considera que no es un derecho absoluto. En este sentido puede verse la resolución 2006-17859 de las dieciséis horas con veintiún minutos del 12 de diciembre de 2006 de la Sala Constitucional.

El Ministerio de Trabajo de Costa Rica, fortaleciendo la privacidad del embarazo y la igualdad de géneros, explicó en la respuesta DAJ-AE-428-05 del 6 de octubre de 2005 a una consulta presentada a la Dirección de Asuntos Jurídicos, que antes de ser contratada la

trabajadora no debe informar sobre su embarazo, ya que implicaría un obstáculo en la obtención del empleo y que se trata de una situación íntima que se debe notificar con el objetivo de recibir la protección que le corresponde.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia estableció en su resolución número 2001-00194 de las diez horas veinte minutos del 28 de marzo de 2001, que la certificación médica se puede aportar posteriormente. En igual sentido, puede verse la resolución 2009-00871 de las de las diez horas diez minutos del cuatro de septiembre de dos mil nueve de la misma Sala. Así fue también recalcado en un estudio de la OIT (2011).

En este sentido las resoluciones de la Sala Segunda citadas por la OIT indican que:

- La protección es válida si el patrono tuvo conocimiento por cualquier medio del estado de la trabajadora (2009-00871 de las 10:10 hrs. del 4 de septiembre de 2009).

- Si la trabajadora tuvo una incapacidad de gineco-obstetricia, denota que existe una presunción de que el patrono conocía el estado de embarazo de su trabajadora (2001-00238 de las 10:10 hrs. del 27 de abril de 2001).

- Su un tercero comunicó al patrono el estado de embarazo, se considera válida esa información (2001-00281 de las 10:10 hrs. del 25 de mayo de 2001).

- Si es evidente el embarazo, es innecesaria la comunicación expresa (2001-00282 de las 10:20 hrs. del 25 de mayo de 2001).

Esta postura es fortalecida por la Sala Segunda, en su resolución 2002-00379 de las 9:50 horas del 31 de julio de 2002, al mencionar que se está en presencia de un acto discriminatorio si el patrono le consulta si está o no embarazada a una trabajadora cuando va a ser contratada, ya que significaría que la mujer no sería contratada, denotando una evidente desigualdad ante una situación normal y deseable. Recalca dicha sentencia que se violaría el derecho fundamental a la igualdad, prevista constitucionalmente.

La resolución 2006-00063 de las quince horas del diez de febrero del año dos mil seis de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha confirmado el fuero especial de protección, refiriéndose al artículo 94 del Código de Trabajo, según el cual el patrono no puede despedir a la trabajadora embarazada o en lactancia, salvo que lo gestione ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y demuestre que se basa en causales objetivas.

Esta resolución sustenta la base de esta protección en:

- El artículo 51 constitucional que protege a las madres y a los niños.
- El artículo 33 de la Constitución Política sobre el principio de igualdad y en la Ley N° 8107 de 18 de julio del 2001 que adicionó el Título XI del Código de Trabajo, ya que implica una violación al principio de no discriminación.
- El artículo XII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que indican que se debe dar protección, cuidado y ayuda especiales a las mujeres embarazadas o en lactancia y a los niños.
- El artículo 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), que prohíbe la discriminación por sexo.
- Los artículos 1 y 2 del Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo, ratificado por Costa Rica el 1° de marzo de 1962.
- La Convención de Belen do Pará, (ratificada por Costa Rica) que en su Preámbulo indica la preocupación de que aun existiendo instrumentos de protección, se mantiene la discriminación contra las mujeres, y menciona la

importancia de la maternidad, excluyendo la posibilidad de discriminación hacia la mujer por esta razón.

La protección antidiscriminatoria se traslada a la seguridad social y a todos los derechos laborales, estipulando que durante el periodo de maternidad la trabajadora cuenta con una licencia, que obliga al patrono a completar su salario (Ministerio de Trabajo, DAJ-AE-286-2001).

Se complementa con la DAJ-AE-003-2008 de la misma institución, al señalar que el artículo 95 del Código de Trabajo no afecta ningún derecho laboral, por lo que para los cálculos de vacaciones, aguinaldo, preaviso, cesantía, el patrono debe calcular el salario completo, sumando lo que pagó él durante la licencia y lo que canceló la Caja Costarricense de Seguro Social.

Esta protección hacia la mujer trabajadora en estado de embarazo se extiende al periodo en que amamanta a su hijo o hija, por lo cual durante el periodo de lactancia se siguen las mismas reglas en cuanto al despido para la trabajadora embarazada.

Los tres meses posteriores al parto se consideran periodo mínimo de lactancia, donde se le otorga a la madre una licencia para que ella y el bebé se adapten. La lactancia puede ampliarse, según el artículo 95 del Código de Trabajo, por dictamen médico que presente la trabajadora a su patrono, hasta por el plazo que el médico considere.

En este sentido, la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, en su criterio DAJ-AE-12-10, indicó que se presentan dos etapas en la lactancia del bebé. El primero es el periodo mínimo de lactancia compuesto por los tres meses siguientes al post-parto. El segundo es en el cual la madre continúa amamantando una vez reiniciadas sus labores y de acuerdo con la recomendación médica.

Durante esta segunda etapa la trabajadora tiene derecho a quince minutos cada tres horas o media hora dos veces al día, según el artículo 97 del Código de Trabajo. El criterio jurídico DAJ-AE-050-2005 del Ministerio de Trabajo indica, además, que en la práctica se ha brindado una hora continua antes de iniciar la jornada o al finalizarla.

En resolución 2006-00063 de las quince horas del diez de febrero del año dos mil seis, la Sala Segunda puntualizó la importancia del dictamen médico para prolongar el periodo de lactancia e indicó que durante este se mantiene la prohibición de despido.

En este sentido, el reciente voto de la Sala Constitucional número 4655-2016 de las 10:00 horas del 8 de abril del 2016, explica claramente el tema al resolver un Recurso de Amparo referente de una trabajadora que se encontraba en periodo de lactancia a la cual se le revocó su nombramiento a raíz de un proceso disciplinario, obviando el proceso administrativo ante la Dirección Nacional e Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La citada resolución explica en su Considerando III que hay un interés superior del niño, al igual que el derecho de la madre de ser protegida por el Estado. En su Considerando IV establece la importancia del derecho a la lactancia, mientras que en el V indica las razones que justifican la estabilidad para la mujer embarazada o en periodo de lactancia, sin que se trate de una protección absoluta, dado el fuero especial que las protege, como se explicó anteriormente. Se refiere expresamente a la violación al artículo 51 constitucional, 95 del Código de Trabajo, 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño y 50 del Código de la Niñez y la Adolescencia, afectando los derechos de tutela que merecen la familia, a la madre y al niño.

El criterio DAJ-AE-721-2006 del Ministerio de Trabajo exponía las consecuencias del reclamo de la mujer trabajadora despedida en su periodo de lactancia. Explica que ella tiene derecho a solicitar la reinstalación o el pago de sus derechos laborales. En este último caso, le corresponde la cancelación de sus vacaciones no disfrutadas, aguinaldo proporcional, preaviso y cesantía, además de diez días de salario como indemnización de daños y perjuicios, de acuerdo con el artículo 94 del Código de Trabajo. Para efectuar el cálculo se debe utilizar el total del salario.

La protección a la mujer, derivada de sus derechos de maternidad y en virtud de salvaguardarla de aspectos discriminatorios, va más allá del nacimiento de su bebé. En criterio DAJ-AE-497-2006 del Ministerio de Trabajo se indicó que si el bebé fallece, si se presenta aborto involuntario o parto prematuro no viable, el descanso post natal se reduce a la mitad, o sea, la licencia de maternidad pasa a ser de mes y medio, dentro del mismo fuero de protección. Por su parte, el criterio DAJ-AE-001-2004 indica que conforme los artículos 96 del Código de Trabajo y 41 del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social, si el niño muere después del mes de nacido, la trabajadora tiene derecho a la licencia de maternidad completa.

Por lo demás, también se protege a la madre que adopta un bebé. Según el criterio jurídico DAJ-AE-136-2001 del Ministerio de Trabajo, la tutela es total, considerando que el legislador buscaba proteger a la madre en el ejercicio completo de sus derechos de maternidad, incluyendo la lactancia en caso de ser determinada médicamente.

El artículo 100 del Código de Trabajo establece que si un patrono tiene más de 30 mujeres laborando, debe acondicionar un local para que se pueda amamantar.

Se denota de esta forma la protección que se le ha dado en Costa Rica, a nivel normativo y jurisprudencial, a la madre en ejercicio de sus derechos de maternidad.

La propia Constitución Política contiene normas sobre el derecho al trabajo y la obligación del Estado de establecer garantías y protecciones, además de la igualdad de las personas ante la ley y la prohibición de discriminar.

A partir de estas normas base, diferente normativa y resoluciones han venido a regular las situaciones que se refieren a embarazos, periodos de lactancia, adopción, aborto involuntario, parto prematuro no viable y fallecimiento del bebé, todos relacionados con la protección a la maternidad y hay en ese periodo una prohibición de despido, por considerarse discriminatorio, basado en una “presunción iuris tantum”.

Sin embargo, si la mujer en esta situación debe acudir a los tribunales a solicitar la defensa de sus derechos, debe hacerlo bajo las condiciones actuales de gratuidad que se explicaron anteriormente y es debido a esta razón que se fortalece su tutela mediante la Ley 9343, como se expondrá a continuación.

### **2.2.5.3. Reforma procesal laboral**

La Reforma Procesal Laboral, en aras de mantener y fortalecer la protección a la mujer en el ejercicio de sus derechos de maternidad y lactancia, incluyó en la normativa aprobada varios artículos que la garantizan a través de un proceso especial y de patrocinio letrado público y gratuito.

El artículo 3 de la Ley N° 9343 del 25 de enero del 2016 "Reforma Procesal Laboral" modifica el artículo 94 bis, y entra a regir el 26 de julio del 2017. A partir de esa fecha el texto indicará:

Artículo 94 bis.-

La trabajadora embarazada o en período de lactancia, que fuera despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el



juzgado de trabajo su reinstalación inmediata, con pleno goce de todos sus derechos, mediante el procedimiento establecido en el título décimo de este Código.

La trabajadora podrá optar por la reinstalación, en cuyo caso el empleador o la empleadora deberán pagarle, además de la indemnización a que tenga derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de parto y posparto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo.

Si se tratara de una trabajadora en período de lactancia tendrá derecho, además de la cesantía y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario.

Esta modificación significa que se mantiene el fuero que existe actualmente y que recién se ha explicado. Sin embargo, básicamente elimina el procedimiento anterior que indicaba que:

Presentada la solicitud, el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido este término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación, si fuere procedente, y, además, le impondrá al empleador el pago de los salarios dejados de percibir, bajo pena de apremio corporal en caso de incumplimiento de cualquiera o de ambas obligaciones.

El apremio corporal procederá contra el empleador infractor, o su representante, si se tratara de personas jurídicas, durante el tiempo que dure el incumplimiento, a requerimiento de la trabajadora o de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo.

A partir de la Reforma Procesal Laboral, el despido de la mujer trabajadora embarazada o en periodo de lactancia seguirá el procedimiento sumarísimo de la Sección II del Capítulo Séptimo del Título X del Código, siguiendo en los artículos 540 a 547 la protección a fueros especiales y su tutela en el debido proceso.

El inciso 3 del artículo 540 establece este proceso sumarísimo conforme al artículo 94 para las mujeres embarazadas o en lactancia.

El artículo 541 indica que, previo al despido, el patrono debe seguir un debido proceso ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo y debe comprobar la

falta para obtener la autorización del despido. Solo por vía de excepción y mientras el órgano resuelve, se podrá ordenar la suspensión de la trabajadora.

Según el artículo 453 del Código de Trabajo que entrará a regir con la Reforma Procesal Laboral, también vigente a partir de julio del 2017, “las madres para el reclamo de sus derechos laborales relacionados con la maternidad” recibirán asistencia legal gratuita por parte del Patronato Nacional de la Infancia.

Por otra parte, el numeral siguiente, el 454 del mismo cuerpo legal, establece que el Estado dará asistencia legal gratuita, entre otros, a las madres y se excluyen del límite económico, por lo que su protección es absoluta. En este artículo se menciona el Departamento de Defensores Públicos del Poder Judicial encargado de contar con profesionales en Derecho que deberán brindar patrocinio letrado a las personas que se encuentran dentro del párrafo primero de esa norma.

La protección total para las madres en ejercicio de sus derechos de maternidad significa que este grupo encontrará garantizado su acceso a la justicia a través de la posibilidad de una debida representación mediante el patrocinio letrado gratuito previsto por la ley, acompañadas por una persona profesional en Derecho que pueda plantear los hechos y las pretensiones correctamente.

En cuanto a la asesoría legal gratuita regulada en el artículo 453 para el PANI, no se tiene conocimiento de que esté creando plazas para brindarla. Como se mencionó a la hora de analizar la protección de los menores de edad, se conoce que no se ha presentado a actividades o reuniones vinculadas con la reforma.

## **2.2.6. Supuestos de discriminación laboral protegidos por la Reforma Procesal Laboral**

Se explicará el significado de discriminación y la importancia de su protección a nivel laboral, en tanto corresponde a uno de los supuestos previstos por la Reforma Procesal Laboral para otorgar patrocinio letrado a la persona trabajadora perjudicada.

Se parte de que la discriminación es la opresión presente “en explotación, marginalización, desempoderamiento, imperialismo cultural y violencia en contra de ciertos grupos” (Young, citada por Pérez, s.f., p. 688). En este sentido, significa desigualdad en cuanto a “recursos, respeto, reconocimiento, amor, cuidado, solidaridad y poder” (Baker, citado por Pérez, s.f., p. 692).

Esta especial condición que menoscaba a la persona ha sido abordada a nivel de normativa internacional y nacional. También ha sido objeto de análisis en resoluciones y estudios de derechos humanos.

A continuación se explicará el tratamiento que se le ha dado internacionalmente, para pasar luego a exponer la protección que se le ha dado en Costa Rica. Finalmente, se analizará la protección que se presenta en la Ley 9343 a los casos de discriminación.

### **2.2.6.1 Protección internacional**

Para la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de setiembre del 2003, el principio de protección igualitaria y la prohibición de discriminación son norma de *jus cogens*, de carácter *erga omnes*. De esta forma, dicha

prohibición se presenta en constituciones y en tratados de derechos humanos, siendo parte del sistema regional, así como del sistema universal (Courtis, s.f., p. 1).

Se ha requerido una protección reforzada hacia ciertos grupos sociales, tomando fuerza el significado de la discriminación estructural, base de la protección normativa que se está analizando en este trabajo. Se refiere a “formas desiguales (injustas, irrazonables e injustificadas) en que las categorías sociales (hombre, mujer, homosexual, judío, indígena, etcétera) y el acceso a los bienes están estructurados dentro de nuestra sociedad física, política y jurídicamente” (Pérez, s.f., p. 703).

Las poblaciones que han estado en desventaja presentan un rasgo común basado en relaciones discriminatorias que implican prejuicios sociales contra esos grupos, implicando una limitación a sus derechos de defensa (Giménez, citado por Pelletier, 2014).

Es así como se protegen grupos subordinados, para alcanzar una igualdad sustantiva, donde el Estado debe hacerse presente para brindar el equilibrio necesario y protegerlos (Abramovich, citado por Pelletier, 2014, p. 208).

Internacionalmente se ha protegido el principio de no discriminación. Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos establece normas concretas referidas al trabajo, regulándolo como un derecho de todas las personas, a su libre elección, condiciones equitativas y satisfactorias y protegiendo contra el desempleo. Es así como no debe darse discriminación en cuanto a la remuneración para asegurarle a la persona la tutela de su dignidad humana y de su familia y si lo amerita, debe ser protegido por cualquier medio (Sardegna, 2003).

A su vez, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, establece en su primer artículo que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y

derechos...” y su artículo 2 especifica que todos, sin distinciones de ningún tipo, contamos con los derechos y libertades que se establecen en ella.

Por su parte, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 indica que todos somos iguales ante la ley y que tenemos derecho a su protección sin ningún tipo de discriminación. De esta forma, prohíbe todo tipo de discriminación “por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en sus artículos 2.2 y 7 fortalecen los conceptos citados contra la discriminación y específicamente se refieren al derecho de trabajo, con condiciones justas y equitativas, haciendo referencia a la remuneración, la seguridad e higiene, oportunidades, descansos y otros (Chaves y Jiménez, 2008).

La Convención Americana de Derechos Humanos, por su parte, ha establecido el principio de igualdad ante la ley en sus artículos 1.1. y 24. En este sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el Estado debe respetar y garantizar los derechos que se encuentran de la Convención sin discriminar, ya que, de otra forma, atentaría contra estos artículos citados.

La obligación general del artículo 1.1 se refiere al deber del Estado de respetar y garantizar ‘sin discriminación’ los derechos contenidos en la Convención Americana y por tanto, si un Estado discrimina en el respeto o garantía de un derecho convencional, violaría el artículo 1.1 y el derecho sustantivo en cuestión; en cambio, si por el contrario la discriminación se refiere a una protección desigual de la ley interna, violaría el artículo 24. (Citado por Pelletier, 2014, p. 206)

La discriminación estructural concentra, así, ciertos grupos con identidad propia, que son vulnerados por su condición, situación social, económica o cultural, sin una

justificación legal. Según Pelletier (2014), puede tratarse de indígenas, mujeres, discapacitados, migrantes, personas con escasos recursos económicos, LGTBI y otros.

La OIT tiene una participación activa elaborando políticas de desarrollo y velando por proteger los derechos fundamentales del trabajador. También apoya los esfuerzos de los países para conseguir el pleno empleo, para elevar los niveles de vida, para distribuir equitativamente los frutos del progreso, para proteger la vida y la salud de los trabajadores y para fomentar cooperación entre empleadores y trabajadores que permitan mejorar la producción y las condiciones de trabajo (OIT, 1984).

Para cumplir sus objetivos, “la OIT recurre a tres medios de acción: adopta normas internacionales del trabajo y vela por su aplicación; coopera directamente con los Estados; desarrolla actividades de investigación, recopila datos y difunde informaciones (Organización Internacional del Trabajo, 1984, p. 15).

Es así como la OIT regula a través de convenios y recomendaciones los derechos laborales fundamentales. Los primeros deben ser ratificados por los Estados y las segundas usualmente versan sobre lo que se especifica en el convenio y presenta directrices orientadoras. Lo que se pretende es que ambos colaboren en establecer los lineamientos de trabajo para todas las naciones (Sardegna, 2003).

Directa o indirectamente, las actividades de la OIT se refieren a los derechos humanos. Sin embargo, hay libertades fundamentales que se revisan especialmente, como son la libertad sindical, la protección contra el trabajo forzoso, la protección contra la discriminación en materia de empleo y el derecho al trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1984).

Acerca de la protección contra la discriminación, se debe citar, en primer lugar, el Convenio 100, sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la

mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, ratificado por nuestro país a través de Ley No. 2561 de 11 de mayo de 1960, vigente a partir del 26 de mayo de 1960, ratificación vigente para la OIT conforme a su artículo 6, a partir del 2 de junio de 1961 (Ministerio de Trabajo, 1966).

A través de la remuneración se puede presentar claramente un tema discriminatorio, por lo que se emitió este Convenio para proteger a los trabajadores. Este convenio forma parte de la lista de Convenios Fundamentales de la propia Organización Internacional de Trabajo, al contemplar derechos laborales fundamentales (Carvajal y Rojas, 2013).

Según este, "todo Estado ratificante deberá promover y, en la medida en que sea acorde con los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre las trabajadoras y los trabajadores por un trabajo de igual valor" (Sardegna, 2003, p. 45).

Vale destacar que se analiza tanto la igualdad de pago entre personas de diferente sexo, como el hecho de que se trata la remuneración en sentido amplio, no solo abarcando las retribuciones ordinarias, sino cualquier otro pago en efectivo o en especie que se le dé al trabajador (Carvajal y Rojas, 2013).

Sus disposiciones se complementan con la Recomendación No. 90 de la OIT sobre igualdad de remuneración, adoptada el 29 de junio del año 1951.

El Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneraciones fue el antecedente inmediato del Convenio 111, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, ya que propició un interés en la comunidad internacional por crear una regulación específica sobre una efectiva igualdad de trato en el empleo (Boletín del Trabajo 8 de Marzo N° 146/2001 citado por Chaves y Jiménez, 2008).

Este convenio fue emitido en 1958 por la OIT y ratificado en Costa Rica por la Ley No. 2848 de 26 de octubre de 1961, vigente a partir del 2 de noviembre de 1961, ratificación vigente para la OIT conforme a su artículo 8, a partir del 1 de marzo de 1963.

Con el Convenio 111 se exhorta a los Estados a excluir discriminaciones basadas en raza, color, sexo, religión, política, origen nacional o social relacionada con el acceso al empleo y a las condiciones de las ocupaciones laborales (Organización Internacional del Trabajo, 1984).

Indispensable para comprender los alcances de la protección que merece el trabajador discriminado, se hace referencia explícita al concepto que expone este convenio en su primer artículo:

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

El Convenio insta a los Estados a promover medidas para eliminar la discriminación y establece que los Estados ratificantes deben fomentar la igualdad de oportunidades y de trato en las relaciones laborales. También deben derogar o modificar su normativa para que se adapte al principio de no discriminación. Asimismo, deben impulsar la educación en este



sentido, cooperando con organizaciones tanto de patronos como de trabajadores (Chaves y Jiménez, 2008).

No tendrá importancia que los derechos del individuo sean reconocidos, si no los puede ejercer por causas de discriminación. Se comprende entonces que su acceso a la justicia deviene en irreal, permaneciendo como un ideal que no puede alcanzar.

Se torna necesario, entonces, proteger a la persona trabajadora para que pueda ejercer sus derechos laborales, tanto en la obtención del empleo, como en la tutela de las condiciones de su trabajo, como en protección contra el despido, cuando se encuentra dentro de un colectivo marginado o discriminado.

Se observa, de esta forma, la importancia que a nivel internacional se le ha otorgado al principio de igualdad, a través de la prohibición de la discriminación. Se trata de un derecho fundamental de la persona, que no puede encontrarse ajeno al mundo laboral, y por esta razón se le ha reconocido la tutela necesaria para garantizarle a la persona trabajadora el principio de acceso a la justicia.

#### **2.2.6.2. Protección nacional**

La protección internacional se ha visto reflejada también a nivel nacional. Esto sin dejar de lado que nuestra Sala Constitucional ha sostenido que los derechos provenientes de instrumentos internacionales de derechos humanos tienen rango igual a la Constitución Política (Bolaños, 2011).

En Costa Rica el artículo 33 de la Constitución Política, reformado por Ley N° 7880 de 27 de mayo de 1999, establece que: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”.

De acuerdo con los artículos 33 recién citado y 56 de la Constitución Política, el tema de no discriminación es fundamental en Costa Rica al relacionarlo con la dignidad humana, concediéndole así una naturaleza intrínseca para el individuo, que también se ha reconocido en materia laboral (Chávez y Jiménez, 2008).

Por su parte, al Código de Trabajo de 1943 se le incluyó el Título XI con su Capítulo Único sobre la Prohibición de Discriminar, de acuerdo con la reforma derivada del artículo único de la Ley N° 8107 del 18 de julio del año 2001. En sus primeros artículos establece:

Artículo 618.- Prohíbese toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión.

Artículo 619.- Todos los trabajadores que desempeñen un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, igual jornada laboral y remuneración igual, sin discriminación alguna por edad, etnia, género o religión.

Artículo 620.- Prohíbese el despido de los trabajadores por razones de edad, etnia, género o religión.

Artículo 621.- Queda prohibido a los patronos discriminar por edad al solicitar un servicio o seleccionar a un trabajador.

Artículo 622.- Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por el patrono o la parte contratante.

Posterior a estas normas generales se establece la posibilidad del trabajador de acudir a los Tribunales de Trabajo y solicitar indemnización.

Es de esta forma que en Costa Rica se ha regulado el principio de no discriminación de forma general en la Constitución Política como un derecho humano fundamental, según el cual la misma Sala Constitucional ha resuelto asuntos laborales, considerándolo un derecho inespecífico laboral (Bolaños, 2011).

Sin embargo, a nivel del Código de Trabajo se ha visto limitada hasta el momento su tutela a cuatro tipos específicos de discriminación: edad, etnia, género y religión.

Para estos es que se establece la protección de no discriminación y contra el despido, con el procedimiento de tutela para los trabajadores.

### **2.2.6.3. Reforma Procesal Laboral**

Ante la limitación de supuestos resaltados en el apartado anterior, la Ley 9343 del 25 de enero del 2016, llamada Reforma Procesal Laboral, prevé un Título más completo, el octavo, sobre la Prohibición de Discriminar. Su artículo 404 es mucho más amplio que la normativa actual, estipula:

Artículo 404.-Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

El artículo 405 refuerza normativamente la jurisprudencia constitucional citada anteriormente, indica que todas las personas que tengan un trabajo igual y en igualdad de condiciones tendrán los mismos derechos sobre su jornada y remuneración, sin que pueda presentarse ningún tipo de discriminación.

Por su parte, el artículo 406 fortalece la protección contra la discriminación al prohibir el despido de los trabajadores por las razones citadas en el artículo 404.

La reforma también establece que todas las personas gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo, sin discriminación.

Además, si la persona trabajadora se considera discriminada, puede acudir ante los Juzgados de Trabajo para hacer valer sus derechos derivados de los supuestos citados y en caso de comprobarse los hechos, sus patronos deberán proceder con su reinstalación, para

lo cual la Reforma Procesal Laboral prevé en un procedimiento sumarísimo con plazos cortos, garantizándose el debido proceso para las personas que se consideren discriminadas. El artículo 540 cubre a los trabajadores que sean objeto en su trabajo o con ocasión de él, de discriminación por cualquier causa. Briones (2016) explica que una vez vigente la Reforma Procesal Laboral, el Juzgado de Trabajo debe substanciar sin pérdida de tiempo el procedimiento, posponiendo cualquier asunto de diversa naturaleza.

De especial relevancia para este trabajo resulta la protección que se crea para los trabajadores que se consideren discriminados en contra del Título Octavo del Código de Trabajo, quienes “tendrán derecho a asistencia legal gratuita, costada por el Estado, para la tutela de sus derechos en conflictos jurídicos individuales”, según el primer párrafo del numeral 454 de la Reforma Procesal Laboral y que según el segundo párrafo del mismo artículo podrán solicitar un defensor o defensora pública para que les brinde asistencia legal gratuita en aras de proteger sus derechos.

Es así como las personas que se vean afectadas por algún supuesto de discriminación en violación con lo dispuesto en el Título Octavo del Código de Trabajo, serán protegidas de forma absoluta por la Defensa Pública de conformidad con el artículo 454 de la Reforma Procesal Laboral, sin ninguna limitación económica.

Se busca de esta forma garantizarle el acceso a la justicia a la persona que se ha visto discriminada, mediante el acompañamiento de un profesional experto costado por el Estado, que le pueda asesorar durante el proceso judicial.

## Capítulo III: Marco metodológico

### 3.1. Encuadre paradigmático

El físico norteamericano Thomas Kuhn publicó en su libro clásico *La Estructura de las Revoluciones Científicas* en 1962, lo que él llamó paradigmas, luego de estar un año con científicos sociales y darse cuenta que ante problemas inesperados había gran cantidad de desacuerdos (Briceño, 2009, p. 291).

Él explica que se utiliza el concepto con dos sentidos. En uno alude a las creencias, valores, técnicas y demás que comparten una comunidad dada. Y por el otro, representan las soluciones concretas que se utilizan como modelos y pueden sustituir las reglas como base para solucionar los rompecabezas de la ciencia normal. (Briceño 2009, p. 292).

Además, explica que los factores históricos y sociológicos son importantes para el progreso del conocimiento científico (Briones, 2002, p. 79).

Para Briones (2002), los diferentes significados que le da Kuhn al término paradigma, se unen en los elementos comunes que puede determinar la siguiente definición:

Un paradigma es la concepción del objeto de estudio de una ciencia acompañada de un conjunto de teorías básicas sobre aspectos particulares de ese objeto. Ese contenido define los problemas que deben investigarse, la metodología por emplear y la forma de explicar los resultados de la investigación. El paradigma con esas características es aceptado por una comunidad científica determinada que así se diferencia de otra. (p. 80)

En este Trabajo Final de Investigación se recurrirá al paradigma naturalista, también llamado por otros autores hermenéutico, cualitativista o interpretativo, donde el objetivo final será “interpretar o comprender los objetos sociales estudiados por el investigador” en lugar del positivista, cuantitavista o explicativo (Briones, 2002, p. 87).

El enfoque cualitativo o interpretativo implica que “la escogencia de un problema surge generalmente de una pregunta que se hace, a la que no se le puede dar una explicación con los conocimientos de ese momento” (Bravo y Buendía, 1994, citado por Barrantes, 2014, p. 95).

De acuerdo con lo anterior, en esta investigación no se cuenta previamente con una respuesta a la pregunta planteada: ¿De qué forma los supuestos contemplados en la asistencia legal gratuita de los artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral cumplen con el principio de acceso a la justicia para la persona trabajadora?

Para el análisis y la interpretación respectiva se partirá de la conceptualización de los supuestos protegidos por la Reforma Procesal Laboral como acreedores eventuales del “beneficio de justicia gratuita” y se analizará el significado de los principios de gratuidad y de acceso a la justicia.

Se explicará el fundamento de los principios citados y a partir de ahí, se interpretarán para comprender de qué forma deben ser aplicados para garantizarle al individuo el acceso correcto a la justicia y al debido proceso, sin que sean vulnerados sus derechos y su patrimonio.

Debido a que el mayor interés es verificar de qué forma se cumple con el principio de acceso a la justicia a través del patrocinio letrado establecido en la Reforma Procesal Laboral, se partirá de la explicación de los principios de acceso a la justicia y de gratuidad y la situación actual sobre el reclamo de los derechos laborales. Se verá su evolución hasta la Ley 9343, que puede considerarse iniciada en 1996, cuando ya se mencionaba la necesidad de la reforma, así como el paso del proyecto anterior que entró a la Asamblea Legislativa en el año 2005 y finalmente el Proyecto de Reforma Procesal Laboral presentado a la

Asamblea Legislativa en el 2015, convertido en Ley de la República en el 2016, con vigencia a partir de julio del 2017.

De esta forma, se enfocará este Trabajo Final de Investigación en el periodo citado en el párrafo anterior y en el tratamiento del tema en Costa Rica, ya que “no se admite la posibilidad de generalizar los resultados, pues están limitados en un tiempo y en un espacio” (Barrantes, 2014, p. 84).

Se expondrán diferentes posiciones y opiniones de jueces laborales sobre la situación actual en cuanto al patrocinio letrado en los procesos laborales. Se omitirán sus nombres por razones de ética y respeto a la privacidad.

También se expondrán las respuestas obtenidas a entrevistas a juristas de renombre:

- Licda. Julia Varela, magistrada de la Sala Segunda
- M.Sc. Jorge Olaso, magistrado suplente de la Sala Segunda
- Licda. Eva Camacho, exmagistrada de la Sala Segunda
- Lic. Rolando Vega, exmagistrado de la Sala Segunda
- Licda. Ana Briceño, defensora pública, Supervisora

En general, sus posiciones han sido garantistas, basadas en el principio de protección al trabajador.

Lo anterior define, entonces, la forma de estudio de este Trabajo Final de Investigación, interpretando, analizando y concluyendo de qué forma se cumplen los supuestos de acceso a la justicia a través del patrocinio letrado gratuito contemplado en la Reforma Procesal Laboral.

A raíz de lo expuesto, se parte de un paradigma naturalista-humanista o interpretativo, presentando la información indicada y exponiendo el resultado de las opiniones investigadas.

### **3.2. Enfoque asumido en la investigación**

Para la realización de este trabajo de investigación se ha utilizado un enfoque cualitativo para plantear la solución del problema, buscando entender de qué forma los supuestos indicados para el “Beneficio de Justicia Gratuita” de la Reforma Procesal Laboral cumplen o garantizan el principio de acceso a la justicia.

En este sentido, el enfoque cualitativo da inicio “con una serie de inquietudes y preguntas claves que van dando la pauta para su diseño... En este proceso, la reflexión, la conceptualización y la acción lo caracterizan y hacen de él un proceso sistemático y riguroso” (Barrantes, 2014, p. 206).

Aunque puede variar, básicamente se inicia con una fase preparatoria, cuyo producto final es el proyecto de investigación; con una fase de trabajo de campo, que obtiene los datos acumulados; con una fase analítica, de donde se derivan los resultados, y finalmente de una fase informativa, donde se rinde el informe de la investigación (Barrantes, 2014, p. 207).

De esta forma, la orientación del proceso parte de la pregunta expuesta al inicio de este trabajo: ¿De qué forma los supuestos contemplados en la asistencia legal gratuita de los artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral cumplen con el principio de acceso a la justicia para la persona trabajadora?

Se requiere estudiar el avance de la Ley de Reforma Procesal Laboral a través del tiempo y desde el momento en que fue propuesta, así como explorar la forma como los diferentes involucrados experimentaron los cambios que se sugerían a través del articulado del “Beneficio de Justicia Gratuita”.



Se analiza cada uno de los supuestos previstos, sean los trabajadores menores de edad, madres en ejercicio de sus derechos de maternidad y discriminados sin ninguna limitación y los demás trabajadores cuyo ingreso mensual último o actual sea menor a dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo.

Estos supuestos serán analizados, para comprender la relevancia que significa su protección.

Además, se partirá de la evolución del principio de gratuidad, considerado básico en determinados casos para alcanzar el principio del acceso a la justicia, para arribar así al tema del patrocinio letrado incorporado a la Ley de Reforma Procesal Laboral, que regirá a partir de julio del 2017. De esta forma, se interpretará finalmente cómo se cumple con el principio citado a través de los supuestos de protección.

Dentro del enfoque cualitativo aplicado en esta investigación se encuentran una serie de características. Principalmente, se desea mencionar como parte de lo que sustentará esta investigación:

- “El control y la predicción no son posibles, aún cuando algún nivel de comprensión (*verstehen*) puede ser alcanzado por el investigador” (Briones, 2002, p. 88). Se ha contado con una comprensión de los temas que se relacionan con la pregunta de estudio. Sin embargo, al inicio de la investigación no se pueden determinar los resultados que se alcanzarán luego de la interpretación de cada análisis.
- “El investigador y el “objeto de investigación” interactúan y se influyen mutuamente. El sujeto que conoce y el objeto por conocer son inseparables” (Briones, 2002, p. 88). La pregunta por resolver y el investigador pasan en este trabajo a relacionarse de tal forma, que el último logrará a través del estudio la

comprensión e interpretación de los supuestos protegidos, para determinar de qué forma garantizan el acceso a la justicia.

- “Nace de la interacción social; en esta, propicia explorar las relaciones tal y como las experimenta los involucrados” (Barrantes, 2014, p. 95). En este sentido, se analizará la forma como el patrocinio letrado para una población, es visto para diferentes sujetos como una forma de garantizar el acceso a la justicia. Es parte de una realidad social y de la forma como se presenta para los involucrados.
- “La recolección de datos puede realizarse de diferentes formas, como la entrevista en profundidad, ... el video, ... los talleres, las conferencias, entre otros” (Barrantes, 2014, p. 95). En este trabajo se recurrirá a entrevistas y cuestionarios, así como a videos relacionados con conferencias y talleres. A partir de ellos se interpretarán las diferentes opiniones y se arribará a conclusiones.

Es de esta forma, con base en las características anteriores, que se buscará el descubrimiento a partir de una posición subjetiva del investigador acerca del fenómeno social que está llevando a Costa Rica a garantizar a los trabajadores el acceso a la justicia a través del “Beneficio de Justicia Gratuita” contemplado por la Reforma Procesal Laboral (características señaladas además por Barrantes, 2014, p. 97).

### **3.3. Tipo de investigación**

Como se ha explicado, luego de haber definido el problema y confirmar su viabilidad, se determina que el tipo de investigación utilizada es descriptiva.

Se considera descriptiva dado que caracteriza la situación específica de los principios de gratuidad y acceso a la justicia, la situación actual en Costa Rica y los trabajadores protegidos por el “Beneficio de Justicia Gratuita” y se expone la información más relevante en cada uno de estos temas.

Se responden ciertas preguntas, como ¿quién?, ¿qué?, ¿dónde?, ¿por qué?, ¿cómo? Como se mencionó, se describen los supuestos protegidos por la Reforma Procesal Laboral para ser beneficiarios del patrocinio letrado gratuito y se analizan los principios de gratuidad y de acceso a la justicia.

En este sentido, se definen y especifican las características de:

- Principio de acceso a la justicia.
- Principio de gratuidad.

Se presenta, además, la respuesta que se ha brindado actualmente al tema de la gratuidad en materia laboral a través de:

- Gratuidad en el proceso actual.
- Plan Piloto de la Defensoría Pública.
- Defensa Social del Colegio de Abogados.
- Casa de Justicia y Consultorios Jurídicos.

Con el fin de arribar a la respuesta de la pregunta de este trabajo de investigación, se procede luego a explicar claramente cada uno de los supuestos protegidos por el capítulo de

“Beneficio de Justicia Gratuita” de la Ley 9343. En este sentido, se caracterizan los siguientes supuestos:

- Protección para los conflictos jurídicos individuales con límite económico de un ingreso mensual último o actual menor a dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo.
- Trabajadores menores de edad.
- Madres trabajadoras en ejercicio de sus derechos de maternidad.
- Personas discriminadas, relacionado con el trabajo.

Se obtendrán los datos por analizar a través de instrumentos como cuestionarios o entrevistas aplicados a jueces y a expertos en el tema de la Reforma Procesal Laboral. Se obtendrá la información y se establecerá cómo la asistencia profesional gratuita contemplada en la Ley 9343 significa acceso a la justicia para las personas tuteladas.

El análisis describirá la relación entre la protección a los sujetos contemplados para ser beneficiarios de la asistencia letrada gratuita con los principios de gratuidad y acceso a la justicia.

Esto significa que, a lo largo de este trabajo, se planten los supuestos bajo los cuales se rigen los principios de acceso a la justicia y de gratuidad y los casos de asistencia legal gratuita contemplados en la Reforma Procesal Laboral.

De esta forma, se conocerán las situaciones que requieren la protección para lograr el acceso a la justicia, no limitada a la recolección de datos, sino identificando la relación entre los supuestos y los principios, para exponer y resumir la información y por último analizar los resultados, para obtener conclusiones importantes que respondan la pregunta de esta investigación.

### **3.4. Sujetos y fuentes de información**

Es importante recalcar que el Derecho Laboral es un derecho social y debe velar por brindarles acceso a la justicia a todas las personas trabajadoras, cumpliendo con este derecho fundamental y con el artículo 41 de la Constitución Política, tal como se ha expuesto en esta investigación.

Para este trabajo se consideraron los beneficiarios de la asistencia legal gratuita establecida en la Reforma Procesal Laboral, como una forma de garantizarles su acceso a la justicia. Se incluyen las madres trabajadoras en el reclamo de sus derechos laborales relacionados con la maternidad, los menores de edad, los casos de discriminación y los trabajadores con un ingreso mensual último o actual menor a dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo. Todos ellos son los “beneficiarios” del patrocinio letrado para el reclamo de sus derechos individuales.

Es importante tener en cuenta que las fuentes utilizadas son confiables, objetivas, relevantes y actuales. Han sido cualitativas, ya que interpretan a través del análisis, criterios y conocimientos, los temas de estudio.

Básicamente, como fuentes de información se utilizó normativa nacional e internacional, consultas a organismos nacionales e internacionales, libros, artículos periodísticos y artículos de revistas, documentos de internet y entrevistas.

Fuentes importantes primarias inéditas provienen de los instrumentos utilizados - cuestionario y entrevista-. Se aplicaron a jueces, magistrados y exmagistrados de la Sala Segunda y a una defensora pública.

Uno de los cuestionarios fue respondido por los cuatro jueces en forma escrita. El otro, aplicado al resto de los consultados, se contestó en una ocasión de forma escrita y el

resto en forma oral. Los aplicados verbalmente permitieron una conversación fluida, pudiendo adaptar las preguntas a la información que se recibía.

Como fuentes secundarias, editadas, se han utilizado libros, artículos de internet y periodísticos, monografías y tesis. También se utilizó el recurso de YouTube, donde se encuentran ponencias de Simposios y Congresos del Colegio de Abogados de Costa Rica acerca de la implementación de los cambios relativos a la Reforma Procesal Laboral.

La normativa internacional utilizada explica también el derecho humano a la justicia y a su acceso, independientemente de la condición económica de la persona.

La normativa nacional se vincula con los lineamientos generales constitucionales y directamente su afectación en el ámbito del Derecho Laboral, como una función proteccionista de este derecho social.

La doctrina utilizada busca describir y fortalecer los temas de este Trabajo Final de Investigación, ubicándose dentro del principio fundamental de protección al trabajador, una de las bases del Derecho Laboral.

Mucha de la información recopilada específicamente sobre la Ley 9343 fue tomada de artículos periodísticos y de su mismo expediente legislativo,

Todas estas fuentes han buscado sustentar el análisis de los supuestos por investigar y comprender la forma de cumplimiento del principio de acceso a la justicia a través de los supuestos de patrocinio letrado gratuito establecido en la Reforma Procesal Laboral, con el fin de responder la pregunta de este estudio: ¿De qué forma los supuestos contemplados en la asistencia legal gratuita de los artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral cumplen con el principio de acceso a la justicia para la persona trabajadora?

### **3.5. Instrumentos y técnicas para recolección de la información**

Los instrumentos para recolectar la información llevan a preguntarse: ¿con qué?, empleado para medir o registrar, mientras las técnicas llevan a un ¿cómo?, o sea, los pasos para compilar los datos.

Es muy importante validar el instrumento, asegurando que abarque los aspectos importantes que se están estudiando, para lo cual es necesario analizar exhaustivamente bibliografía y consultar a expertos, para que sea completo y brinde la información requerida.

Como se mencionó, las técnicas responden a la pregunta ¿cómo? y es así como lleva a realizar actividades para conseguir la información requerida para cumplir con esta investigación y responder la pregunta inicial.

Los principales instrumentos para recolectar información en el enfoque cualitativo son la observación, la entrevista y el cuestionario. En este trabajo se utilizarán las últimas dos.

Especialmente se parte de la base de que la entrevista “es especialmente útil cuando lo que realmente nos interesa recoger es la visión subjetiva de los actores sociales, máxime cuando se desea explorar los diversos puntos de vista “representantes” de las diferentes posturas que pudieran existir en torno a lo investigado” (Blasco y Otero, 2008, ¶12).

En este sentido, se desea conocer la opinión de los entrevistados acerca de los alcances del “Beneficio de Justicia Gratuita” de la Reforma Procesal Laboral a través de los supuestos protegidos y la forma como a través de ellos se garantiza el acceso a la justicia.

Las entrevistas serán utilizadas para recabar información, a través de preguntas, de personas claves para el estudio de este trabajo.

El alcance y profundidad de las entrevistas, los cuestionarios y las encuestas dependerán de la naturaleza del tema. Para esta investigación, dado que la pregunta es muy puntual, así también serán las consultas que se lleven a cabo a través de las entrevistas y cuestionario.

Dentro de los tipos de entrevistas, según Blasco y Otero (2008), se encuentran las estructuradas, las semiestructuradas y en profundidad. (¶ 8, 9 y 10). En este trabajo de investigación, según los sujetos por entrevistar, se ha aplicado el instrumento bajo las tres modalidades.

Ha sido estructurado en el caso en que fue respondido específicamente y en el orden establecido, básicamente en forma escrita. El cuestionario, dirigido a personas que aplican el Derecho Laboral en procesos judiciales o que han influido en el proceso de Reforma Procesal Laboral, buscarán determinar, a través de unas pocas preguntas, la opinión de estos involucrados, acerca de la situación actual, así como del estado previsto en esta Ley sobre el patrocinio letrado gratuito y la forma como cumple con el principio de acceso a la justicia.

Ha podido ser aplicado semiestructuradamente aplicando el guión con el que se contaba, pero según el sujeto entrevistado en algunos casos se ha variado.

Incluso pudo elaborarse en profundidad, o sea, como entrevista abierta a modo de diálogo, sin un guión preestablecido y llevando a encontrar la forma como diferentes instituciones han buscado brindar una respuesta al tema del patrocinio letrado gratuito y el acceso a la justicia en materia laboral y a determinar las limitaciones que han podido encontrar, así como la opinión que les merecen los cambios establecidos en la Reforma Procesal Laboral acerca de estos temas. Básicamente se practicó en casos donde la persona encuestada contaba con poco tiempo para responder o conocía más sobre algún tema, por lo



que se cubrieron algunos temas con mayor profundidad e incluso surgieron preguntas aclarativas según los detalles de las respuestas.

En este trabajo, como un primer punto, se presenta una explicación de la situación actual, de la forma como se aplica la gratuidad en el proceso actual y a través de diferentes instituciones como la Defensoría Pública a través del Plan Piloto, de la Defensa Social del Colegio de Abogados y Casa de Justicia y Consultorios Jurídicos. En este sentido, se hace uso de análisis de textos y jurisprudencia, así como del instrumento de la entrevista, para explicar las funciones y limitaciones que se presentan con la situación actual indicada.

Posteriormente se exponen los alcances del principio de gratuidad en materia laboral y el de acceso a la justicia, a partir de un análisis de contenido de normas internacionales y nacionales, así como de doctrina y de jurisprudencia y opiniones de organismos involucrados.

Finalmente se utiliza la técnica del análisis de contenido, para comprender, por una parte, la situación actual y por otra, los alcances de cada uno de los supuestos indicados en los artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral, que tratan el “Beneficio de Justicia Gratuita”. Se explica entonces a través de la propia norma y del uso de opiniones, de artículos, entrevistas y encuestas, la respuesta que le ha dado la Reforma Procesal Laboral en su articulado a dicha asistencia legal gratuita.

A partir de lo anterior, se dará respuesta a la pregunta expresada en el Capítulo I de este Trabajo Final de Graduación: ¿De qué forma la asistencia legal gratuita contemplada en los artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral cumple con el principio de tutela judicial efectiva para la persona trabajadora?

## Capítulo IV

### Análisis de la información

Conforme al Capítulo III, el enfoque ha sido cualitativo y se acudió a la observación participativa y a entrevistas.

Con la finalidad de cumplir con los objetivos de esta investigación, se procedió a consultar a varios jueces laborales sobre la situación actual que observan en sus despachos.

Además, se entrevistó a:

- Licda. Julia Varela, magistrada de la Sala Segunda
- M.Sc. Jorge Olaso, magistrado suplente de la Sala Segunda
- Licda. Eva Camacho, exmagistrada de la Sala Segunda
- Lic. Rolando Vega, exmagistrado de la Sala Segunda
- Licda. Ana Briceño, defensora pública, Supervisora

Se tomó información, además, de ponencias de Congresos del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica sobre la Reforma Procesal Laboral.

El cuestionario aplicado a los jueces constaba de las siguientes consultas:

1. Actualmente, en la práctica, ¿tiene usted conocimiento de si las personas trabajadoras se presentan a estrados judiciales sin patrocinio letrado?

2. ¿Qué participación tiene la persona juzgadora durante el proceso, cuando el trabajador o la trabajadora no cuenta con patrocinio letrado?

3. En los casos en que los trabajadores se presentan sin patrocinio letrado a los procesos judiciales, ¿la demanda generalmente se le recibe por escrito o *apud acta*?

4. ¿Considera usted que la persona trabajadora enfrenta algún tipo de problema en la tramitación del proceso laboral cuando acude sin patrocinio letrado? Favor explicar.

5. Favor responder sí o no y explicar (solo cuando proceda) según su experiencia, a los siguientes supuestos en los procesos actuales cuando el trabajador acude sin patrocinio letrado:

- ¿El trabajador identifica a su patrono (demandado) correctamente?

- ¿Considera usted que el trabajador plantea la demanda con conocimiento de sus derechos?

- ¿El técnico o técnica judicial siempre toma correctamente la demanda?

- ¿La redacción de los hechos en la demanda es correcta y completa?

- De acuerdo con su experiencia, ¿tiene usted conocimiento de si un técnico judicial que atiende a la persona trabajadora en una demanda *apud acta* le explica sobre todos los derechos que legalmente le corresponden? Explique.

- ¿Considera usted que la persona trabajadora está en capacidad de establecer claramente todas sus pretensiones?

- ¿El trabajador presenta la prueba y testigos necesarios?

- De acuerdo con su experiencia, ¿sabe usted si el trabajador entiende las actuaciones judiciales y lo que sucede en el proceso? Explique.

- ¿Considera usted que se presenta desequilibrio procesal hacia el trabajador que no puede contar con asesoría legal, al enfrentarse al patrono en el proceso? Explique.

Por su parte, las preguntas que efectuadas a los magistrados y la defensora pública fueron:

1.- ¿A qué se debe la incorporación del beneficio de justicia gratuita en la Reforma Procesal Laboral?

2.- La figura de la asistencia legal gratuita, ¿fue tomada de algún modelo de otro país? Si es así, ¿cuánto tiempo tiene funcionando?, ¿con qué recursos económicos y personales opera?, ¿se han presentado dificultades en la práctica? ¿Tiene usted conocimiento al respecto?

3.- Uno de los supuestos para obtener el patrocinio letrado gratuito se basa en que se oriente a un conflicto jurídico individual. ¿Significa que no se dará el patrocinio letrado para personas que apliquen dentro de los supuestos y que se organicen para un conflicto jurídico colectivo? ¿Conoce usted la razón para que se dejara por fuera esta situación?

4.- ¿Los derechos laborales relacionados con maternidad a que se refiere el artículo 454 de la Reforma Procesal Laboral son exactamente los mismos a los que se les otorga el fuero especial de protección en los artículos 94 y 94 bis del Código de Trabajo?

5.- ¿Cree usted que cualquier persona que no esté recibiendo un salario puede acudir a la Defensa Pública? Esto debido a que la Reforma Procesal Laboral indica que se brindará a personas trabajadoras con ingreso mensual último o actual no supere dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N.º 9289, Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico del Año 2015, de 29 de noviembre de 2014.

6.- ¿Cualquier persona que se considere discriminada podrá utilizar la asistencia legal gratuita, sin necesidad de un estudio previo?

7.- En relación con la asistencia legal del PANI, ¿considera usted que está preparado para asumir la representación de ambos sectores de la población laboral, sean los menores de edad y las madres que reclamen derechos laborales relacionados con maternidad?

8.- ¿Por qué la necesidad de que la Defensa Pública asuma el patrocinio letrado en los casos citados en el artículo 455 de la Reforma Procesal Laboral? ¿Conoce usted cuál es el estado actual del Reglamento Interno de Servicio que debe dictar la Corte Suprema de Justicia para organizar el funcionamiento de su sección especializada?

9.- Cuando se cita que el Colegio de Abogados puede constituir centros de asistencia legal gratuita, así como otras organizaciones gremiales, ¿podrán actuar libremente?

10.- El hecho de que exista patrocinio letrado gratuito a partir de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, ¿significará que la persona está obligada a hacerse asistir por un abogado o puede acudir a la vía judicial sin asistencia legal y cobrar así las costas del proceso?

#### 4.1. Cuestionarios aplicados a jueces

##### 4.1.1. Respuestas de los informantes

Pregunta 1: Actualmente, en la práctica, ¿tiene usted conocimiento si las personas trabajadoras se presentan a estrados judiciales sin patrocinio letrado?	
<u>1</u>	Sí tengo conocimiento, no es muy común que ocurra, pero a veces sucede.
<u>2</u>	Sí.
<u>3</u>	Efectivamente, en su mayoría se presentan sin patrocinio letrado.
<u>4</u>	El porcentaje de personas trabajadoras que acuden a estrados judiciales en su gran mayoría acuden sin patrocinio letrado

Pregunta 2: ¿Qué participación tiene la persona juzgadora durante el proceso, cuando el trabajador o la trabajadora no cuenta con patrocinio letrado?	
<u>1</u>	Debe hacer las veces de su representante legal, por lo que debe interrogar a los testigos en beneficio del trabajador.
<u>2</u>	La persona juzgadora debe mantenerse imparcial, indistintamente de que el trabajador no tenga patrocinio de letrado.
<u>3</u>	En la mayoría de los casos, realizar el interrogatorio de los testigos ya que el trabajador o trabajadora no conoce la forma de preguntar y por lo general hacen preguntas sugestivas o bien comentarios donde dan la misma respuesta.
<u>4</u>	La persona juzgadora toma un papel más participativo, no solo velando porque en una conciliación no haya renuncia de derechos irrenunciables, sino también en la audiencia de recepción de pruebas se asume un papel interrogativo porque la persona trabajadora en la mayoría de los casos no sabe qué preguntar ni cómo interrogar.

<p>Pregunta 3:</p> <p>En los casos en que los trabajadores se presentan sin patrocinio letrado a los procesos judiciales, ¿la demanda generalmente se le recibe por escrito o <i>apud acta</i>?</p>	
<u>1</u>	Al menos en el Despacho se recibe <i>apud acta</i> , nunca han presentado la demanda por escrito desde el 2012 que estoy en el Despacho.
<u>2</u>	<i>Apud acta.</i>
<u>3</u>	<i>Apud acta.</i>
<u>4</u>	Se les recibe <i>apud acta</i> .

<p>Pregunta 4:</p> <p>¿Considera usted que la persona trabajadora enfrenta algún tipo de problema en la tramitación del proceso laboral cuando acude sin patrocinio letrado? Favor explicar.</p>	
<u>1</u>	Al menos en el Despacho no, porque se tramita de oficio como cualquier otra.
<u>2</u>	Tiene problemas precisamente porque desconoce del proceso.
<u>3</u>	A mi criterio es muy difícil, ya que no comprenden los términos que se utilizan en las resoluciones y en muchas ocasiones por pena, no se acercan al Despacho para que se les explique y así se les pasa el plazo otorgado.
<u>4</u>	No considero que exista algún problema o desventaja, porque de algún modo la persona juzgadora asume un rol más verificador y protector dentro de los límites de imparcialidad y objetividad que debe guardar.

Pregunta 5:

Favor responder sí o no y explicar  
(solo cuando proceda) según su experiencia,  
a los siguientes supuestos en los procesos actuales  
cuando el trabajador acude al mismo sin patrocinio letrado:

- ¿El trabajador identifica a su patrono (demandado) correctamente?

<u>1</u>	Sí.
<u>2</u>	Por lo general sí.
<u>3</u>	Sí.
<u>4</u>	Sí.

- ¿Considera usted que el trabajador plantea la demanda con conocimiento de sus derechos?

<u>1</u>	No.
<u>2</u>	Muchas veces tienen una idea errónea de los derechos que les corresponden, inicialmente porque la mayoría va al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Otras veces piden solo una parte de los extremos laborales que realmente corresponde.
<u>3</u>	No.
<u>4</u>	Por lo general sí, ya que previamente acuden al Ministerio de Trabajo o conocen de antemano los derechos que le asisten a cualquier persona trabajadora.



- ¿El técnico o técnica judicial siempre toma correctamente la demanda?	
<u>1</u>	No.
<u>2</u>	Generalmente el técnico judicial hace una entrevista detallada muy minuciosa, donde se les explica ampliamente qué se requiere y se realiza la demanda correctamente.
<u>3</u>	No.
<u>4</u>	No siempre se toma correctamente, a veces por no tener experiencia, otras veces por la cantidad de usuarios y poco personal, por último diría que porque las personas que llegan muchas veces no ponen claras sus ideas y resulta difícil entenderles qué es lo que realmente quieren pedir a la hora de transcribir sus manifestaciones en el acta de demanda.

- ¿La redacción de los hechos en la demanda es correcta y completa?	
<u>1</u>	Sí.
<u>2</u>	Es completa y detallada en lo que se requiere.
<u>3</u>	No.
<u>4</u>	Por lo general es básica y concreta, con los elementos necesarios requeridos para sentencia.

- ¿Considera usted que la persona trabajadora está en capacidad de establecer claramente todas sus pretensiones?	
<u>1</u>	No.
<u>2</u>	Generalmente no tiene la capacidad.
<u>3</u>	A mi criterio es muy difícil, ya que no comprenden los términos que se utilizan en las resoluciones y en muchas ocasiones por pena, no se acercan al Despacho para que se les explique y así se les pasa el plazo otorgado.
<u>4</u>	Creo que no.

- ¿El trabajador presenta la prueba y testigos necesarios?	
<u>1</u>	Sí.
<u>2</u>	La mayoría presenta prueba testimonial y generalmente se le asesora para que presente comprobantes de pago y cualquier otro documento del que disponga.
<u>3</u>	No.
<u>4</u>	Por lo general solo se aportan testigos, rara vez se aporta prueba necesaria, sin embargo en muchas ocasiones no resulta necesaria por el tema de la reversión de las cargas probatorias.

<p>- De acuerdo con su experiencia, ¿tiene usted conocimiento de si un técnico judicial que atiende a la persona trabajadora en una demanda <i>apud acta</i> le explica sobre todos los derechos que legalmente le corresponden? Explique.</p>	
<u>1</u>	<p>Sí. Al menos en el Despacho sí, porque después de que el técnico toma la demanda, antes de que la firme la parte es revisada por alguno de los jueces de la oficina.</p>
<u>2</u>	<p>Sí se le explica, sobre todo cuando vienen con una idea errónea de los derechos que están reclamando.</p>
<u>3</u>	<p>No. En la mayoría de los casos los técnicos judiciales se limitan a tomar la demanda que está establecida en un machote.</p>
<u>4</u>	<p>Me parece que no siempre, depende de cuánta experiencia tenga el personal técnico que le corresponda recibir la demanda.</p>

<p>- De acuerdo con su experiencia, ¿sabe usted si el trabajador entiende las actuaciones judiciales y lo que sucede en el proceso? Explique.</p>	
<u>1</u>	<p>No. Muchas veces por la baja escolaridad del trabajador es difícil que comprenda todas las etapas del proceso.</p>
<u>2</u>	<p>No. En términos generales ningún trabajador indistintamente inclusive de su preparación académica conoce de las actuaciones judiciales.</p>
<u>3</u>	<p>No. Los trabajadores no conocen el proceso en sí y no saben los pasos a seguir.</p>
<u>4</u>	<p>Me parece que no, por lo general llegan a la audiencia algo perdidos, creyendo fielmente en la estimación de derechos que les hace el Ministerio de Trabajo, sin tener claro en todos los casos si realmente les correspondía o no lo pretendido y por lo general se perciben desorientados de prevenciones y ciertas resoluciones judiciales.</p>

<p>- ¿Considera usted que se presenta desequilibrio procesal hacia el trabajador que no puede contar con asesoría legal, al enfrentarse al patrono en el proceso? Explique.</p>	
<u>1</u>	<p>Sí. Obviamente el juez no le puede dar una atención tan especializada y personalizada como sí le podría dar un asesor particular.</p>
<u>2</u>	<p>Sí se presenta un desequilibrio procesal. Evidentemente no es lo mismo contar con un profesional en Derecho que conoce de los trámites judiciales a una persona que desconoce no solo el derecho, sino que las actuaciones judiciales.</p>
<u>3</u>	<p>Sí. En muchos casos el patrono toma ventaja porque ofrece más prueba que el trabajador o bien en la prueba confesional, el trabajador no viene preparado desconoce de qué se trata, así como al momento del interrogatorio, no sabe cómo hacerlo ni qué prueba documental ofrecer y en muchos casos consideran erradamente que si los testigos son familiares, no les sirve por el hecho de ser familiares.</p>
<u>4</u>	<p>Claro que sí, porque la persona juzgadora no puede asesorar a la persona trabajadora ni tampoco asumir un papel de patrocinio letrado de la persona trabajadora, por lo que al desconocer muchas situaciones, a veces no contestan audiencias, no se refieren a documentos o excepciones, tampoco realizan adecuados alegatos de conclusiones y claramente carecen de una estrategia de defensa, sin embargo la persona juzgadora debe procurar nivelar en la medida de lo posible dicha desigualdad al menos en la audiencia de recepción de pruebas.</p>

#### **4.1.2. Análisis de resultados**

- Para tres de los informantes la mayoría de personas trabajadoras se presentan a los procesos judiciales sin patrocinio letrado. Solamente uno indicó que no es muy común.
- Aunque las respuestas sobre la participación de la persona juzgadora en procesos sin patrocinio letrado por parte del trabajador son diversas, se observa que tres informantes se dirigen hacia el hecho de que esta es más activa, citando realización de interrogatorio de testigos y la irrenunciabilidad de derechos en conciliación. Uno de los interrogados expresa que indistintamente de la asesoría que tenga el trabajador, el juzgador debe mantenerse imparcial.
- Todos los encuestados coinciden en que los trabajadores presentan la demanda *apud acta* y no por escrito cuando no cuentan con patrocinio letrado.
- La mitad de los informantes considera que la persona trabajadora enfrenta algún tipo de problema en la tramitación del proceso laboral cuando acude sin patrocinio letrado porque no comprenden. Sin embargo, la otra mitad indican que no, y exponen como razones que tramita de oficio y que el rol lo asume el juzgador.
- Tres de los cuatro encuestados indican que los trabajadores sí identifican a su patrono y el cuarto que generalmente sí.
- Para la mayoría, los trabajadores no conocen sus derechos a reclamar y uno indica que sí, ya que acudieron al Ministerio de Trabajo.
- Tres jueces indicaron que no siempre el técnico o técnica judicial toma correctamente la demanda, aunque uno considera que sí, dada la entrevista detallada y minuciosa que lleva a cabo. Para dos de ellos el técnico judicial explica todos los

derechos que le corresponden al trabajador, mientras que los otros dos consideran que no siempre es así.

- En cuanto a la redacción de los hechos en la demanda, las respuestas son muy variadas. Uno de los informantes expresó que es correcta y completa, otro que lo es “en lo que se requiere”, otro que “es básica y concreta, con los elementos necesarios requeridos para sentencia”, mientras que el cuarto manifestó que no lo es. Sin embargo, todos coinciden en que generalmente la persona trabajadora no está en capacidad de establecer claramente todas sus pretensiones y que no entiende las actuaciones judiciales ni lo que sucede en el proceso.
- En cuanto a los testigos del proceso, un juez considera que el trabajador sí presenta la prueba y testigos necesarios, otro que no y dos que la mayoría presenta prueba testimonial, indicando uno de ellos que generalmente se le asesora para que presente otra prueba y el otro que por el tema de la reversión de la prueba no siempre es necesario.
- Todas las respuestas anteriores llevaron a todos los jueces a concluir que se presenta un desequilibrio procesal hacia el trabajador que no cuenta con asesoría legal. Dentro de las razones se citan que el juez no puede dar una atención tan personalizada y no puede asumir el patrocinio letrado, que no es lo mismo contar con un asesor que conozca los trámites judiciales, que el patrono toma ventaja y el trabajador no sabe cómo actuar y por último, que no cuentan con una estrategia de defensa.

## 4.2. Entrevistas y cuestionarios a magistrados y especialistas

### 4.2.1. Respuestas de los informantes

Pregunta 1:  ¿A qué se debe la incorporación del beneficio de justicia gratuita en la Reforma Procesal Laboral?	
<u>1</u>	<p>No solo es un compromiso a nivel de país y de familia, sino que también es un derecho de las personas contar con una defensa pública y gratuita.</p> <p>Se debe proteger a las personas que tengan una condición especial, ya que son poblaciones vulnerables. No necesariamente se satisface el derecho del acceso a la justicia acudiendo a instituciones que deben protegerlas.</p> <p>(Eva Camacho)</p>
<u>2</u>	<p>El beneficio de justicia gratuita se ha derivado no solo de normas procesales que venían otorgando la gratuidad, sino también se basa en criterios de la Sala Segunda, con la finalidad de que la persona pueda acceder a la justicia.</p> <p>El beneficio de justicia gratuita recoge problemas que la Sala Segunda ha visualizado respecto al planteamiento de la demanda <i>apud acta</i>.</p> <p>Se vincula la tutela judicial efectiva también con el acceso a la justicia, donde se hace necesaria una defensa técnica, así también como otros aspectos del proceso como la recepción de la prueba.</p> <p>Es necesario derivar una visión amplia del artículo 41 de la Constitución Política sobre la tutela judicial efectiva.</p> <p>(Jorge Olaso)</p>
<u>3</u>	<p>La justicia gratuita se incorpora como un beneficio para las personas trabajadoras de escasos recursos económicos como una forma de garantizarles el acceso a la justicia laboral sin que esté en grave riesgo el principio de irrenunciabilidad de sus derechos. Por otra parte, a nivel cotidiano se han presentado históricamente diversos tipos de problemas en los Juzgados y Tribunales de la República debido a que las partes no comprendían bien ese doble papel de los despachos judiciales, siendo por un lado asesores de la parte trabajadora y por otra, siendo juzgadores.</p> <p>Esa posibilidad que el Código ha permitido de que el trabajador pueda litigar sin patrocinio letrado y el hecho de pueda presentar demandas sin necesidad</p>

	<p>de autenticación efectuando una simple manifestación en actas, en el fondo constituye una ficción en cuanto al acceso a la justicia. Es muy difícil que un trabajador pueda plantear una demanda judicial con pleno conocimiento de causa. Cuando se presenta solo, lo hace ante un técnico judicial, oficinista o manifestador, para que llene con un machote su manifestación generalmente de forma incompleta u omisa.</p> <p>La parte trabajadora se queja con frecuencia de que las manifestaciones no estaban correctas o que muchas veces los machotes estaban incompletos y se dejaban extremos por fuera que no se incluían en la petitoria, como diferencias salariales, jornadas extraordinarias, daños y perjuicios del artículo 82, intereses legales, indexación de los extremos laborales y una serie de extremos petitorios que la jurisprudencia fue concediendo e incorporando a lo largo del tiempo. Hoy día, son extremos petitorios que se incluyen usualmente en toda demanda y que en los machotes de algunos Juzgados nunca se han llegado a incluir.</p> <p>Lo anterior implica que las demandas <i>apud acta</i>, casi siempre llevarán algún contenido deficitario, que de alguna u otra forma afectaba a los trabajadores o trabajadoras.</p> <p>A raíz de esto se planteó una discusión sobre si realmente se le estaba ayudando a la persona trabajadora o si más bien se le estaba perjudicando. Surgen así otras formas de ayuda legal como los Consultorios Jurídicos de las universidades o a la misma Defensoría Social del Colegio de Abogados. Inclusive, hay despachos de abogados privados tienen el llamado <i>probono</i> y que ayudan gratuitamente brindando una asesoría legal que la persona trabajadora no tenía.</p> <p>Todo esto coincide con un período de la Corte en donde se empieza a hablar mucho del tema del acceso a la justicia como un derecho fundamental a partir de resoluciones de la Sala Constitucional. También en Congresos internacionales se empiezan a conocer ejemplos de otros países en donde se empieza a promover una mayor protección para personas con un alto de vulnerabilidad para que puedan tener un acceso a la justicia. Se han llegado a definir mecanismos de tutela especial por parte del Estado, que les permita a estas poblaciones garantizarse un buen ejercicio del reclamo de sus derechos. Eso es justamente lo que se pretende con este beneficio de justicia gratuita en la reforma.</p> <p>(Rolando Vega)</p>
<p><b>4</b></p>	<p>Toda persona tiene el derecho a la tutela de sus derechos laborales en estrados judiciales, para que ello se dé debe tener la posibilidad de acceder a la justicia.</p> <p>La Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, nos indican que los Estados están obligados a remover todo obstáculo que no permita el acceso a la justicia y a un debido proceso, de tal forma que la desigualdad social de las personas, no se convierta también en una desigualdad estructural en la búsqueda de la justicia, por ello debe de existir en sus normativas internas el derecho al acceso de asistencia letrada como componente a la tutela efectiva de la justicia.</p> <p>Los Principios y Directrices de las Naciones Unidas Sobre el Acceso a la</p>



Asistencia Jurídica, definen que el término “asistencia jurídica” comprende tanto el asesoramiento jurídico como la representación letrada.

Sin embargo, esta asistencia letrada para ser efectiva, debe respetar el principio de igualdad, que implica el hecho que toda persona debe acceder a este servicio sin importar su condición económica, social, política, cultural entre otros.

El Estado tiene que garantizar que toda persona que necesite dirimir sus conflictos mediante un proceso judicial tenga no solo el acceso a la justicia, sino también que se logre la igualdad de armas, que permita la tutela efectiva de los derechos para que no se vuelva nugatoria.

Por ello, la Reforma Procesal Laboral apuesta a un proceso oral y por audiencias para lograr un justicia pronta y bajar los niveles de mora judicial, para que ello sea exitoso, debe darse una asesoría técnica, no como sucede actualmente, donde el trabajador puede presentarse solo al juicio. Ya con un proceso oral, es muy difícil que el trabajador vaya solo.

Esta sección del beneficio de justicia gratuita pretende crear una red de asistencia legal gratuita, porque la ley viene a obligar que toda persona trabajadora que sea parte en un proceso laboral, pueda contar con asistencia técnica.

De esta forma, se establecen diferentes responsabilidades a diferentes instituciones, para brindar asesoría técnica gratuita a través de una red de apoyo.

(Ana Briceño)

Pregunta 2:

La figura de la asistencia legal gratuita, ¿fue tomada de algún modelo de otro país? Si es así, ¿cuánto tiempo tiene funcionando?, ¿con qué recursos económicos y personales opera?, ¿se han presentado dificultades en la práctica? ¿Tiene usted conocimiento al respecto?

<p><b><u>1</u></b></p>	<p>En realidad no fue tomada de ningún país en específico. Se tomó en cuenta que si se opta por la oralidad la persona trabajadora tiene que estar técnicamente acompañada para afrontar esa etapa procesal del juicio (audiencias) previo al fallo, pues no solo se requiere de una buena preparación de la teoría del caso, sino de una buena técnica en los interrogatorios y conclusiones en la misma audiencia. Como no se tiene ningún país de referente en específico, tampoco se podría medir las dificultades económicas o personales que se podrían afrontar. (Julia Varela)</p>
<p><b><u>2</u></b></p>	<p>No se toma de ningún país en específico. En otras legislaciones la figura del patrocinio letrado está presente, pero puede regularse de otra forma. (Jorge Olaso)</p>
<p><b><u>3</u></b></p>	<p>Guatemala tiene una Defensa Pública con más competencias que las de acá. Aquí la Defensa Pública nació de la mano de lo penal aunque se ha ido expandiendo a otras jurisdicciones. Así como Guatemala, hay otros países como por ejemplo Argentina y España, que han tenido más competencias que la nuestra. Un poco en esa línea, el principio de acceso a la justicia, como un derecho fundamental, se vio que en otros sectores poblacionales también hay personas vulnerables, no sólo en el Derecho Penal. (Rolando Vega)</p>
<p><b><u>4</u></b></p>	<p>A nivel de América Latina, las Defensas Públicas no solo llevan penal, sino familia, laboral. Hay varios modelos de este tipo de asesoría técnica gratuita, porque no siempre es solo la Defensa Pública la que va a llevarlo. No se ha tomado idéntico de otro modelo. Hay modelos diferentes, aunque la Defensa Pública vea la materia laboral. El Estado debe considerar cuál es la estructura o la fórmula que pueda ofrecer de acuerdo a sus condiciones y financiamiento posible. Esta fórmula puede ser mediante sistemas estatales de asistencia jurídica que en Latinoamérica ha estado en la Defensa Pública; también se puede dar por proveedores no estatales como son las ONG o el Colegio de Abogados e incluso mediante unas fórmulas mixtas donde se combinan los sistemas estatales con proveedores no estatales. (Ana Briceño)</p>

Pregunta 3:

Uno de los supuestos para obtener el patrocinio letrado gratuito se basa en que se oriente a un conflicto jurídico individual.

¿Significa que no se dará el patrocinio letrado para personas que apliquen dentro de los supuestos y que se organicen para un conflicto jurídico colectivo?

¿Conoce usted la razón para que se dejara por fuera esta situación?

<p><u>1</u></p>	<p>No se incluye esa tutela para lo colectivo por un asunto técnico y presuntivo. Sabemos que la titularidad de la defensa en los derechos colectivos, la tiene el sindicato y ellos tienen sus propios asesores legales. Entonces se presume no hay una necesidad de defensa pública en la parte colectiva. Ahora bien, si se tratara de un tema colectivo que afecte derechos individuales, la persona trabajadora tiene la opción de asesorarse para el proceso ordinario con el sindicato o bien con otro abogado o abogada. Pero no se trataría de un procedimiento colectivo como tal en donde la legitimación la tiene la agrupación de trabajadores. (Rolando Vega)</p>
<p><u>2</u></p>	<p>Los trabajadores organizados para presentar colectivamente demandas en conflictos colectivos de carácter jurídico siempre están en mejor condición que cuando lo hacen en forma individual. (Julia Varela)</p>
<p><u>3</u></p>	<p>Debería haber quedado incluida la protección en conflictos jurídicos colectivos, pues implica un derecho a la tutela judicial efectiva. (Jorge Olaso)</p>

Pregunta 4:

¿Los derechos laborales relacionados con maternidad a que se refiere el artículo 454 de la Reforma Procesal Laboral son exactamente los mismos a los que se otorga el fuero especial de protección en los artículos 94 y 94 bis del Código de Trabajo?

<u>1</u>	Sobre derechos de maternidad, la ubicación sí sería para el fuero de maternidad y lactancia. (Eva Camacho)
<u>2</u>	Podría aumentarse por discriminación doble. (Jorge Olaso)
<u>3</u>	No son los mismos, pues en realidad el 454 se refiere al derecho a la defensa gratuita sin limitación económica. Por su parte, los numerales 94 y 94 bis y la reforma de este último por el artículo 3 de la Reforma Procesal Laboral, tiene un contenido diferente al actual 94 bis, pues se generó una inconsistencia en la redacción, ya que en el primer párrafo de la reforma se dice que la trabajadora embarazada podrá gestionar ante el juzgado de trabajo su reinstalación inmediata, mediante un proceso que tiene mínima variante en cuanto al proceso pues en el actual, cuando se pide la reinstalación se da audiencia por 3 días al empleador y en los 5 días siguientes se ordena la reinstalación, si procede, o sea que es sumarísimo. En la reforma al 94 bis, párrafo segundo, se le da una redacción distinta, no queda clara la consecuencia de lo que pasaría si no decide reinstalarse una vez que se ordene por el juzgado. Parece que faltó un NO optara por la reinstalación, pues eso era lo que se quería regular. (Julia Varela)

Pregunta 5:

¿Cree usted que cualquier persona que no esté recibiendo un salario, puede acudir a la Defensa Pública? Esto debido a que la Reforma Procesal Laboral indica que se brindará a personas trabajadoras con ingreso mensual último o actual no supere dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N.º 9289, Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico del Año 2015, de 29 de noviembre de 2014.

<u>1</u>	Habría que interpretarlo a favor de la persona trabajadora. Si está despedida no tiene salario, debería ser el último salario. Hay portillos que la jurisprudencia debe ir limitando. (Eva Camacho)
<u>2</u>	La norma somete a criterios objetivos, como el ingreso económico. La Opinión Consultiva 11-90 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos indica que la normativa que limite por criterios económicos violenta el acceso a la justicia. (Jorge Olaso)
<u>3</u>	Hay muchas personas sobre todo en el sector informal, que como sabemos no tienen salario fijo o periódico. En estos casos, creo que la interpretación de la norma debe ser muy amplia aunque no haya “salario último o actual”. Tal vez la norma debió hablar más bien de ingresos económicos de la persona, pero igual debía ponerse una base de cálculo y se utilizó esa para determinar el acceso a una defensa pública. Eso debe verse e interpretarse en sentido amplio para permitir que la norma cumpla su finalidad. También podrían presentarse casos de duda posterior, como por ejemplo, qué pasaría con el defensor si la persona trabajadora en el transcurso del proceso, consigue un puesto con un salario mayor. (Rolando Vega)
<u>4</u>	Sí. La propuesta original se refería al ingreso mensual. En las últimas reformas introducidas en el proceso y el último proyecto, está “último o actual” (Julia Varela)
<u>5</u>	Los redactores lo establecieron. Lo que se ha hablado es que había que establecer un límite y ese fue el establecido. (Ana Briceño)

Pregunta 6:

¿Cualquier persona que se considere discriminada podrá utilizar la asistencia legal gratuita, sin necesidad de un estudio previo?

1

Es un tema práctico que deberá irse viendo con el tiempo. Cualquier forma de discriminación, debe tener siempre bases de objetividad.

Si no está basada en hechos reales, objetivos, sería una discriminación imaginaria. Un problema de autoestima baja consideraría que se le estaría aplicando una discriminación sin serlo. Esos casos no deben caer ahí, debe tener siempre una base objetiva y un estudio previo, para tener un verdadero sustento. El tema no está reglamentado expresamente, pero sí hay jurisprudencia, sobre todo en materia del embarazo y lactancia en donde se ha exigido que exista una relación de causalidad entre el hecho discriminatorio y el hecho sancionatorio basado en realidades objetivas. Estas situaciones han sido tratadas por la jurisprudencia y pienso que esa misma relación causal debería seguir prevaleciendo para todos los demás casos, porque de lo contrario, se podría generar un despropósito con la tutela que se ha creado.

¿Cuáles serían los criterios de admisibilidad? Deberían ser establecidos por la propia Defensa Pública, pero no se conocen hasta ahora y en la Reforma Procesal Laboral el tema quedó demasiado amplio.

Se deben analizar casos de discriminaciones imaginarias o falsas derivadas de muchas circunstancias. La discriminación que entendería debe ser tutelada, debe ser real, objetiva y la determinada de previo por el órgano defensor, y ojalá ratificada por el juez a la hora de dictar sentencia. Caso contrario, dicho de manera más fuerte, podría asimilarse a un fraude procesal.

(Rolando Vega)

2

La norma en cuanto a discriminación es muy amplia. No se puede decir si se va a contemplar un tipo de discriminación y otra no, porque se estaría discriminando. Hay un tipo abierto que tendría que verse, porque también, ¿cuándo se va a demostrar la discriminación si no en el proceso mismo? Todo el mundo puede verse discriminado para tener la asesoría gratuita. A mí me parece que ahí faltó un poquito de técnica, la redacción de la norma, porque si no la defensa se va a desbordar y los casos que realmente le corresponden no los va a poder asumir. Se puede pensar que son aquellos casos en que se alega la causal de la discriminación, que son los procesos especialísimos. Pero como se puede alegar cualquier causal, nada impide que se alegue discriminación para tener obtención del recurso.

La norma es un tipo abierto y no puede delimitarse a través de reglamento. Lo que habría que hacer es relacionarla con el concepto mismo de discriminación y de los hechos de la demanda determinar si realmente se está frente un caso de discriminación donde el recurso realmente se deba dar. Se podrían generar amparos

	<p>ante la denegación de la defensa. En último término, ¿quién va a definirlo? La Sala Constitucional. Será la jurisprudencia constitucional la que delimitará o abrirá la interpretación.</p> <p>Si la Defensa no asume, obviamente es la obligación de un derecho constitucional y es amparable.</p> <p>(Eva Camacho)</p>
<p><b><u>3</u></b></p>	<p>Sí, esto por disposición del artículo 454 en relación con los numerales 404 a 410 y 540 a 547.</p> <p>(Julia Varela)</p>
<p><b><u>4</u></b></p>	<p>Se maneja con el día a día y así se trabaja con el plan piloto, con personas sumamente vulnerables con las 100 reglas de Brasilia.</p> <p>¿Cómo se maneja? El defensor hace una entrevista a la persona y se consigna en un documento llamado minuta y ahí se determina si la persona cuenta con los requisitos. No todo es discriminación. El defensor va a tener claro qué es discriminación y qué no. Para eso también se va a capacitar.</p> <p>Lo que se ha hablado dentro de la Defensa Pública es que se atiende migrantes, mujeres embarazadas, menores de edad, raza, sexo, son cosas muy específicas. Este temor ha indicado la parte patronal respecto a los procesos sumarísimos y todos podrían alegar discriminación para acudir al proceso sumarísimo. Pero para eso también están los hechos. Se deben tener los hechos muy claros. Por ejemplo, no toda mujer embarazada entra en el grupo de protección. Por ejemplo, puede haber una causa justificada o por ejemplo que la empresa está cerrando y entonces no hay discriminación y el patrono debe ir a solicitar autorización al Ministerio de Trabajo y ese asunto no es discriminación.</p> <p>La minuta es un documento que van a tener los defensores públicos donde se indican los aspectos básicos que deben preguntar, pero mucho de eso va a quedar a criterio del defensor, para poder determinar si hay discriminación o no y si es proceso sumarísimo o no. El criterio técnico de ellos va a prevalecer y debe justificarlo en el documento.</p> <p>También puede pasarse a la jefatura y es la jefatura la que decide. Ya si la jefatura dice que no lo atienden, la persona puede acudir al recurso de amparo. Para eso hay diferentes grados. Con el proyecto piloto, con 2 defensores, se ha encargado de llevar procesos de personas que según las leyes de Brasilia son vulnerables, como adulto mayor.</p> <p>Observando los hechos, el defensor emite su criterio técnico para aceptar la defensa pública o no.</p> <p>(Ana Briceño)</p>

Pregunta 7:

En relación con la asistencia legal del PANI, ¿considera usted que está preparado para asumir la representación de ambos sectores de la población laboral, sean los menores de edad y las madres que reclamen derechos laborales relacionados con maternidad?

1

El PANI cumple un rol muy importante tratándose de menores de edad, pero no asume, por ejemplo, responsabilidades de asesoría jurídica en forma global, sino de las personas que están bajo su tutela o protección. Entonces queda un gran sector que el país apostó, que necesariamente necesitan asistencia técnica gratuita garantizada por el Estado.

El PANI asume el compromiso de la protección de niños y niñas que tiene institucionalizados, no así con el resto de personas menores de edad que no están bajo su protección. La norma vino a dictarse porque no lo asume. La persona menor de 18 mayor de 15, puede accionar directamente, la Ley del Adulto Joven le da esa posibilidad, pero siempre debe tener un patrocinio letrado gratuito, entonces sería representarlo asumiendo todo el compromiso de patrocinio letrado y además de dirección de representación, ambas cosas, porque un menor de edad puede llegar a plantear una demanda pero el conocimiento es mínimo, entonces no se puede pensar que se le da protección solamente con asesoría jurídica sin un acompañamiento directo en todo el proceso. También la Convención de Derechos del Niño exige a los países tomar las medidas necesarias para la protección de derechos. Y en la recomendaciones 12 y 14, que son interpretaciones extensivas de la Convención, exigen que los países tomen estas medidas. Obviamente eso significará una representación en su totalidad.

Siempre que se trate de personas menores de edad, no se puede ver en un contexto aislado en el Código Procesal Laboral ni Código Procesal de Familia, sino que tenemos que ver la visión integral de qué es protección.

(Eva Camacho)

2

Tal y como quedó el texto final aprobado en la Asamblea Legislativa, parece que es el PANI es el que debería representarlos. Tiene que crear plazas para esos efectos y prepararse con las capacitaciones que sean necesarias. Pareciera que no lo están entendiendo de esa forma hasta donde tengo conocimiento.

Distinto es el caso que me consta del Ministerio de Trabajo en donde considero que sí se han tomado provisiones con la creación de nuevas plazas y esfuerzos de capacitación coordinados incluso con la Escuela Judicial. Desearía que esa fuera igualmente la situación del PANI para enfrentar los retos que tiene con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral. Sin embargo, de toda la masa de asuntos laborales, sería muy importante que se llegase a determinar cuántos son de menores o de madres. Deben ser muy pocos como tesis de principio. Pero si no se tiene ese dato cuantificado, ¿cómo se pueden solicitar



	<p>plazas para ejercer esos puestos? Si es una mujer embarazada que no cumple con los parámetros económicos, ¿qué sucedería? Al final, pienso que será la jurisprudencia la que tendrá que ir definiendo y fijando ciertas pautas con base en los problemas que se presenten a nivel del desarrollo práctico en la implantación de la reforma una vez que entre en vigencia. A como está regulado, no hay duda de que presenta muchas interrogantes. Si se pretendiera poner un defensor público a todas las mujeres de este país, eso en mi criterio, no es lo que busca la ley.</p> <p>(Rolando Vega)</p>
<p><b><u>3</u></b></p>	<p>No sé cómo se está organizando el PANI, de hecho pedimos que se integrara a reuniones de preparación que estaba haciendo la Defensa Pública para el presupuesto del 2017 y no acudieron a la cita. De nuevo estoy buscando una reunión con la jerarca, pero a la fecha no he tenido respuesta.</p> <p>(Julia Varela)</p>
<p><b><u>4</u></b></p>	<p>Dentro del grupo de discriminación que más está afectado en los procesos laborales, muchas veces con una doble discriminación, son las mujeres y menores de edad. Entonces se estableció que para ellos lo más adecuado para que les brindaran la asesoría técnica legal gratuita fuera el PANI.</p> <p>Asistencia legal gratuita significa patrocinio letrado, porque dice que es para ejercitar acciones en los tribunales. Si fuese solamente que lo que se pretende es que sean veladores del proceso o una guía para indicarles dónde dirigirse sería diferente, porque claramente se indica que para ejercitar acciones en los Tribunales. No es como actualmente, se extiende a que ellos tienen que dar un patrocinio.</p> <p>Porque además, para la defensa también dice asistencia legal gratuita. Son las mismas palabras que se utilizan para el Patronato.</p> <p>No ha habido reuniones con el PANI, aunque se ha intentado por diferentes medios.</p> <p>El plan piloto de la Defensa Pública abarca en este momento las madres y los menores de edad y se ha observado que el grupo es grande y que hay un problema grave de discriminación ahí y es importante que el PANI aparezca, porque cada quien debe asumir la responsabilidad que da la ley.</p> <p>A la Defensa Pública le preocupa, por ejemplo, la mujer embarazada. Si viene una mujer embarazada con un problema y el PANI no lo atiende, quién lo va a ver, porque no se puede dejar indefenso. La Defensa ha estado revisando si esta población llega, si se le puede decir que vaya al PANI, porque de alguna forma deben responsabilizarse, tampoco la Defensa Pública puede asumir todo.</p> <p>Para los cálculos de la Defensa Pública se hicieron estudios con INEC e investigaciones, tomando en cuenta ingresos por familia, por persona, estudios de juzgados laborales. A partir de ahí el Departamento de Planificación lo que dijo fue que tal vez llegará un 80% de los casos, por lo que cada defensor podría estar asumiendo unos 400 expedientes anuales. Si no se crea ese tipo de red, la Defensa Pública no daría abasto.</p>

	<p>Por eso se recalca que si al PANI se le dio esa responsabilidad debe asumirlo.</p> <p>La ley es muy clara y la responsabilidad es del PANI. La persona deberá irse a la Sala Constitucional a un recurso de amparo. Eso ya lo ha medido la Defensa Pública y solo el recurso de amparo lo podrá resolver. Como ley nueva, se deberá ir resolviendo con el paso del tiempo.</p> <p>Actualmente la Defensa Pública se reunió con el PANI, quienes van a dar el servicio tal cual lo señala la Ley, no hay una estadística específica para conocer el impacto de este servicio pero están trabajando en la organización de él.</p> <p>(Ana Briceño)</p>
--	---

<p>Pregunta 8:</p> <p>¿Por qué la necesidad de que la Defensa Pública asuma el patrocinio letrado en los casos citados en el artículo 455 de la Reforma Procesal Laboral? ¿Conoce usted cuál es el estado actual del Reglamento Interno de Servicio que debe dictar la Corte Suprema de Justicia para organizar el funcionamiento de la sección especializada de la Defensa Pública?</p>	
<p><u>1</u></p>	<p>El Poder Judicial ha asumido todos aquellos temas en que no ha habido una respuesta inmediata. Al estar asumiendo obligaciones que de pronto no le corresponden en su totalidad, el concepto de la defensa técnica gratuita se ha visto comprometido a asumir una serie de tareas que no le iban a corresponder.</p> <p>Siempre fui defensor de que el Poder Judicial podía contar con una oficina de defensa social, no solamente defensa, sino asistencia técnica gratuita, patrocinio letrado y que engloba materias tan sensibles de impacto social como laboral y familia. Obviamente es un costo para la institución y debe asumirse con recursos fuera del presupuesto que tenemos ordinariamente, porque se aprueban leyes y paralelamente no va la partida presupuestaria a cargo de otra forma de financiamiento que no sea la ordinaria del Poder Judicial.</p> <p>(Eva Camacho)</p>
<p><u>2</u></p>	<p>Al inicio de las discusiones, se produjo un debate a nivel interno del Poder Judicial en donde se cuestionaba la creación de una Defensoría Pública para la materia laboral dependiente del Poder Judicial. Algunos seguían pensando en que las competencias debían centrarse únicamente para la materia penal. Otros nos cuestionábamos el porqué de dicha exclusividad solo para la materia penal. Derivado de esos debates, se dio un primer paso para que mujeres, acreedoras alimentarias obtuvieran acompañamiento legal por parte de la Defensa Pública. Ese</p>

	<p>fue el primer antecedente fuera de lo penal donde la defensoría pública amplió el ámbito de competencias. Después vino la reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial, donde la Asociación de Empleados Judiciales plantearon algo muy significativo que fue incluir la defensa pública gratuita para funcionarios judiciales en materia de régimen disciplinario. Cualquier funcionario judicial sometido a un procedimiento disciplinario derivado de una queja o reclamo en la Inspección Judicial, puede solicitar a la Defensa Pública una persona que le brinde un acompañamiento legal gratuito. Eso se eliminó. Luego, en una tercera etapa, también vinieron los procesos agrarios.</p> <p>Como se trataba de materia social, tanto familia como lo agrario, faltaba incluir lo laboral con una problemática claramente identificada, además de un principio muy importante a nivel constitucional y a nivel legal, como lo es el principio el de irrenunciabilidad de derechos. Si no se brindaba un acompañamiento para personas trabajadoras en situaciones de ignorancia o desprotección casi total, en el fondo implicaba una renuncia de derechos. Esa persona trabajadora no iba a poder hacer valer sus derechos si no contaba con la ayuda del Estado.</p> <p>En definitiva, no costó mucho convencernos de la necesidad de crear un nuevo ámbito de asistencia legal gratuita para este grupo vulnerable de personas trabajadoras y que se dejara una norma amplia como la del artículo 455 para que otras organizaciones pudieran prestar esa asistencia legal gratuita sin fines de lucro en apariencia porque las costas del proceso, salvo pacto en contrario, le corresponderán al abogado o abogada. Es probable que ese pacto en contrario nunca llegue a darse y que esa finalidad social quede en entredicho.</p> <p>Además, este tema de la gratuidad por medio de una defensa pública para las personas trabajadoras, tenía varios bemoles. Uno era el propio Colegio de Abogados con la protección del gremio, ya que se indicaba que si todo iba a ser gratuito en materia laboral, los abogados litigantes en esta materia se iban a quedar sin parte importante de su trabajo, entonces había que subir los parámetros para otorgar el beneficio de la asistencia legal gratuita. Pero al final de cuentas, más bien se amplió el beneficio con la posibilidad de que otras organizaciones lo brinden como ya indiqué con fines de servicio social con costas incluidas probablemente en la mayoría de los casos que lleguen a darse.</p> <p>Hay otros temas colaterales que han generado discusiones internas. Por ejemplo, sobre la cantidad de plazas nuevas para la Defensa Pública. También está el tema de la reglamentación interna. Tengo conocimiento de que se está trabajando en esas cosas, pero habrá que esperar resultados concretos.</p> <p>(Rolando Vega)</p>
<b><u>3</u></b>	<p>Está en trámite, en esto está colaborando la Defensa Pública.</p> <p>(Julia Varela)</p>
<b><u>4</u></b>	<p>La Defensa Pública debe efectuar la reglamentación y ahí irá también la competencia y los lugares. Esa reglamentación debe salir antes de julio. En este momento el reglamento todavía no está elaborado. Hay cronogramas de</p>

implementación. Ahora se está trabajando con la parte de selección de personal. La proyección que se tiene de parte del Departamento de Planificación son 72 defensores públicos más el personal administrativo. Deben ser personas que conozcan la materia laboral. Debe ser un proceso transparente. Es un proceso que se creó con el Departamento de Gestión Humana del Poder Judicial, donde se está indicando que es un proceso de dos etapas, una primera con un examen de perfil y un examen técnico. Los que lo pasen, se iría a un examen de tribunal. De ahí se escogerían 100 personas, 72 para las plazas previstas y el resto para hacer reemplazos.

Los cronogramas son documentos internos.

La elaboración del reglamento está para la segunda etapa de la implementación, o sea, para el próximo año. Este año es lo más urgente, que es la selección, que dura un año. También la ubicación de los defensores, ya que significa que hay que remodelar o alquilar oficinas en todo el país donde haya jueces laborales y se está trabajando en esos estudios.

Se está montando un sistema de expediente electrónico.

Igual se debe montar la capacitación para la formación inicial de los defensores. Después de eso vendrían los reglamentos, no solo el de funcionamiento de la Defensa Pública, sino también donde se establezca el tema de los honorarios.

En cuanto al Reglamento, lo que se está es en buscar qué se desea reglamentar, como los honorarios. Se han buscado otros reglamentos del Poder Judicial, donde se hayan regulado estos asuntos, para ir analizando qué parte se debe ver. Se está en la parte de recolección de insumos, ver diferentes tipos de reglamentos, ver propuestas de qué se debe reglamentar, hacer reuniones con la gente que tiene que estar involucrada. Hay una comisión y el Reglamento sale de Corte Plena, que es quien lo aprueba.

El Presupuesto está en Hacendarios, ya va para Plenario y se está esperando. Sin embargo, se está avanzando, porque el Poder Judicial no puede esperar y se está trabajando como si fuera un hecho.

En la actualidad ya están los proyectos de Reglamento para el funcionamiento de la Defensa de la Persona Trabajadora, que está siguiendo los trámites administrativos para ser enviado a Corte Plena.

(Ana Briceño)

<p>Pregunta 9:</p> <p>Cuando se cita que el Colegio de Abogados puede constituir centros de asistencia legal gratuita, así como otras organizaciones gremiales, ¿podrán actuar libremente?</p>	
<u>1</u>	<p>Actuarán independientemente. No está regulado en sentido contrario, por lo que hay que entenderlo así y esperar a que sea el propio Colegio y las demás organizaciones las que definan a nivel interno alguna reglamentación al efecto para todo lo que corresponda a la finalidad que persigue la norma.</p> <p>(Rolando Vega)</p>
<u>2</u>	<p>El artículo 455 le establece las dos posibilidades. Eso debe reglamentarse bajo esos parámetros.</p> <p>(Julia Varela)</p>
<u>3</u>	<p>Así debe ser.</p> <p>(Jorge Olaso)</p>

<p>Pregunta 10:</p> <p>El hecho de que exista patrocinio letrado gratuito a partir de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, ¿significará que la persona está obligada a hacerse asistir por un abogado o puede acudir a la vía judicial sin asistencia legal y cobrar así las costas del proceso?</p>	
<u>1</u>	<p>Se lo dejaría a elección de la persona trabajadora. De pronto que la facultad es cuando el juez, por ejemplo, puede decidir, entre varias situaciones, la mejor. Entonces si esa facultad la tiene el juez, porque es un proceso ágil, donde los poderes del juez son de conducción y dirección, de equilibrio procesal, no le vamos a limitar a la parte la posibilidad que se tiene ahora. Lo que sí es cierto es que si la parte no se siente confiada, tenga el recurso para solicitarlo.</p> <p>(Eva Camacho)</p>
<u>2</u>	<p>Puede continuar.</p> <p>(Jorge Olaso)</p>

<p><b><u>3</u></b></p>	<p>La Reforma Procesal Laboral permite a la parte contar con un servicio público de asistencia gratuita. Si la parte así lo desea, puede disfrutar dicho beneficio. Si no desea, nadie la puede obligar. Es facultativo para la parte solicitarlo y se le otorga si califica con los requisitos exigidos. Pero ya la parte no se puede asistir sola si no es abogada, que es lo que no se quería, para que no caiga en estado de indefensión. Ya no se pueden presentar escritos sin autenticación del abogado o abogada y hay etapas del proceso en las cuales debe la persona trabajadora hacerse acompañar de un profesional en derecho. Si hacemos una integración de las normas, observamos que hay etapas del proceso en donde la parte trabajadora no debería actuar sola sin acompañamiento legal. Si no actúa con un defensor privado, entonces deberá ir con un abogado de la defensoría social o pública. La intención de la Reforma es que se eviten situaciones de indefensiones de hecho como las que han venido sucediendo históricamente en muchos casos.</p> <p>La parte podría cobrar las costas personales del proceso a las que se condene a la contraparte si hay pacto con el abogado o abogada de servicio social y éste de las cede, lo cual estimo que será muy improbable a nivel práctico. En el caso de la Defensa Pública, las costas personales tienen un fin específico definido por la ley. No le pertenecen a la parte patrocinada.</p> <p>(Rolando Vega)</p>
<p><b><u>4</u></b></p>	<p>Por disposición del numeral 451 y 542 párrafo segundo (este último salvo en el caso que deba irse a audiencia para debatir lo alegado en el proceso), puede acudir por sí misma a presentar demanda y atender el caso. En cuyo caso, si no utiliza asistencia letrada durante el proceso las costas personales que se fijen le corresponderán a la persona trabajadora.</p> <p>(Julia Varela)</p>

#### **4.2.2. Análisis de resultados**

- Todos los informantes coinciden en que es un derecho de la persona contar con una defensa técnica en sus procesos, para el reclamo de sus extremos laborales. En este sentido, los entrevistados mencionan que es un derecho de las personas contar con una defensa pública y gratuita, que se hace necesaria una defensa técnica, que se relaciona con el principio de irrenunciabilidad de derechos y que la ley obliga a que toda persona trabajadora pueda contar con la asistencia técnica.
- Tres de los informantes se refieren expresamente a los problemas que le genera al trabajador presentar demandas *apud acta* y asistir solos a juicio.
- Tres de los informantes citan la importancia del acceso a la justicia, como un derecho fundamental, que a su vez es un criterio que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha trabajado. También uno de ellos recalca que no necesariamente se satisface acudiendo a instituciones protectoras.
- Uno de los entrevistados manifiesta que la defensa pública y gratuita debe proteger a personas en situaciones vulnerables.
- Los cuatro informantes explicaron que la protección en materia laboral para el trabajador que se establece en la Reforma Procesal Laboral no fue copiada de otro modelo, aunque sí se encuentra presente en otros países, como un patrocinio en materia social.
- Dos informantes se refirieron a la protección ante los conflictos jurídicos individuales de los trabajadores, indicando que no se incluyeron los conflictos colectivos. Uno de ellos explicó que en sus reclamos colectivos están en mejor

condición y el otro que la titularidad la tiene el sindicato, que cuenta con sus propios asesores.

- Acerca de los derechos laborales relacionados con la maternidad, indicados en el artículo 454 de la Reforma Procesal Laboral, uno de los entrevistados indica que lo ubicaría en el fuero especial de protección de los artículos 94 y 94 bis del Código de Trabajo. Otro considera que puede ampliarse en el caso de discriminación doble. Y el tercero explica que no son los mismos, debido a que el 454 se refiere al derecho a la defensa gratuita sin limitación económica.
- En cuanto al límite económico establecido en el artículo 454 de la Reforma Procesal Laboral, al indicar que se trata del ingreso mensual “último o actual”, todos los entrevistados expresaron que el salario actual sí va a determinar el acceso a la Defensa Pública. Uno de los informantes manifestó que las primeras propuestas hablaban de “último”. Otro de los informantes expresó, además, que se debe relacionar con la Opinión Consultiva 11-90 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que indica que la limitación económica violenta el acceso a la justicia. Otro manifiesta que se duda cómo se resolverá el caso de que la persona (ya teniendo asignado Defensor Público) consiga un trabajo con un salario mayor al establecido. Por último, un informante consignó que quedaron vacíos que la jurisprudencia deberá ir limitando.
- Tres de los informantes coincidieron en que la protección que se dará a través de la Defensa Pública para casos de discriminación en violación a lo dispuesto en el Título Octavo del Código es amplia. Dos de los entrevistados manifestaron que la aceptación del caso se deberá sustentar en criterios objetivos e incluso uno de ellos



explicó que actualmente la Defensa Pública en el plan piloto trabaja con personas sumamente vulnerables según las 100 reglas de Brasilia. Uno de los informantes indicó que el criterio de admisibilidad debió haberlo establecido la Defensa Pública y que no se encuentra en la Reforma Procesal Laboral.

- Uno de los informantes explicó que si el defensor público encargado no asume el caso por considerar que no aplica la discriminación, se llevaría a la Jefatura, quien decide finalmente. En caso de rechazo definitivo, dos de los entrevistados concluyeron que la persona que se considera afectada puede acudir a presentar un recurso de amparo ante la Sala Constitucional, para reclamar el derecho que se establece en el artículo 454 de la Reforma Procesal Laboral.
- En cuanto al PANI y su asistencia legal gratuita conforme con el artículo 453 de la citada Reforma Procesal Laboral, tres de los entrevistados se refirieron expresamente a que esta institución debería asumir la asesoría jurídica de los niños y de las madres para el reclamo de sus derechos laborales relacionados con la maternidad, entendiéndose como patrocinio letrado.
- Dos de los informantes indicaron que desconocen cómo se está organizando el PANI y que se les ha invitado a reuniones o charlas y hasta finales de setiembre del 2016 no se tenía respuesta.
- Dos de los informantes consideran que la jurisprudencia va a jugar un papel importante en la definición de las funciones del PANI. Uno de ellos indica que si el menor o la madre en el reclamo de sus derechos laborales relacionados con la maternidad no recibe el patrocinio letrado, puede acudir a la Sala Constitucional

presentando un recurso de amparo para que le definan la institución que lo debe representar.

- Dos de los entrevistados se refirieron a la necesidad de que la Defensa Pública asuma la defensa técnica gratuita o patrocinio letrado en materia laboral.
- Sobre la reglamentación que la ley indica que debe establecer la Defensa Pública, tres de los entrevistados coincidieron en que la Defensa Pública está trabajando en el tema. Uno de los informantes explicó que los cronogramas son internos y que la elaboración del Reglamento se encuentra en la segunda etapa que se llevará a cabo durante el primer semestre del 2017, aunque actualmente se está recopilando la información necesaria para los temas que deben incluirse.
- Dos de los informantes explicaron que tanto el Colegio de Abogados como otras organizaciones gremiales actuarán libremente y uno considera que debe reglamentarse.
- Ante la duda de si la persona está obligada o no a hacerse acompañar con un abogado, todos los consultados consideran que el trabajador puede continuar defendiéndose por sí mismo y de esta forma, le corresponderían las costas personales. Ahora bien, uno de los informantes aclara que no se buscaba esto con la Reforma Procesal Laboral y que existen partes del proceso donde debe estar acompañado por un abogado.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez finalizada esta investigación sobre el acceso a la justicia en materia laboral, específicamente sobre la forma en que los supuestos contemplados en los artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral, cumplen o no con este principio para la persona trabajadora, se ha arribado a las siguientes conclusiones:

✓ El acceso a la justicia es un derecho fundamental. Sin embargo, aunque es un derecho humano establecido a nivel internacional, en la práctica muchas veces se ha mostrado limitado para las personas en situación de vulnerabilidad.

✓ Una forma de garantizar el cumplimiento de los derechos y el acceso a la justicia pronta y cumplida, es a través de la asistencia legal gratuita, especialmente para personas que no pueden contar con asesoría particular.

✓ De acuerdo con la Opinión Consultiva 11-90 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 10 de agosto de 1990, existe discriminación si una persona no puede hacer valer sus derechos debido a su posición económica y este derecho va más allá de la materia penal.

✓ En el 2007, en un estudio de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre el acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales, se indicó que el Estado está obligado a remover los obstáculos económicos para acceder a los tribunales de justicia.

✓ En materia laboral, contar con defensa técnica pública y gratuita se relaciona directamente con el principio de irrenunciabilidad de derechos, consagrado en el artículo 74 de la Constitución Política y el 11 del Código de Trabajo.

✓ Actualmente gratuidad en materia laboral en Costa Rica significa:

- que el trabajador pueda presentar demandas *apud acta*;
- que el trabajador pueda representarse él mismo en el proceso;
- que no son necesarios timbres en los actos jurídicos;
- que se permite no presentar copias;
- que el trabajador pueda señalar oficina pública donde esté la prueba, para que el juez ordene su certificación libre de derechos;
- que se permite comisionar a otra autoridad para evacuar prueba testimonial.

✓ A través del análisis de los instrumentos utilizados, se ha llegado a observar que, actualmente, en la práctica, en Costa Rica:

- Usualmente el trabajador se presenta al proceso sin patrocinio letrado.
- En los casos anteriores la demanda se presenta *apud acta*.
- No hay acuerdo o certeza acerca de si el trabajador identifica correctamente a su patrono (demandado).
- El trabajador no plantea la demanda con conocimiento de causa.
- El auxiliar judicial no siempre toma correctamente la demanda.
- La redacción de los hechos en ocasiones es confusa.
- El auxiliar judicial no siempre señala todos los derechos que legalmente le corresponden al trabajador, quedando extremos sin reclamar.

- El trabajador no está en capacidad de establecer claramente sus pretensiones.
- No hay certeza acerca de si el trabajador presenta la prueba y testigos necesarios.
- En general el trabajador desconoce sus derechos.
- Hay confusión acerca de si el trabajador comprende o no las actuaciones judiciales y lo que sucede en el proceso.
- Se presenta desequilibrio e intimidación del trabajador que no puede contar con asesoría legal, al enfrentarse al patrono en el proceso y al no contar con una estrategia de defensa.
- Las partes no comprenden el doble papel de los tribunales o jueces, ya que se presentan “disimuladamente” asesorando al trabajador.

✓ Lo anterior resalta la importancia para la persona trabajadora de contar con acompañamiento técnico para garantizarse la obtención de los derechos que le corresponden, ya que la falta de asistencia letrada lo ha llevado a no alcanzar el cumplimiento de la justicia de la cual es acreedor.

✓ Es así como se concluye que la asesoría legal gratuita es una necesidad para el trabajador. Es un compromiso que tiene el país con los trabajadores, que merecen contar con un acceso de justicia real y no solo formal. Es un derecho contar con una defensa pública y gratuita.

✓ Actualmente en Costa Rica solo para ciertos casos se brinda acompañamiento técnico letrado a través un plan piloto de la Defensa Pública, de la Defensoría Social del Colegio de Abogados, de Casa de Justicia y de Consultorios Jurídicos.

✓ Desde el año 1996 se comenzó a tratar el tema de una reforma legal en materia laboral. Sin embargo, es hasta principios del año 2016 cuando finalmente se promulga la Ley 9343, Reforma Procesal Laboral, que entrará a regir en julio del 2017.

✓ El patrocinio letrado gratuito lo garantizan los artículos 453, 454 y 455 de esta ley en forma gratuita para el ejercicio de conflictos jurídicos individuales a las madres para el reclamo de sus derechos laborales relacionados con la maternidad, a los menores de edad, a los casos de discriminación y a todos aquellos cuyo salario último o actual no supere dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N.º 9289, Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico del Año 2015.

✓ La Reforma Procesal Laboral garantiza, entonces, la asistencia legal gratuita para el caso de los conflictos jurídicos individuales, como se mencionó supra, dada la protección especial que merecen los trabajadores en el reclamo de sus derechos individuales.

✓ Se prevé que entre un 80% y un 85% de la población laboral tendrá derecho a asistencia gratuita derivada del ingreso mensual, lo cual fortalece el acceso a la justicia a través de una correcta defensa de los derechos laborales del trabajador.

✓ La norma cita como ingreso mensual que sea el “último o actual”. En sentido estricto y a favor del trabajador, no interesa si cuenta con recursos económicos, ahorros, bienes, un salario último excesivo, etc. En tanto su ingreso actual sea menor que el límite indicado, debe considerarse beneficiario del derecho del patrocinio letrado gratuito, tutelando de esa forma el acceso a la justicia a través de este supuesto económico. Se considera que es un aspecto que quedó abierto, ya que este criterio no determina la

capacidad económica de la persona, siendo que puede contar con otro tipo de ingresos, ahorros o bienes y no necesariamente necesitar el patrocinio gratuito. Dado que la ley es clara y estos casos deberán ser aceptados, será un portillo que la jurisprudencia eventualmente podrá tratar, verificando si el salario actual va a determinar el acceso a la defensa pública.

✓ En el mismo sentido, se plantea la pregunta de qué sucede en el caso de un beneficiario con su proceso iniciado, que se ubique en un puesto con un salario mayor al indicado en la norma. Se considera que esta situación también deberá ser resuelta durante la vigencia de la ley, en caso de que llegue a significar un grupo de beneficiarios que no se encuentren en situación vulnerable y requieran del patrocinio gratuito.

✓ En el caso de las madres en ejercicio de sus derechos de maternidad y lactancia, se relaciona directamente con el fuero establecido por los artículos 94 y 94 bis del Código de Trabajo. Es por lo tanto que las mujeres amparadas bajo este fuero van a poder ser defendidas gratuitamente, dada la presunción *–iuris tantum–* de la naturaleza discriminatoria de los despidos injustificados de las mujeres en estado de embarazo.

✓ La protección total para las madres en ejercicio de sus derechos de maternidad y para los menores de edad significa que este grupo encontrará garantizado su acceso a la justicia a través de la posibilidad de una debida representación mediante el patrocinio letrado gratuito previsto por la ley.

✓ Tanto para las madres en ejercicio de sus derechos de maternidad y lactancia, como para los menores de edad, el artículo 453 establece una asesoría legal gratuita por parte del

Patronato Nacional de la Infancia para el ejercicio de las acciones en los Tribunales de Trabajo.

✓ Por su parte, el artículo 454 vuelve a citar esta población para establecer que se encuentran excluidas del límite económico y por tanto, su protección es absoluta. En este artículo se menciona el Departamento de Defensores Públicos del Poder Judicial encargado de contar con profesionales en Derecho que deberán brindar patrocinio letrado a las personas que se encuentran dentro del párrafo primero de esa norma.

✓ La ley es clara en velar por un debido acceso a la justicia a través de patrocinio letrado, para las madres en ejercicio de sus derechos de maternidad y para los menores de edad, estableciendo responsabilidad en dos instituciones: el Patronato Nacional de la Infancia y la Defensa Pública.

✓ Acerca del supuesto de discriminación en violación con lo dispuesto en el Título Octavo del Código de Trabajo, quedó protegido en forma completa por la Defensa Pública conforme el artículo 454 de la Reforma Procesal Laboral, garantizándose también para los servidores y servidoras del Estado el patrocinio letrado gratuito para acceder a la justicia.

✓ Para la atención de los supuestos citados se establece una red de apoyo para la defensa de los trabajadores, compuesta por la Defensa Pública, el PANI y el Colegio de Abogados y otras instituciones gremiales.

✓ La Defensa Pública ha iniciado el reclutamiento de Defensores de Asistencia Social a través de exámenes escritos y pruebas de aptitud. El siguiente paso es la finalización de los exámenes orales para determinar el puntaje final y nombrar los defensores previstos para iniciar labores con la entrada en vigencia de la ley, en julio del 2017.



✓ En cuanto al PANI, en el Expediente Legislativo 19819 su asesor solicitó la creación de un programa dentro de la misma ley, que estableciera los recursos que la institución requeriría, dado que la institución consideraba que no está clara la competencia de la institución (2015, p. 246). Sin embargo, al día siguiente, 9 de diciembre del 2015, se presentó a la Asamblea Legislativa otra comunicación del PANI, donde se expuso que luego de una reunión con personeros del Ministerio de Trabajo se aclararon los alcances y espíritu de las tres normas citadas, por lo que el PANI no tendría objeciones ni observaciones (Expediente Legislativo 19.819, 2015, p. 272). Para efectos de este trabajo de investigación, no se encontraron estos alcances y espíritu citados por la institución.

✓ Sobre el punto anterior, se desconocía si el PANI estaba creando plazas para brindar la asistencia legal establecida en el artículo 453. Incluso, no se había hecho presente en actividades o reuniones vinculadas con la Reforma. En abril del 2017 se informó que el PANI está trabajando en el servicio según lo estipulado por la ley, pero no se cuenta con la estadística para conocer el impacto.

✓ Se podría intentar relacionar el patrocinio letrado de personas menores de edad y las madres en ejercicio de los derechos de maternidad a la Defensa Pública, según el artículo 454 de la Reforma. Ahora bien, si un trabajador de estos grupos no llegara a obtener la defensa gratuita prevista en la Sección II del Capítulo II del Título X de la Ley No. 9343, podría acudir a la Sala Constitucional, para interponer un recurso de amparo. De esta forma, será la Sala citada la que finalmente tendrá que definir a cuál de las dos instituciones le corresponde brindarle el patrocinio letrado gratuito al trabajador menor de edad o mujer para el reclamo de sus derechos de maternidad o lactancia.

✓ Siendo así, la jurisprudencia va a jugar un papel importante en la definición de las funciones del PANI. Si el menor o la madre en el reclamo de sus derechos laborales relacionados con la maternidad no recibe el patrocinio letrado, podría acudir a la Sala Constitucional y presentar un recurso de amparo para que le definan la institución que lo debe representar, la que, por imperativo legal y por interpretación de la Sala, deberá brindarle el acompañamiento citado.

✓ Por su parte, el Colegio de Abogados y cualquier otra institución gremial puede abrir centros de asistencia legal gratuita. Será una posibilidad, por lo tanto, una ayuda adicional, quedando la responsabilidad legal en la Defensa Pública de Asistencia Social y en el Patronato Nacional de la Infancia.

✓ De acuerdo con lo indicado, se considera que el patrocinio letrado, al abarcar una gran parte de la población trabajadora (80% en promedio), asegurará el acceso a la justicia a la mayor parte de los trabajadores y solamente tendrá que costear su abogado el trabajador que tenga capacidad económica para hacerlo, que será el 20% que permanecerá fuera de lo estipulado.

A partir de las conclusiones citadas, es posible arribar a las siguientes recomendaciones, con el fin de que efectivamente la persona trabajadora obtenga el acceso a la justicia que se busca, a través del articulado previsto en el capítulo de “Beneficio de Justicia Gratuita” presente en la Reforma Procesal Laboral:

✓ Un aspecto fundamental es la información al público meta. Se considera que una ley será nula si se desconoce su contenido. Si se toma en cuenta que la recopilación de información para este trabajo de investigación fue bastante limitada, debido a que todavía

no hay estudios profundos al respecto, se puede comprender que la información que se ha generado es reducida. En medios de circulación nacionales se encuentran algunas pocas noticias o comentarios sobre el patrocinio letrado gratuito que regirá a partir de julio del 2017; sin embargo, debería estarse dando ya una difusión más fuerte sobre sus alcances. En este sentido, el Ministerio de Trabajo podría emitir comunicados radiofónicos, televisivos o escritos, para informar a los trabajadores que se encuentran en situación vulnerable, determinado bajo los supuestos analizados en este trabajo, sobre la posibilidad que tendrán de contar con asistencia pública gratuita a partir de la entrada en vigencia de la ley.

✓ Uno de los grupos discriminados más fuertemente y más alejados del acceso a la justicia es la población migrante. Uno de los problemas más graves que se les presenta es que no existe un protocolo por parte de Migración de cómo brindar la autorización de permanencia temporal para acudir a un proceso. Se mencionó en este trabajo que la Comisión de Acceso a la Justicia trabaja en un protocolo o directriz. Se recomienda, en aras de proteger el acceso a la justicia para esta población, que este protocolo se emita con la mayor prontitud y que la Defensa de Asistencia Social pueda utilizarlo ya con la entrada en vigencia de la ley, para dar seguridad jurídica a todos los trabajadores que se encuentren en esta situación.

✓ En cuanto a las instituciones involucradas en brindar esa asesoría gratuita, encontramos en primer lugar a la Defensa Pública. Si bien la investigación arroja conclusiones acerca de que es la institución que más ha trabajado y se ha esforzado por cumplir con el cronograma previsto, se considera que el plazo se ha venido acortando y todavía quedan aspectos importantes por definir. En este momento, todavía no se ha finalizado la selección de personal. A la vez, se está trabajando en la reglamentación, así

como en la competencia y la ubicación de los defensores, que significa establecer oficinas que cubran la población nacional para garantizar el acceso a la justicia a los trabajadores de todo el país. También se informó que se está montando un sistema de expediente electrónico. Ante la premura de la entrada en vigencia de la ley, se recomienda que todos estos aspectos que se encuentran pendientes estén funcionando y en prueba al menos unos 2 meses antes de la entrada en vigencia de la ley, sea para finales de mayo del 2017. Esto podría asegurar que la ley brinde la garantía del acceso a la justicia desde el primer día de su vigencia y que los sistemas y oficinas ya estén en funcionamiento.

✓ Por otra parte, se podría esperar que en los primeros años de implementación se presenten cambios derivados de la adaptación, que involucrarían personal, reubicación. Se recomienda establecer un plan de revisión y capacitación continua, para garantizar el objetivo de acceso a la justicia que se busca a través del articulado descrito. Debería incluir la revisión del funcionamiento de todas las áreas, determinando las cargas de trabajo, la capacidad y capacitación de los Defensores de Asistencia Social, el cumplimiento de la defensa en todo el territorio nacional.

✓ Otra de las instituciones encargadas de brindar asesoría legal gratuita es el Patronato Nacional de la Infancia. Sin embargo, como quedó claro a lo largo de esta investigación, falta una definición clara sobre sus responsabilidades, generando inseguridad jurídica sobre el significado de la norma presente en la Reforma Procesal Laboral. Incluso ante las notas del Expediente Legislativo, donde dicha institución planteaba dudas y luego establecía que ya tenía claridad al respecto, no se explica su significado, creando un vacío legal e interpretativo para los beneficiarios de esta asesoría. Aunque otras instituciones los llamaron a reuniones y a charlas, no participaron. Se recomienda entonces que el PANI se

pronuncie sobre los alcances de la norma o que el Ministerio de Trabajo, que fue citado en una de las notas que aparecen en el Expediente Legislativo, expliquen en qué consistirá la asesoría que le corresponde brindar a esta institución. Lo recomendable es que esté definido antes de la entrada en vigencia de la ley, para garantizar a la población acreedora del beneficio de una forma directa y sin retrasos, una justicia pronta y cumplida. De lo contrario, el camino le quedará a la Sala Constitucional, determinar a quién le corresponderá brindar el patrocinio letrado gratuito a las mujeres en ejercicio de sus derechos de maternidad y a los menores de edad, si al PANI o a la Defensa de Asistencia Social, con el consecuente retraso en el inicio del proceso.

✓ En caso de que se defina la atención por parte del PANI de forma similar a la de la Defensa Pública, esa institución debe iniciar, con carácter prioritario, el estudio de la cantidad de abogados que requiere para hacer frente a la responsabilidad impuesta por la ley, el establecimiento de plazas de abogados encargados solamente de los asuntos laborales, su ubicación, su capacitación, con el fin de garantizar el acceso a la justicia a los menores de edad y a la mujeres en ejercicio de sus derechos de maternidad.

✓ Por último, como se mencionó en este trabajo, tanto el Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica como otras instituciones gremiales pueden constituir centros de asistencia legal gratuita, actuando libremente. Dado que es una posibilidad y no una obligación, sería interesante evaluar planes de incentivos para que el Colegio de Abogados fortalezca la Defensoría Social que tiene actualmente y para que otros gremios copien el modelo. Para su funcionamiento y fortalecimiento, podrían ofrecerse beneficios para los abogados participantes en estos proyectos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Resoluciones judiciales

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2011). Opinión consultiva OC-11/90 del 10 de agosto de 1990. Recuperado de: [www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_11\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_11_esp.pdf)

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2003). Opinión consultiva OC-18-03 del 17 de setiembre del 2003. Recuperado de: <http://justiciaygenero.org.mx/estandares-internacionales/opinion-consultiva-oc-1803-condicion-juridica-de-los-migrantes-indocumentados/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2014). Compendio de Criterios Jurídico-Laborales (1999-2014). Recuperado de: <http://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/compendio-criterios.html>

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución 2006-0063, de las quince horas del diez de febrero del año dos mil seis.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución 2009-00220, de las quince horas quince minutos del once de marzo de dos mil nueve.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución 2009-00871, las diez horas diez minutos del cuatro de setiembre de dos mil nueve.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución 2016-00647, de las diez horas cinco minutos del veinticuatro de junio de dos mil dieciséis.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Costa Rica, Resolución 4298-93, de las dieciséis horas cuarenta y cinco minutos del veintitrés de julio de mil novecientos noventa y siete.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Costa Rica, Resolución 8952-11, de las 16:17 horas del cinco de julio del dos mil once.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Costa Rica, Resolución número 2015-016686 de las 14:30 horas del veintisiete de octubre de dos mil quince.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Costa Rica, Resolución 4655-2016 de las 10:00 horas de 8 de abril del 2016.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Costa Rica, Resolución 16-011544 de las 11:30 horas del doce de agosto de dos mil dieciséis.

Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo, México. Sentencia Recurso de Reconsideración JA-R-0058/2010-I del 31 de agosto del 2010. Recuperado de: [www.corteidh.or.cr/tablas/r28604.pdf](http://www.corteidh.or.cr/tablas/r28604.pdf)

Tribunal de Familia de San José, Voto 132-10 de las 8:40 horas del 26 de enero del 2010.

### **Normativa**

Código de Trabajo de Costa Rica. Recuperado de: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&strTipM=TC)

Constitución Política de Costa Rica. Recuperado de: <https://www.tse.go.cr/pdf/normativa/constitucion.pdf>

Código de la Niñez y la Adolescencia Ley N° 7739 del 6 de enero de 1998. Recuperado de: <http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/codigodelaninez.pdf>

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969). Ley No. 4534 de 23 de febrero de 1970. Recuperado de: [https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&sqi=2&ved=0ahUKEwjCzYihmJvMAhWJ0h4KHbvcC40QFggcMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.poder-judicial.go.cr%2Fviolenciaintrafamiliar%2Findex.php%2Fnormativa%2Fcategory%2F35-instrumentos-internacionales%3Fdownload%3D299%3Aconvencion-americana-sobre-derechos-humanos&usq=AFQjCNG3b4rs5XT-WszcGZfoNy\\_dzsuR6A&sig2=CtY3b98JaeIBlu\\_8vvgIzg&bvm=bv.119745492,d.dmo&cad=rja](https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&sqi=2&ved=0ahUKEwjCzYihmJvMAhWJ0h4KHbvcC40QFggcMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.poder-judicial.go.cr%2Fviolenciaintrafamiliar%2Findex.php%2Fnormativa%2Fcategory%2F35-instrumentos-internacionales%3Fdownload%3D299%3Aconvencion-americana-sobre-derechos-humanos&usq=AFQjCNG3b4rs5XT-WszcGZfoNy_dzsuR6A&sig2=CtY3b98JaeIBlu_8vvgIzg&bvm=bv.119745492,d.dmo&cad=rja)

Corte Plena, Acuerdo No. 18-2011 de las 8:30 horas del 7 de junio del 2011.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica. Estatuto de la Defensoría Social del Colegio de Abogados y Abogadas para las poblaciones en condición de vulnerabilidad. Acuerdo 2012-42-010.

Levantamiento del Veto que existía con respecto a la ley N° 9076, Ley “Reforma Procesal Laboral”. Recuperado de: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=78570&nValor3=0&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=78570&nValor3=0&strTipM=TC)

- Ley 4775 de 21 de junio de 1971. Recuperado de:  
[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=603&nValor3=649&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=603&nValor3=649&strTipM=FN)
- Ley 6369 de 5 de setiembre de 1979. Recuperado de:  
[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=36045&nValor3=38002&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=36045&nValor3=38002&strTipM=FN)
- Ley General de la Persona Joven, No. 8261 del 12 de agosto del 2002. Recuperado de:  
<http://cpj.go.cr/docs/derechos/ley-pj.pdf>
- Ley General de Protección a la Madre Adolescente de Costa Rica, N° 7735 del 19 de diciembre de 1997. Recuperado de:  
<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/906/Ley%207735%20Protecci%C3%B3n%20madre%20adolescente.pdf>
- Ley 9343 de 25 de enero del 2016. Reforma Procesal Laboral. Recuperado de:  
[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80985&nValor3=103105&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80985&nValor3=103105&strTipM=TC)
- Oficina Internacional del Trabajo. (2015). Compilación de Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo. Recuperado de:  
[http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_384368/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_384368/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio 100. Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Recuperado de  
[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ElxUFEEHZwsJ:www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_107\\_es.pdf+&cd=2&hl=de&ct=clnk&gl=cr](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ElxUFEEHZwsJ:www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_107_es.pdf+&cd=2&hl=de&ct=clnk&gl=cr)
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio 111. Discriminación en el empleo y la ocupación. Recuperado de:  
[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:OXEk4qgzW5MJ:www.ilo.org/dyn/normlex/es/f%3Fp%3D1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111+&cd=1&hl=de&ct=clnk&gl=cr](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:OXEk4qgzW5MJ:www.ilo.org/dyn/normlex/es/f%3Fp%3D1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111+&cd=1&hl=de&ct=clnk&gl=cr)
- Organización Internacional del Trabajo. Recomendación No. 90 de la OIT sobre igualdad de remuneración. Recuperado de:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R090](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R090)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Recuperado de:  
<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>



Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado de:  
<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Proyecto de Ley. Ley de Reforma Procesal Laboral. Expediente 19819. 3 de diciembre del 2015. Recuperado de:  
<http://expedientes.asamblea.go.cr/eIntegrator31/document.aspx?doc=21812>

Proyecto de Ley. Ley de Reforma Procesal Laboral. Expediente No. 15990. 25 de agosto del 2005. Recuperado de:  
[http://www.asamblea.go.cr/Centro\\_de\\_informacion/biblioteca/Centro\\_Dudas/Lists/Formule%20su%20pregunta/DispForm.aspx?ID=1802](http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/biblioteca/Centro_Dudas/Lists/Formule%20su%20pregunta/DispForm.aspx?ID=1802)

Reforma Procesal Laboral. Ley 9343 de 14 de diciembre del 2015. Recuperado de:  
[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80985&nValor3=103105&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80985&nValor3=103105&strTipM=TC)

XIV Cumbre Judicial Iberoamericana. Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad. Recuperado de:  
[https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&sqi=2&ved=0ahUKEwi9osvi-a\\_MAhULIB4KHUsWDJQQFgggMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.derechoshumanos.net%2Fnormativa%2Fnormas%2Famerica%2FReglasdeBrasilia-2008.pdf&usq=AFQjCNFOLfXVlyYsNhQsLUxHH1mOZkU-KA&sig2=A9Io8j0ZvV59P\\_lzoNr3Dg&bvm=bv.120853415,d.dmo&cad=rja](https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&sqi=2&ved=0ahUKEwi9osvi-a_MAhULIB4KHUsWDJQQFgggMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.derechoshumanos.net%2Fnormativa%2Fnormas%2Famerica%2FReglasdeBrasilia-2008.pdf&usq=AFQjCNFOLfXVlyYsNhQsLUxHH1mOZkU-KA&sig2=A9Io8j0ZvV59P_lzoNr3Dg&bvm=bv.120853415,d.dmo&cad=rja)

## Artículos

Alves, C. (2015). Pobreza y derechos humanos: el papel de la defensoría pública en la lucha para la erradicación de la pobreza. Ministerio Público de la Defensa, Argentina. Recuperado de: [www.corteidh.or.cr/tablas/r29458.pdf](http://www.corteidh.or.cr/tablas/r29458.pdf)

Aguirre, O. (2005). El Proyecto de Reforma Laboral en Costa Rica. En: Oficina Internacional del Trabajo (2005). Víctor Morales (editor). Ensayos sobre la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica. Organización Internacional del Trabajo. Costa Rica.

Araújo-Oñate, R. (2011) “Acceso a la justicia efectiva. Propuesta para fortalecer la justicia administrativa. Visión de derecho comparado”, Revista Estudios Socio- Jurídicos, 2011, 13, (1), pp. 247-291. Recuperado de: [www.redalyc.org/pdf/733/73318918009.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/733/73318918009.pdf)

Arias, L (2012). Principales Principios del Derecho Laboral Individual. Revista Judicial No. 105, set. 2012, Costa Rica. Recuperado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:AuzVEgdIjkJ:https://ww>

[w.poder-judicial.go.cr/escuelajudicial/documentos/revs\\_juds/revista%2520105/revista%2520105%2520formato%2520htm/pdf/07\\_principales.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=cr](http://w.poder-judicial.go.cr/escuelajudicial/documentos/revs_juds/revista%2520105/revista%2520105%2520formato%2520htm/pdf/07_principales.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=cr)

Bejarano, O. (2005). El Proceso Laboral. En: Oficina Internacional del Trabajo. (2005). Víctor Morales (editor). Ensayos sobre la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica. Organización Internacional del Trabajo. Costa Rica.

Blasco, T. y Otero, L. (2008). Técnicas conversacionales para la recogida de datos en investigación cualitativa: La entrevista (I). En Nure Investigación, N° 33, Marzo - Abril 08.

Briceño, T. (2009) El paradigma científico y su fundamento en la obra de Thomas Kuhn. Revista Ciencia y Espacio. Caracas, Venezuela, No. 52, Vol. XIX. Recuperado de: [https://www.google.co.cr/?gws\\_rd=ssl#q=definici%C3%B3n+de+paradigma+seg%C3%BAn+thomas+kuhn&start=20](https://www.google.co.cr/?gws_rd=ssl#q=definici%C3%B3n+de+paradigma+seg%C3%BAn+thomas+kuhn&start=20)

Briones, E. (8 de abril, 2016). La justicia laboral gratuita. Diario Extra. Recuperado de <http://diarioextra.com/Noticia/detalle/288837/la-justicia-laboral-gratuita>

Cárdenas, J (s.f.) El debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos83/debido-proceso-y-tutela-jurisdiccional-efectiva/debido-proceso-y-tutela-jurisdiccional-efectiva.shtml>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2007). El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales: estudio de los estándares fijados por el sistema interamericano de derechos humanos. Recuperado de: <http://www.cidh.org/pdf%20files/ACCESO%20A%20LA%20JUSTICIA%20DESC.pdf>

El Financiero. Editor (25 de enero, 2016). Solís firma Ley de Reforma Procesal Laboral y la califica de 'gran acuerdo'. Recuperado de: [http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Solis-Ley-Reforma-Procesal-Laboral\\_0\\_890910905.html](http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Solis-Ley-Reforma-Procesal-Laboral_0_890910905.html)

El Mundo. Madrigal, L. (7 de agosto, 2015). Las razones por las que los magistrados declararon inconstitucional el levantamiento de los vetos. Recuperado de: <http://www.elmundo.cr/las-razones-por-las-que-los-magistrados-declararon-inconstitucional-el-levantamiento-de-los-vetos/>

El Mundo. Madrigal, L. (25 de enero, 2016). Luis Guillermo Solís convierte en Ley la Reforma Procesal Laboral. Recuperado de: <http://www.elmundo.cr/luis-guillermo-solis-convierte-en-ley-la-reforma-procesal-laboral/>

Gobierno de la República de Costa Rica (4 mayo 2015). Costa Rica intensifica estrategia para erradicar el trabajo infantil. Recuperado de:

<http://presidencia.go.cr/prensa/comunicados/costa-rica-intensifica-estrategia-para-erradicar-el-trabajo-infantil/>

Godínez, A. (1996). Diseño del proyecto de bases para una ley procesal laboral. Escuela Judicial de Costa Rica. Costa Rica.

Godínez, A. (2012). Trabajo: Un Concepto en Permanente Evolución (Una construcción desde la perspectiva del derecho costarricense). Publicado en Susana Corradetti et al. (Editores), Globalización. El cambio del derecho del trabajo: de un derecho de frontera a un derecho de fronteras. Universidad del Rosario, Bogotá.

Informe de Estado de la Justicia (s.f.). Capítulo 5. Tutela efectiva de derechos en materia laboral. Recuperado de: [www.estadonacion.or.cr/justicia/assets/cap-5-estado-de-la-justicia.pdf](http://www.estadonacion.or.cr/justicia/assets/cap-5-estado-de-la-justicia.pdf)

Leitón, P. (18 de marzo del 2013). La Nación. Recuperado de: [http://www.nacion.com/archivo/Muchachos-trabajan-reglas\\_0\\_1330067013.html](http://www.nacion.com/archivo/Muchachos-trabajan-reglas_0_1330067013.html)

Mata, A. (26 de enero, 2016). Defensa Pública contratará al menos a 75 abogados para cumplir con Reforma Procesal Laboral. Recuperado de <http://www.ameliarueda.com/nota/defensa-publica-contratara-al-menos-75-abogados-reforma-laboral>

Montero, D. (2005). La defensa pública en Costa Rica. Recuperado de [https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiyZX\\_rJvMAhVEqB4KHxiZCw8QFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.w.poder-judicial.go.cr%2Fdefensapublica%2Fimagenes%2Fdocumentos%2Fhistoriacompleta.pdf&usg=AFQjCNHNebITkfVzIGWftgrjBuqYw7Meg&sig2=0\\_xghtbVkt0kVsO3gWJD4A&bvm=bv.119745492,d.dmo&cad=rja](https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiyZX_rJvMAhVEqB4KHxiZCw8QFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.w.poder-judicial.go.cr%2Fdefensapublica%2Fimagenes%2Fdocumentos%2Fhistoriacompleta.pdf&usg=AFQjCNHNebITkfVzIGWftgrjBuqYw7Meg&sig2=0_xghtbVkt0kVsO3gWJD4A&bvm=bv.119745492,d.dmo&cad=rja)

Organización Internacional del Trabajo. (1 de diciembre, 2010). Jornadas Internacionales sobre el estudio de la reforma procesal en Costa Rica. Recuperado de: [http://www.ilo.org/sanjose/quienes-somos/direcci%C3%B3n/presentaciones/WCMS\\_180937/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/quienes-somos/direcci%C3%B3n/presentaciones/WCMS_180937/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (12 de junio del 2012). Noticia: Costa Rica celebra Día Mundial contra el Trabajo Infantil. Recuperado de: [http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS\\_184069/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_184069/lang--es/index.htm)

Organización Internacional Del Trabajo. (2014). Circular No. 220-2014. Disposiciones para el acceso efectivo a los procesos judiciales laborales de las personas migrantes, solicitantes de la condición de refugio y refugiadas. Recuperado de: <https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiNjYfwvaXMAhUKMyYKHWuBAFwQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmsp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---americas%2F---ro-lima%2F---sro->

[san\\_jose%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcms\\_355253.pdf&usg=AFQjCNGhnN54b3PkMsbTv8sAej7t2g7IXw&sig2=ZB1SdW\\_a92XE4yAzBCe8tA&bvm=bv.119745492,d.eWE](http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_347995/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Diagnóstico sobre acceso a la justicia laboral por parte de trabajadores y trabajadoras migrantes. Recuperado de: [http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS\\_347995/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_347995/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (27 de julio del 2016) Noticia: Relación entre trabajo infantil y flujos migratorios tema de encuentro que se realiza en San José. Recuperado de: [http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS\\_504739/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_504739/lang-es/index.htm)

Poder Judicial. (7 de setiembre, 2005). Presentan Reforma Procesal Para Agilizar Conflictos Laborales. Observatorio Judicial. Volumen 31, Año 2. Recuperado de: [http://sitios.poder-judicial.go.cr/observatoriojudicial/vol31/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social](http://sitios.poder-judicial.go.cr/observatoriojudicial/vol31/Ministerio%20de%20Trabajo%20y%20Seguridad%20Social) (enero, 2016). Firma de Ley de Reforma Procesal Laboral se logra como gran acuerdo nacional. CP 003-2016 MTSS. Recuperado de: [http://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2016/enero/Firma de Ley de Reforma Procesal Laboral se logra como gran acuerdo nacional.html](http://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2016/enero/Firma%20de%20Ley%20de%20Reforma%20Procesal%20Laboral%20se%20logra%20como%20gran%20acuerdo%20nacional.html)

Rodríguez, V. (s.f.). El Debido Proceso Legal y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Recuperado de: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a17762.pdf>

Sánchez, E. (2013). Trabajo adolescente en Costa Rica: características y condiciones según los resultados de la Segunda Encuesta Nacional de Juventudes 2013. Revista del Consejo de la Persona Joven. Recuperado de: [www.cpj.go.cr/revista/file/41/download?token=k3JyiqDQ](http://www.cpj.go.cr/revista/file/41/download?token=k3JyiqDQ)

Solano, J. (24 julio 2016). Nacionales: PANI registra 70 llamadas en el 2016. Menos niños trabajan en Costa Rica. Recuperado de: <http://www.crhoy.com/menos-ninos-trabajan-en-costa-rica/nacionales/>

Soto, J. (2008). La Reforma Procesal Laboral de Costa Rica. Revista Pensamiento Actual, Universidad de Costa Rica, Vol. 8, No. 10-11. Recuperado de: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/pensamiento-actual/article/view/4090/3917>

Vega Rocafort, R. (2014). Algunos alcances de la Reforma Procesal Laboral. Primera parte. Recuperado de: [https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjA75KJwqDMAhVG\\_R4KHZfACZgQFgaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.dialogosporlajusticia.com%2Findex.php%3Foption%3Dcom\\_phocadownload%26view%3Dcategory%26download%3D817%3Aalcances-de-la-reforma-procesal-laboral%26id%3D44%3Anoticias&usg=AFQjCNFNDmFlafOE6-HzURhGD24ryeXkxg&sig2=tT-wPDRvCwkRsKH9yn6pNQ&bvm=bv.119967911,d.dmo&cad=rja](https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjA75KJwqDMAhVG_R4KHZfACZgQFgaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.dialogosporlajusticia.com%2Findex.php%3Foption%3Dcom_phocadownload%26view%3Dcategory%26download%3D817%3Aalcances-de-la-reforma-procesal-laboral%26id%3D44%3Anoticias&usg=AFQjCNFNDmFlafOE6-HzURhGD24ryeXkxg&sig2=tT-wPDRvCwkRsKH9yn6pNQ&bvm=bv.119967911,d.dmo&cad=rja)

Villarreal, S. (18 de junio del 2016). Nacionales: Buscan erradicar trabajo infantil para el 2020. Recuperado de: <http://www.diarioextra.com/Noticia/detalle/296691/buscan-erradicar-trabajo-infantil-para-el-2020>

### **Libros:**

Bolaños Céspedes, F. (2011). Estudios de Derecho laboral Moderno. Cuaderno No. 2. Derechos inespecíficos de los trabajadores: una visión costarricense. Acceso a la Justicia Laboral en Centroamérica. Costa Rica: Editorial Jurídica Continental.

Briones, E. (2016). Hacia un cambio de paradigma del sistema sancionatorio costarricense por infraccionalidad laboral. . San José, Costa Rica: Master Lex Editorial.

Calvo Rodríguez, E. (2015). La persona trabajadora migrante en la jurisprudencia constitucional: Principio de igualdad y derecho al trabajo. Oficina Regional de OIT en San José, C.R.

Courtis, Christian (s.f.). Dimensiones conceptuales de la protección legal contra la discriminación. Comisión Internacional de Juristas. Ginebra. Recuperado de: [www.iidh.ed.cr/multic/WebServices/Files.ashx?fileID=3514](http://www.iidh.ed.cr/multic/WebServices/Files.ashx?fileID=3514)

Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. (1966). Convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo OIT ratificados por Costa Rica. San José, Costa Rica: Imprenta Nacional.

Montero, D. (2007). Democracia y defensa pública. Recuperado de: [http://r.search.yahoo.com/\\_ylt=A0LEVioakxdXXZIA PgnnIIQ; ylu=X3oDMTBzdWd2cWI5BGNvbG8DYmYxBHBvcwMxMAR2dGlkAwRzZWMDc3I-/RV=2/RE=1461191578/RO=10/RU=http%3a%2f%2fwww.poder-judicial.go.cr%2fdefensapublica%2fimages%2fdocumentos%2fpublicaciones%2fDEMOCRACIAYDEFENSAPUBLICA.pdf/RK=0/RS=U6iU4PvgYOyhaIhUaGncQiHM52o-](http://r.search.yahoo.com/_ylt=A0LEVioakxdXXZIA PgnnIIQ; ylu=X3oDMTBzdWd2cWI5BGNvbG8DYmYxBHBvcwMxMAR2dGlkAwRzZWMDc3I-/RV=2/RE=1461191578/RO=10/RU=http%3a%2f%2fwww.poder-judicial.go.cr%2fdefensapublica%2fimages%2fdocumentos%2fpublicaciones%2fDEMOCRACIAYDEFENSAPUBLICA.pdf/RK=0/RS=U6iU4PvgYOyhaIhUaGncQiHM52o-)

Montoya, A. (1976). Derecho del Trabajo. Madrid, España: Editorial Tecnos, S.A.

Oficina Internacional del Trabajo. (1984). La OIT y el mundo del trabajo. Ginebra, Suiza.

Oficina Internacional del Trabajo. (1989). Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo 1919-1984 adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.

Oficina Internacional del Trabajo. (2005). Víctor Morales (editor). Ensayos sobre la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica. Organización Internacional del Trabajo. Costa Rica.

Oficina Internacional del Trabajo. (2013). Medir los progresos en la lucha contra el trabajo infantil. Estimaciones y tendencias mundiales entre 2000 y 2012. Recuperado de: [http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS\\_221514/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_221514/lang--es/index.htm)

Olaso, J. (2008). La prueba en materia laboral. Escuela Judicial, Costa Rica. Recuperado de: [https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&sqi=2&ved=0ahUKEwicvYO16aLMAhVErB4KHd60BYYQFggfMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.poder-judicial.go.cr%2Fescuelajudicial%2Fdocumentos%2FLaboral%2Fprueba\\_materia\\_laboral.pdf&usg=AFQjCNEaipFuTC53MBEw5\\_il77m-OJbNig&sig2=kIP1W5qnsjyU1vuAEHmVAg&bvm=bv.119745492,d.dmo&cad=rja](https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&sqi=2&ved=0ahUKEwicvYO16aLMAhVErB4KHd60BYYQFggfMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.poder-judicial.go.cr%2Fescuelajudicial%2Fdocumentos%2FLaboral%2Fprueba_materia_laboral.pdf&usg=AFQjCNEaipFuTC53MBEw5_il77m-OJbNig&sig2=kIP1W5qnsjyU1vuAEHmVAg&bvm=bv.119745492,d.dmo&cad=rja)

Organización Internacional del Trabajo (2015). Trabajo decente y juventud. Fuentes de información de la OIT. Recuperado de: [http://www.ilo.org/americas/publicaciones/bibliografias/WCMS\\_404473/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/publicaciones/bibliografias/WCMS_404473/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo (2010) Informe. Trabajo decente y juventud en América Latina. Recuperado de: [http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS\\_146022/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_146022/lang--es/index.htm)

Pelletier, P. (2014). La “discriminación estructural” en la evolución jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Revista IIDH, Vol. 60, p. 205 a 215. Recuperado de: [www.corteidh.or.cr/tablas/r34025.pdf](http://www.corteidh.or.cr/tablas/r34025.pdf)

Pérez, K. (s.f.). Discriminación Estructural, Cultural, Institucional y Personal. Un análisis de la producción y reproducción de la discriminación. Recuperado de: <http://rmeza.jimdo.com/derechos-humanos/discriminaci%C3%B3n-estructural/>

Rojas, Cristina. (2012). Políticas institucionales de acceso a la justicia. Poder Judicial. Escuela Judicial. Costa Rica. Recuperado de: [https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj8ltLpva7TAhVJMMyYKHUH0BasQFgggMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.poder-judicial.go.cr%2Faccesoalajusticia%2Fimagenes%2Fdocumentos%2Fpoliticas\\_institucionales.pdf&usg=AFQjCNff23sgJtTfn77cRDjLrZ3zsJjBeA](https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj8ltLpva7TAhVJMMyYKHUH0BasQFgggMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.poder-judicial.go.cr%2Faccesoalajusticia%2Fimagenes%2Fdocumentos%2Fpoliticas_institucionales.pdf&usg=AFQjCNff23sgJtTfn77cRDjLrZ3zsJjBeA)

Sardegna, P. (2003). Trabajo de mujeres, perspectiva de género. Contrato de trabajo, normativa nacional e internacional, jurisprudencia. Buenos Aires, Argentina: Fondo Editorial de Derecho y Economía.

Schmidt, I. (2010). Software educativo para promover el desarrollo sostenible de la Cuenca. Heredia, Costa Rica. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012b/1204/index.htm>

Varela, J. (2011) La tramitación de los procesos laborales. Escuela Judicial. Costa Rica. Recuperado de: [https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwi2kM-k56LMAhXC2B4KHf\\_PAp4QFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.corteidh.or.cr%2Ftablas%2F29581.pdf&usg=AFQjCNG1lb4sagqPkBM5cQTM3BVHVBScew&sig2=FLEbyfnQRzTFWZxS4-42yA&bvm=bv.119745492.d.dmo&cad=rja](https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwi2kM-k56LMAhXC2B4KHf_PAp4QFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.corteidh.or.cr%2Ftablas%2F29581.pdf&usg=AFQjCNG1lb4sagqPkBM5cQTM3BVHVBScew&sig2=FLEbyfnQRzTFWZxS4-42yA&bvm=bv.119745492.d.dmo&cad=rja)

### **Entrevistas:**

Briceño, A. Comunicación personal, 25 de abril del 2016.

Briceño, A. Comunicación personal, 28 de setiembre del 2016.

Camacho, E. Comunicación personal, 29 de setiembre del 2016.

Carvajal, C. Comunicación personal, 28 de julio del 2016.

Fajardo, A. Comunicación personal, 28 de abril del 2016.

Madrigal, A. Comunicación personal, 27 de abril del 2016.

Montero, D. Comunicación personal, 1 de setiembre del 2016.

Montero, D. Comunicación personal, 6 de octubre del 2016.

Olaso, J. Comunicación personal, 13 de setiembre del 2016.

Poder Judicial. Comunicado de Prensa. Entrevista al Lic. Orlando Aguirre. Febrero 2016. Recuperado de: <http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/index.php/todaslasnoticias/298-la-entrevista-orlando-aguirre-gomez-presidente-de-la-sala-de-casacion-laboral-corte-suprema-de-justicia-legislacion-laboral-no-habia-sido-modificada-en-ultimos-70-anos>

Varela, J. Cuestionario respondido por escrito, 28 de setiembre del 2016.

Vega, R. Comunicación personal, 23 de setiembre del 2016.

## **Tesis:**

Alchaar, Ch. (2009). El Derecho Laboral: Evolución histórica y defensa en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Maestría en Derechos Humanos. Universidad Estatal a Distancia. Belo Horizonte, Brasil. Recuperado de: <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/handle/120809/1223>

Carvajal Gutiérrez, D.; Rojas De la Torre, K. (2013). La discriminación indirecta por razón de género en las relaciones laborales. (Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica). Recuperado de: [http://ijj.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/t13-la\\_discriminacion\\_indirecta\\_por\\_razon\\_de\\_genero\\_en\\_las\\_relaciones\\_laborales.pdf](http://ijj.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/t13-la_discriminacion_indirecta_por_razon_de_genero_en_las_relaciones_laborales.pdf)

Chaves Varela, F. y Jiménez Agüero, S. (2008) Discriminación por edad en el ámbito laboral costarricense. (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica) Recuperado de: <http://ijj.ucr.ac.cr/node/167>

Solano, S. (2003). Historia y Doctrina de las Garantías Sociales en el Derecho Constitucional Costarricense. Trabajo de Investigación Final. Maestría en Derecho Constitucional. Universidad Estatal a Distancia. San José, Costa Rica. Recuperado de: [repositorio.uned.ac.cr/reuned/handle/120809/1137](http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/handle/120809/1137)

Valverde, C. y Chinchilla, J. (2012). El Proceso Laboral, los Medios de Impugnación en el Derecho Procesal Laboral Costarricense y su Tratamiento en el Proyecto de Ley “La Reforma Procesal Laboral” expediente legislativo N° 15.990. (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica, San José, CR. Recuperado de: <https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiU9vWswKDMAhXIPB4KHWxhCYUQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fijj.ucr.ac.cr%2Fnode%2F669&usq=AFQjCNF39CWkFLSLfWasN95rxGHT9iC9MQ&sig2=jm-Ra6XTPmSEGQf8sl2d7g&bvm=bv.119967911,d.dmo>

## **Charlas**

Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica (15 de octubre del 2015). Congreso Internacional de Derecho del Trabajo 2015. Licda. Julia Varela Araya [Archivo de Video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=MmyokYENUVE&t=17s>

Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica (15 de octubre del 2015). Congreso Internacional de Derecho del Trabajo 2015. M.Sc. Marta Iris Muñoz Cascante [Archivo de Video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=AeGL4-hJ5HY&t=75s>



Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica (16 de mayo del 2016). Simposio Nacional Principales desafíos de la Reforma Procesal Laboral. M.Sc. Marcos Amador [Archivo de Video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=tajQrUB11MA>

Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica (18 de mayo del 2016). Simposio Nacional Principales desafíos de la Reforma Procesal Laboral. Sr. Rolando Vega Robert [Archivo de Video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=f2z4qw0YLfw&t=1349s>

Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica (18 de mayo del 2016). Debate "¿Será la reforma garantía de eficiencia y buen funcionamiento de la jurisdicción laboral?" [Archivo de Video]. Recuperado de [https://www.youtube.com/watch?v=1\\_cYF0jirE4](https://www.youtube.com/watch?v=1_cYF0jirE4)