

**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS
AMÉRICAS**

ESCUELA DE DERECHO

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

**ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE NO REFORMA EN
PERJUICIO CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 589 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO Y SU APLICACIÓN POR
PARTE DE LOS JUECES EN LA JURISDICCIÓN
LABORAL DE COSTA RICA Y LOS EFECTOS SOBRE
LAS PARTES A PARTIR DE LA REFORMA PROCESAL
LABORAL DEL 2017 AL 2024**

AUTOR:

CARLOS ANDRÉS GUTIÉRREZ BARRANTES

TUTOR:

JAVIER PADILLA GUEVARA

SAN JOSÉ, JUNIO, 2024

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO.....	i
CAPÍTULO I: PROBLEMA.....	1
Justificación.....	6
Objetivos	9
Objetivo General	9
Objetivos específicos.....	9
Antecedentes	10
Tesis Internacionales	10
Tesis Nacionales.....	19
Proyecciones.....	32
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	35
Principios procesales en materia laboral	35
Concepto de Principio	36
Principio de contradicción o audiencia bilateral:	37
Principio de Publicidad	37
Principio de oralidad:	38
Principio de oficiosidad.....	40
Principio de celeridad.....	41
Principio de Gratuidad	42
Principio dispositivo.....	42
Principio de motivación de las resoluciones	43
Principio de Preclusión.....	45

Principio de sencillez e informalismo	46
Principio de Concentración	47
Principio de inmediación.....	48
Principio de identidad física del juez	49
Principio de la búsqueda de la verdad real	49
Principio de Lealtad procesal	49
Derechos fundamentales en materia laboral contenidos en el artículo 74 de la	
Constitución política	50
Derecho al trabajo:	50
Salario mínimo	53
Derecho a la Jornada laboral	56
Derecho al Descanso semanal	58
Análisis de la condición previa a la reforma procesal laboral del principio de no reforma en perjuicio contenido en el artículo 589 del Código de Trabajo	59
Principios contenidos en el artículo 11 del Código de Procesal Laboral con relación a la irrenunciabilidad y innegociabilidad, posibilidad de compensación de derechos, pero con la prohibición de comercializarlo.....	61
El Principio protector del artículo 17 del código de trabajo y sus tres subprincipios, in dubio pro-operario, normas más favorables y condición más beneficiosa; y el respeto de la sentencia más favorable.....	65
Principio Protector.....	66
Principio In dubio pro-operario.....	68
Principio de la norma más favorable	71
Principio de la condición más beneficiosa	73

Alcances del principio de no reforma en perjuicio como criterio procesal.....	74
La no reforma en perjuicio dentro de la fase recursiva, con el análisis sobre si ¿puede el tribunal hacer variaciones que desfavorecen a la parte ganadora?.....	81
El principio de no reforma en perjuicio a la luz del reenvió	84
Requisitos una resolución judicial.....	89
Análisis de los alcances del artículo 589 del Código de Trabajo a nivel jurisprudencial	102
Analizar la no reforma en perjuicio a la luz de los convenios internacionales de la OIT	109
Analizar la no reforma en perjuicio a la luz del derecho comparado, analizando la jurisdicción de México y España y Suiza.....	113
México.....	113
España	115
Suiza	117
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	118
Enfoque	118
Cualitativo	118
Diseño.....	120
Hermenéutica Radical	120
Población.....	120
Muestra.....	121
Unidades de Análisis.....	121
Instrumento.....	121
Entrevista.....	122
Proceso de recolección de datos.....	122

Fuentes de Información.....	123
Fuentes Primarias	123
Fuentes secundarias.....	125
Cuadro de Variables	125
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS	130
Examen de las unidades con respecto a la doctrina consultada	133
Análisis de resultados por medio de la entrevista a profundidad a expertos.....	141
Entrevistas a expertos:.....	142
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES.....	153
CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES	166
CAPÍTULO VII. ANEXOS	170
Entrevistas a expertos.....	170
Entrevistado: Licenciada Tatiana Monge Solano.....	170
Entrevistado: Licenciada Joseline María Delgado Gutiérrez.....	173
Entrevistado: Doctor Marcos Amador Tenorio.....	177
Referencias	182

CAPÍTULO I: PROBLEMA

La problemática que motiva la presente investigación versa sobre la forma en como los jueces de la jurisdicción laboral de Costa Rica, aplican el principio de no reforma en perjuicio, el cual conforme al (Código Procesal Laboral, 2017, art. 589) (en adelante CPL) está prohibida la aplicación de la reforma en perjuicio. Pretende la presente investigación establecer con claridad, cuáles son los principios que rigen la materia laboral y su vínculo con el principio de no reforma en perjuicio, para establecer cuáles son las motivaciones del legislador para su mención en la ley y qué pretenden proteger con cada uno de ellos.

Parte de la problemática vincula el establecer como se aplica actualmente el principio de no reforma en perjuicio en la fase recursiva, si los jueces de segunda instancia de la jurisdicción laboral tienen la capacidad para realizar cambios en las sentencias de primera instancia y si estos posibles cambios se ajustan a la normativa específicamente a la prohibición de realizar reformas en perjuicio afectando los derechos ya reconocidos en primera instancia a la parte vencedora, así mismo; analizar este mismo tópico pero desde la perspectiva del reenvío, cómo se aplica en estos casos cuando la sentencia la resuelve el mismo despacho integrado por jueces diferentes.

Como fundamento de la investigación se realiza la mención de diferentes sentencias las cuales la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, ha emitido referentes al tema de la prohibición de reforma en perjuicio, con la finalidad de hacer notoria la posición de los jueces al tener que aplicar este criterio procesal a las sentencias.

La problemática se base en primer término en la resolución en la cual la sala segunda en un proceso de segunda instancia modifica la sentencia de primera instancia, realizando variaciones al fondo de la mismo, en lo referente al tema de los aguinaldos adeudados, en la cual la (Sala

Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Jurisprudencia relativa a la reforma en perjuicio. Resolución no. 02661 – 2022) señala:

Por los motivos expuestos, el recurso planteado debe declararse parcialmente con lugar y la sentencia recurrida se debe modificar el monto otorgado por concepto de horas extra adeudadas, que se fijó en la suma de ₡ 5.361.976,31, y en su lugar establecer la suma a pagar por ese concepto en ₡ 1.028.268,95 (un millón veintiocho mil doscientos sesenta y ocho colones con noventa y cinco céntimos). Así mismo, se debe modificar el monto otorgado por concepto de vacaciones, que se determinó en la suma de ₡ 185.033,29. De manera tal que, tomando como referencia el promedio de salarios devengados por el actor, según los reportes de planillas, el monto adeudado por concepto de 13 días de vacaciones es de ₡ 175,357.36. De igual forma, el monto por concepto de intereses debe modificarse y adecuarse a las sumas que se adeudan. Por consiguiente, se fijan los intereses de conformidad con el inciso 1) del artículo 565 del Código de Trabajo, desde la fecha de finalización de la relación laboral (27 de junio de 2019) hasta su efectivo pago, mismos que se fijan de acuerdo a la tasa básica Pasiva establecida por el Banco Central de Costa Rica de conformidad con el artículo 47 del Código de Comercio, al 12 de junio de 2022 (fecha en que se realizó el cálculo); en el monto de ₡ 241,765,40; sin perjuicio de aquellos que puedan generarse hasta su efectivo pago. En todo lo demás, la sentencia recurrida debe confirmarse.

En el fragmento anterior de la sentencia se denota la problemática planteada en la investigación, por cuanto el juez de segunda instancia modifica los montos que se designaron en la primera instancia, siendo que los montos anteriores se deben de tomar como derechos declarados en sentencia judicial, cumpliendo los parámetros establecidos en la normativa procesal vigente,

los cuales no pueden variar, ya que representa una reforma en perjuicio de la parte a quien se le declaró el derecho.

En otro caso, en el cual se pronuncia el mismo órgano, en donde se abarca un criterio diferente al emitido en la sentencia anterior (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Jurisprudencia relativa a la reforma en perjuicio. Resolución no. 00789 - 2021) en la cual indican que:

Con la contestación, se advierte que la demandada aportó planillas quincenales de la empresa JONCE S.A., las cuales constan en imágenes en imágenes 50 a 212 del archivo denominado “contestación de demanda ” y archivo denominado “contestación de demanda 2” (ambos en CD adjunto), documentos sobre los cuales se le dio audiencia a la parte actora mediante resolución de las 7:48 horas, del 19 de setiembre de 2018 (archivo incorporado en fecha 19-09-2018), sin que ésta mostrara objeción alguna sobre dicha documental. Ante este panorama, no puede desconocerse la existencia de dichas planillas y, por consiguiente, la información que en ella se contiene, enfocándonos en el apartado de pago de horas extra y excluyendo los datos que aparecen repetidos. De la sumatoria de los montos por horas extra que se le cancelaron a la actora (nótese que junto a las planillas se aportaron documentos relativos a los depósitos bancarios correspondientes, los que tampoco fueron reprochados por la trabajadora) se obtiene como resultado el monto de ¢2.059.506,00. En los cálculos efectuados por el A quo por este concepto, concluyó: “se tiene que el total a cancelar a la señora [Nombre 001] por concepto de horas extraordinaria diurna del periodo que va desde 24 de diciembre del año 2012 al 06 de junio del año 2018, asciende a la suma total de ocho millones novecientos noventa mil cuatrocientos dieciocho colones con veinticuatro céntimos (C 8.990.418,24), pero siendo que la parte actora limitó la pretensión

por concepto de horas extra laboradas a la suma de cinco millones quinientos ochenta mil novecientos noventa y cinco colones con veintiún céntimos (C 5.580.995,21), por ende, se condena a la parte demandada al pago de la suma de cinco millones quinientos ochenta mil novecientos noventa y cinco colones con veintiún céntimos (C 5.580.995,21) por concepto de horas extra”. Así las cosas, al monto de C 8.990.418,24 que se determinó como debido a la demandante por horas extra se le deberían deducir los ¢2.059.506,00 que ya le fueron cancelados, obteniéndose la suma de ¢6.930.912,24, la cual es superior a los C 5.580.995,21 en los que se limitó la pretensión respectiva en los términos planteados por el juzgador, sin que esto fuera recurrido por la parte actora. En consecuencia, pese a que le asistió razón al recurrente, lo que viene dado al efecto debe mantenerse, pues, por las razones expresadas, el monto fijado resulta más favorable a los intereses de la parte recurrente, sin que sea posible una reforma en perjuicio por la prohibición expresa contenida en el artículo 589 del Código de Trabajo.

Como fundamento para hacer notoria la problemática que la presente investigación pretende establecer, para que el cumplimiento de los principios procesales se aplique de forma uniforme tenemos que el principio de no reforma en perjuicio es un criterio el cual establece según la (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Jurisprudencia relativa a la reforma en perjuicio. Resolución No. 01110 - 2019) que es:

SOBRE EL PRINCIPIO DE NO REFORMA EN PERJUICIO. Asegura la parte recurrente que la adición de hechos no probados por parte del Tribunal implica una reforma en perjuicio de la única apelante y pide la nulidad absoluta de la sentencia. Sobre este punto no lleva razón la parte recurrente. La prohibición de reforma en perjuicio se encuentra regulada por el artículo 565 del Código Procesal Civil anterior (de aplicación a esta materia

por remisión del ordinal 452 del Código de Trabajo), el cual dispone: “La apelación se considerará solo en lo desfavorable al recurrente. El superior no podrá, por lo tanto, enmendar o revocar la resolución en la parte que no sea objeto del recurso, salvo que la variación, en la parte que comprenda el recurso, requiera necesariamente modificar o revocar los puntos de la resolución apelada”. Sobre este tema, Couture indica: “La reforma en perjuicio (reformato in peius) consiste en una prohibición al juez superior de empeorar la situación del apelante, en los casos en que no ha mediado recurso de su adversario. El principio de la reforma en perjuicio es, en cierto modo, un principio negativo: consiste fundamentalmente en una prohibición. No es posible reformar la sentencia apelada en perjuicio del único apelante” (COUTURE, Eduardo J. ‘Fundamentos del Derecho Procesal Civil’ 13 ED. (reimpresión), Ediciones Da palma, Bs. As., p. 265). Esto implica que, si una parte apela una resolución, el superior sólo podrá reformarla a su favor, jamás en su contra. La reforma en perjuicio implica que la situación jurídica del apelante se ve empeorada a consecuencia del recurso, sin que haya existido impugnación de la contraparte. Esta situación conlleva a que el resultado de la resolución que decide el recurso tiene un efecto contrario al perseguido por el recurrente, quien pretende eliminar o aminorar el gravamen sufrido con la resolución que impugnó. Además, de permitirse este tipo de reformas, implicaría ir en contra de la voluntad del no impugnante, pues si no cuestionó la decisión judicial fue porque consideró que era justa para sus intereses. En el caso que nos ocupa, el A-quo declaró sin lugar la demanda interpuesta por la parte actora, condenándola en costas. La única parte recurrente fue la demandante, quien apeló ante el superior las razones del Juzgado para denegar sus pretensiones. El Tribunal, por su parte, al resolver en sentencia de segunda instancia, añadió dos hechos indemostrados y llegó a la misma conclusión, es decir, confirmó la decisión del Juzgado que declaró sin lugar la

demanda, concordando con él a-quo en que el despido fue justificado. Por esta razón, se considera que la precisión hecha por el Ad-qué, al incluir nuevos hechos no probados, no implica ninguna reforma en perjuicio, ya que la parte dispositiva de ambos fallos deniega la gestión planteada por la demandante.

¿Cómo afecta a las partes la aplicación y los efectos del principio de no reforma en perjuicio contenido en el artículo 589 del código de trabajo por parte de los jueces de la jurisdicción laboral de Costa Rica?

Justificación

La presente investigación representa un análisis a la función jurisdiccional en el campo laboral en Costa Rica, específicamente los jueces de segunda instancia, apelación y casación, y en los casos de reenvió, radica su importancia en la verificación de la función jurisdiccional y si esta se ajusta al principio de motivación de las resoluciones el cual la ley exige de los jueces como funcionarios públicos; realizando un enfoque sobre la aplicación de los principios laborales, específicamente sobre el principio de no reforma en perjuicio, si este principio se está aplicando con un criterio uniforme, conforme lo determino el legislador en la norma y obedeciendo a las necesidades sociales y laborales, siendo que el ajuste de la conducta jurisdiccional a este principio es fundamental para conocer los motivos de modificación o reforma en perjuicio.

El principio de motivación de las resoluciones es una garantía procesal para las partes, siendo que las resoluciones no pueden simplemente emitirse por el pensamiento o criterio del juez, sino que deben de estar motivada en las normas que rigen la materia, este principio Varela et al., (2017) afirman que,

Conforme al art. 481 C.T., en la valoración de la prueba, en las sentencias, el juez deberá “expresarse los fundamentos fácticos, jurídicos” y es un principio del proceso laboral “la necesaria motivación de las resoluciones judiciales” -art 421-. El CTR si utiliza correctamente el término motivación de las resoluciones -lo que no hace el NCPC, que confunde fundamentación con motivación. El RAE le atribuye a la palabra “motivar” los sinónimos “causar, originar, producir, hacer, influir, razonar, justificar, inferir, apoyar...” y define motivar como “dar o explicar la razón o motivo que se ha tenido para hacer algo” (p. 29).

Aunque se suele confundir, ambos conceptos, hay una clara diferencia entre fundamentación y motivación, pues fundar es hacerlo en derecho o normas de fondo aplicables, analizándolas, escudriñándolas para el caso concreto. Motivar es explicar y dar las razones fácticas y jurídicas de cómo se subsumen los hechos, pruebas y normas, en el presupuesto fáctico de la norma y por otro lado es dar una explicación razonada, lógica y coherente y expresa en que se basa una sentencia o resolución. (p 29)

Representa también una oportunidad para analizar el procedimiento jurisdiccional y la función de los operadores del derecho, con la pretensión de verificar los parámetros de la función; analizando si esta esté ajustada a la normativa vigente, cumpliendo con los fines que pretende la norma, así como realizar una revisión del procedimiento para que en caso de sentencia en segunda instancia que desfavorezca o afecte un derecho ya otorgado, se pueda recurrir la sentencia, con la motivación correcta, solicitando se aplique lo que la norma precisa y se evite desviar el proceso de la averiguación de la verdad real, como fin para alcanzar justicia.

Además, pretende la investigación establecer el pragmatismo que ha tenido la reforma procesal laboral, mediante el análisis de los parámetros de la reforma y sus alcances a nivel

procesal, definiendo si este código regula de forma amplia el ámbito procesal con todas sus características; o si únicamente regula el fondo de la norma laboral; si esta reforma ha alcanzado los fines requeridos o existe en la actualidad algún vacío que haya que regular en el código procesal laboral de Costa Rica.

Adicional se realizara un análisis jurisprudencial sobre los casos en los cuales se ha presentado la aplicación del principio de no reforma en perjuicio, para verificar cuales son los criterios de aplicación o de rechazo que se han utilizado, comparando el análisis jurídico realizado por los distintos jueces que lo han aplicado, si mantienen los derechos declarados en primera instancia o bien si han realizado variaciones al fondo de las sentencias, afectando a la parte vencedora en primera instancia, o bien si el criterio es unificado y la prohibición de reforma se aplica de la misma manera en los casos de reenvío, apelación y casación.

Por medio del análisis de la normativa internacional, específicamente de la normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios aplicables en materia laboral, específicamente sobre la no reforma en perjuicio, analizando si Costa Rica cumple con los parámetros internacionales o bien si existen diferencias sobre la aplicación de los criterios de fondo y procesales en materia laboral.

Se busca establecer los parámetros que debe cumplir una resolución judicial, para que esta cumpla con los requisitos de validez y eficacia, la forma en cómo se debe de llevar el procedimiento, los principios, derechos y garantías que se deben de respetar, la forma en como presentar el recurso en apelación, casación o en caso de reenvío, con estricta vigilancia de que no se apliquen reformas en perjuicio por parte de los tribunales de segunda instancia a la parte vencedora del proceso.

Ante la posibilidad de aplicación de reformas en perjuicio por parte de los jueces de segunda instancia en la jurisdicción laboral, se analizará la forma en cómo se aplica este principio en el derecho comparado, vinculando la posibilidad de que en jurisdicciones internacionales se aplique de forma distinta con criterios que sean de mayor beneficio para la parte vencedora o que permitan reformas con la debida motivación que la ley exige como parámetro impuesto a los jueces de todas las instancias, específicamente en la materia laboral, para ello se analizará la jurisdicción sobre este tema de Suiza, México y España.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la aplicación el principio de no reforma en perjuicio contenido en el artículo 589 del Código de Trabajo por parte de los jueces en la jurisdicción laboral de Costa Rica y los efectos sobre las partes a partir de la reforma procesal laboral del 2017 al 2024.

Objetivos específicos

Conocer la implicación procesal y jurisprudencial el artículo 589 del Código Procesal Laboral a partir de la reforma procesal laboral.

Conocer la aplicación e interpretación del principio de no reforma en perjuicio en el derecho laboral en el período 2017 – 2024.

Examinar los casos en que la persona juzgadora aplica la no reforma en perjuicio del artículo 589 del Código de Trabajo.

Antecedentes

Tesis Internacionales

La primera tesis internacional consultada es la de Rodrigo (2021) con el tema: “El derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno: una mirada desde la precariedad laboral”, la realiza para la Universidad de Chile y opta por el grado académico de Doctorado en Administración, Hacienda y Justicia en el Estado Social.

De esta investigación se desprende el siguiente objetivo general: determinar en qué medida el trabajo precario, que es consecuencia de la legislación laboral flexible, altera o no esos contornos (p. 3).

La metodología que se emplea es teórica y normativa, la cual, mediante el uso de los siguientes instrumentos: la recopilación y análisis de fuentes del derecho, tanto de normativa nacional e internacional como de doctrina y jurisprudencia, así como de un marco proveniente de otras disciplinas de las ciencias sociales, para la conceptualización y relación de fenómenos complejos, se procura encontrar la respuesta al problema de la investigación. (p. 11)

Se obtiene la siguiente conclusión dando respuesta al objeto de estudio de la investigación, cuando el autor indica:

La perspectiva teórica e histórica permitió una aproximación al derecho al trabajo que lo vincula con el derecho a la existencia, como el derecho que asegura la propiedad y la autonomía de los no propietarios. Esta concepción se puede asimilar a la comprensión del derecho al trabajo como un «derecho para tener derechos», que en las sociedades de mercado posibilita la realización de los propios planes de vida. Desde este punto de vista, puede encontrarse pese a las diferencias propias de cada período histórico- cierta continuidad ontológica en este concepto hasta el día de

hoy. A su vez, la perspectiva histórica tuvo como propósito fundamentar el manifiesto carácter de derecho social de este derecho fundamental, relevando el contexto social de la Primera Guerra Mundial, de las exigencias de las organizaciones de trabajadores que se cristalizan en el Tratado de Versalles, y luego en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos. (p. 214)

Mediante un ejercicio interpretativo de los enunciados normativos de estas fuentes formales, se identificó los elementos que integran este derecho, agrupándose en tres categorías: libre elección de trabajo, estabilidad y condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. A su vez, esta última categoría incorpora una serie de derechos incluidos en estos instrumentos que se refieren a tales condiciones: justa retribución (o justa remuneración o remuneración que posibilite «llevar una vida digna y decorosa»), no discriminación, derecho a jornada, descansos, tiempos libres y vacaciones, y derechos de capacitación y formación profesional. (p. 215)

El contenido de este derecho es complejo, habiéndose identificado dos dimensiones: jurídica y política. La dimensión jurídica está integrada por dos elementos: estabilidad laboral y condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Por lo tanto, el derecho al trabajo respecto de esta dimensión no se restringe a causalidad del despido, tutela judicial y sanción como reincorporación o indemnización para supuestos de contravención, sino que tiene un contenido de protección durante la relación laboral. A su vez, la dimensión política está integrada por la libre elección de trabajo y se reconduce principalmente a las políticas de empleo, que a su vez expresan su manifestación institucional. (p. 215)

Este recorrido comienza con un ejercicio de delimitación conceptual entre flexibilidad y precariedad. Se identificó, entonces, los diferentes ámbitos de la flexibilidad, a saber, la dimensión económica, la tecnológica, la cultural y la jurídico-laboral (Gamonal, 2011), que se refiere a la legislación laboral propiamente y que es la que le sirve a esta investigación. Se destaca que no son

conceptos sinónimos y que no toda flexibilidad genera necesariamente precariedad. Sin embargo, en un análisis situado que incorpore otras variables, tales como la presencia o no de Estado social y robustez o debilidad de mecanismos de seguridad social, la legislación laboral. (p. 216)

Es relevante insistir sobre este último punto ya que esta tesis no ha planteado que la flexibilidad laboral en sí sea buena o mala, ni que todas las disposiciones flexibles acarreen precariedad laboral. Existen normas flexibles que miran al beneficio de la parte trabajadora, como, por ejemplo, modificaciones horarias por razones de protección a la maternidad o para compatibilizar la vida laboral y familiar, que corresponden a disposiciones que no son unilaterales. El ejercicio de análisis debe hacerse identificando la normativa flexible que es unilateral o incondicionada que genera desprotección. En este mismo orden de ideas, en algunos países que tienen contextos y realidades diferentes, la normativa laboral flexible es un diseño que ha resultado favorable a ambas partes, como es el citado caso de Dinamarca, el conocido «modelo danés», que ha desarrollado una flexiguridad efectiva, con un gasto importante de los ingresos del Estado a políticas activas de empleabilidad, formación profesional y subsidios para los periodos de paro involuntario. Sin embargo, en otras realidades, como la chilena, con un modelo neoliberal alejado de uno de Flex seguridad, las consecuencias, obviamente, no serán ni son las mismas. (p. 219)

La segunda tesis internacional consultada es la de Del Agüilla y Guillermo (2019) con el tema: “La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo en 728”, la realiza para la universidad César Vallejo de Perú y opta por el grado título profesional de abogada.

De esta investigación se desprende el siguiente objetivo general: describir de qué forma la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral en el Decreto Legislativo N°728 (p. 10).

Y los siguientes objetivos específicos:

Explicar cómo el indebido uso de la tecnología por parte de los empleadores vulnera la jornada laboral para erradicarlas (p. 11).

Explicar de qué manera se da la desnaturalización del contrato de trabajo al vulnerar la jornada laboral (p. 11).

La metodología que se emplea es: jurídico-descriptivo, inductivo, analítico-sintético, la cual, mediante el uso de los siguientes instrumentos: recolección de datos y las entrevistas a profesionales en el campo del Derecho, se procura encontrar la respuesta al problema de la investigación (pp. 16-17).

Se obtiene la siguiente conclusión dando respuesta al objeto de estudio de la investigación, cuando el autor indica: El continuo avance de la tecnología trajo consigo nuevas afectaciones a los derechos del trabajador, es decir al implementarse métodos que faciliten la labor de cada empleado a la vez se abrió un espacio para vulnerar sus derechos mediante dichas herramientas tecnológicas, tomando conocimiento de ello, fue motivo por el que se investigó y abordó el tema, ahondando en la afectación que se produce a la jornada laboral.

Concluimos mediante la investigación, la recolección de datos, entrevistas, entre otros que plasmado a la realidad, si se produce la vulneración a la jornada laboral, siendo así que nuestra recomendación es el proyecto de ley que regulariza el derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo No 728 no solo es viable, además el hecho de no regularizarse ocasionaría que el problema aumente en cada centro de trabajo, permitiendo no solo a que se sigan afectando los derechos de cada trabajador sino a que en futuras contrataciones, este tipo de obligaciones formen

parte de las labores del empleado creando favorecimientos a los empleadores y no al que es empleado.

Por último, las fuentes de información recolectadas y a síntesis lo recabado por cada especialista de derecho apoyó la recomendación presentada y nos permitió visibilizar que el derecho a la desconexión digital es un nuevo requerimiento de nuestra sociedad, el investigar el tema no solo proporciona más información para su solución, sino que demuestra que nuestra generación es consciente de que debe existir un cambio empezando por la investigación, muestra de ello es la presente tesis. (p. 30)

La tercera tesis internacional consultada es la de Lugo y Oconor (2014) con el tema “El Recurso de Apelación en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social”. La realiza para la universidad Nacional Autónoma de Nicaragua y optan por el grado académico de Licenciatura en Derecho.

De esta investigación se desprende el siguiente objetivo general: analizar el Recurso de Apelación en el Nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua (p. 13).

Y los siguientes Objetivos específicos:

Estudiar las generalidades del Recurso de Apelación según la doctrina y el Derecho comparado (p. 13).

Exponer los puntos de vista de personas que conocen el nuevo procedimiento de interposición del recurso de apelación en la práctica (p. 13).

Conocer el procedimiento del Recurso de Apelación en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua (p. 13).

La metodología que se emplea es cualitativo, descriptivo, la cual, mediante el uso de los siguientes instrumentos: búsqueda bibliográfica en libros, tesis, monografías, Códigos, leyes, reglamentos, artículos periodísticos, revistas, etc., así como páginas de internet., se procura encontrar la respuesta al problema de la investigación (p. 9).

Se obtiene la siguiente conclusión dando respuesta al objeto de estudio de la investigación, cuando el autor indica:

Ha sido un gran acierto por parte de las autoridades judiciales haber creado nuevamente el Tribunal Nacional Laboral de Apelación (órgano especializado), ya que esto ha permitido unificar la jurisprudencia laboral a nivel nacional, aspecto que anteriormente era uno de los puntos más frágiles que tenían los juzgados laborales porque aplicaban la ley basados únicamente en la interpretación propia, no existía una revisión jurisprudencial debido a la falta de unificación de todas las salas laborales del país. (p. 65)

Luego del estudio realizado del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, con respecto al procedimiento de interposición del recurso de apelación se concluye que su aplicación en la actualidad viene a beneficiar a las partes, el Tribunal Nacional Laboral de Apelación tiene la obligación de revisar cada punto que cause agravio o perjudique a las partes, establece un plazo mayor para su interposición, lo que permite que el apelante prepare mejor y de manera más adecuada su recurso de apelación y la expresión de agravios; y para el apelado prever la manera idónea para su defensa. También ha venido a equilibrar la balanza entre trabajadores y empleadores, ahora los juicios no son tan extensos como antes porque existe celeridad en los procesos y ha disminuido la fatiga procesal. (p. 65)

Existe una correcta aplicación de los principios rectores del proceso judicial laboral y de la seguridad social lo que garantiza la protección de los Derechos y garantías procesales de los apelantes (p. 65).

Uno de los aportes del nuevo procedimiento laboral en materia del recurso de apelación es la creación de la apelación diferida, que permite a los apelantes impugnar un auto sin expresar los agravios y teniendo la posibilidad de presentarlos al momento de impugnar la resolución definitiva siempre que el punto tenga trascendencia en la resolución final (pp. 65-66).

En la práctica existe una debilidad con relación a la ejecución de las sentencias dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación contra instituciones estatales, por lo que podría decirse que existe una tutela de acceso a la justicia parcial, esto es así por los grandes privilegios que tiene el Estado como persona jurídica, convirtiéndose en uno de los principales infractores de los derechos de los trabajadores. (p. 66)

La cuarta tesis internacional consultada es la de Mejía (2009) con el tema, “El principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral” la realiza para la Universidad de Palermo. AR y opta por el grado académico de Maestría en Derecho y dirección de Empresas.

De esta investigación se desprende el siguiente objetivo general: el presente trabajo de investigación no presente un objetivo general como tal, sin embargo, se desprende de la investigación que el investigador desea, demostrar como los derechos laborales se violentan frecuentemente por el empleador, por el desconocimiento de los trabajadores de los derechos que les asisten y ante ello no pueden exigirlos. (p. iv)

La metodología que se emplea es documental, teórico , la cual, mediante el uso de los siguientes instrumentos: recopilación de información documental, con el propósito de ampliar y

profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos, así como precedentes jurídicos sobre el tema y comparaciones entre la doctrina y la jurisprudencia de la legislación dominicana y argentina, se procura encontrar la respuesta al problema de la investigación. (p. v)

Se obtiene la siguiente conclusión dando respuesta al objeto de estudio de la investigación, cuando el autor indica:

Conforme a las disposiciones de la ley, al trabajador se le atribuyen ciertos derechos, los cuales son irrenunciables. Esto surge como consecuencia de que el legislador al momento de redactar las leyes de trabajo se propuso igualar la posición de las partes en el contrato de trabajo, por lo que estableció la irrenunciabilidad de derechos. En tal virtud, el derecho laboral busca proteger esencialmente a la parte más débil de la relación contractual, es decir al trabajador, por lo que los derechos que son consignados en las leyes a su favor resultan irrenunciables, ya que se fundamenta en que son derechos cuya renuncia supondría una violación al orden público. En este sentido, vemos que este carácter irrenunciable e inderogable de las leyes es una consecuencia de la naturaleza de la mayoría de las normas del derecho de trabajo como norma de orden público, lo significa una restricción importante de la autonomía de la voluntad de las partes y del principio de libertad contractual.

Por otro lado, debemos destacar que la regla de la irrenunciabilidad es aplicable en el momento de formarse en contrato de trabajo. Ahora bien, con relación a la renuncia de derechos luego de terminado el vínculo contractual, parte de la doctrina ha establecido que solo se puede renunciar o trazar los derechos inciertos o contrapuestos que provocaron el litigio y que

eventualmente pudieran ser reconocidos en la decisión judicial. En cambio, si el derecho es cierto y existente, la renuncia es inadmisibles, aunque se produzca después de la terminación del contrato.

Asimismo, debemos precisar que las renunciaciones efectuadas hasta el momento de la terminación de la relación laboral están afectadas de nulidad, ya que el consentimiento del trabajador a la hora de la renuncia se encuentra viciado por la situación de la subordinación en que se encuentra frente al empleador. Es decir, que cualquier acuerdo de renuncia o limitación a los derechos del trabajador mientras se ejecuta el contrato estará afectado de nulidad. En tal virtud, se ha establecido que para que estos derechos sean irrenunciables deben cumplir con ciertos requisitos los cuales son a) han de ser derechos legales, o sea, otorgados en leyes, reglamentos o resoluciones administrativas, b) han de ser derechos beneficiosos La ley supone lo son todos los que la otorga al trabajador, pero no lo hace con carácter absoluto, sino que exceptúa a algunos de ellos que se convierten en renunciables. c) han de ser derechos subjetivos, es decir, otorgados por la ley al renunciante y d) deben ser derechos ciertos, es decir, derechos reconocidos por la ley, convención o por sentencia con la cosa irrevocablemente juzgada. (p. xi)

La renuncia de derechos se manifiesta de distintas maneras, ya sea a través de una transacción, de un recibo por saldo o finiquito, y por el convenio colectivo de trabajo. Ahora bien, para que la renuncia de derechos sea considerada como válida debe realizarse en el tiempo comprendido entre la terminación del contrato de trabajo y una sentencia con calidad de la cosa irrevocablemente juzgada, y debe contar con la voluntad real del trabajador, ya que, si el trabajador se ve forzado por el empleador a renunciar a sus derechos, dicha renuncia no sería admisible. (p. xii)

Tesis Nacionales

La primera tesis nacional consultada es la de Tercero (2019) con el tema: “Análisis jurídico del contenido de los artículos 511,518, inciso 4 y 537 del Código de Trabajo, y su aplicación práctica a la luz de los principios que rigen la justicia pronta y cumplida”, la realiza para la Universidad de Costa Rica y opta por el grado académico de Licenciatura en Derecho.

De esta investigación se desprende el siguiente objetivo general: realizar un análisis jurídico del contenido de los artículos 511, 511,518, inciso 4 y 537 del Código de Trabajo vigente y su impacto en el procedimiento actual de primera instancia en la jurisdicción laboral costarricense (p. 25).

Y los siguientes Objetivos específicos:

Estudiar los antecedentes y fuentes del derecho de la jurisdicción especial de trabajo.

Establecer las características de la jurisdicción especial de trabajo a nivel doctrinal.

Detallar las reformas normativas que se le han aplicado al Código de Trabajo costarricense.

Analizar el proceso ordinario a la luz de la Reforma Procesal Laboral.

Elaborar un estudio sobre los derechos que inciden en la resolución de los procesos judiciales laborales.

Establecer la naturaleza de las nulidades procesales en instancias judiciales laborales.

Analizar las consecuencias acerca de la aplicación de la nulidad de la sentencia de primera instancia en materia laboral, por incumplimiento de plazos perentorios.

Elaborar un estudio interpretativo del texto de los artículos 511,518, inciso 4 y 537 del Código de Trabajo vigente, desde el punto de vista gramatical, histórico, lógico y sistemático.

La metodología que se emplea es interpretativo gramatical, histórico, lógico y sistemático, la cual, mediante el uso de los siguientes instrumentos: investigación documental, puesto que las fuentes que se utilizan para este análisis son libros, revistas, artículos, y documentos, sentencias judiciales y normativa vigente, se procura encontrar la respuesta al problema de la investigación (p. 26).

Se obtiene la siguiente conclusión dando respuesta al objeto de estudio de la investigación, cuando el autor indica: Los pronunciamientos de nuestros tribunales de justicia han contribuido significativamente en el concepto sobre el cumplimiento de una tutela judicial efectiva, como garantía esencial para limitar la autonomía del juez o de la jueza (control jurisdiccional) y para proteger y tutelar los intereses de las partes que intervienen en el proceso judicial. En este sentido, nuestros tribunales también han afirmado que la exigencia constitucional de una efectividad pronta en los pronunciamientos para llegar a una solución definitiva del conflicto, así como que estas resoluciones judiciales sean motivadas y congruentes con las pretensiones, también forman parte de una tutela efectiva dentro del proceso judicial, puesto que de ello se deduce la calidad en el servicio judicial para sus usuarios. (p. 235)

Pese al razonable contenido del artículo 518, inciso 4, en relación con el 537, ambos del CT vigente, cuyo fin es regular las actuaciones del juez o de la jueza y disminuir la mora judicial, se puede determinar que será ventajoso en tanto la norma posibilite la consecución del debido proceso que dispone la legislación, lo que implica primordialmente que el juez o la jueza resuelva en tiempo. Sin embargo, dichas disposiciones se conviertan en disfuncionales para los fines procesales de la materia laboral cuando groseramente se deba aplicar la sanción de nulidad ya que

violenta injustamente al actor y demandado, pues aun y cuando estos llegaran a cumplir con todo lo prescrito por las normas procesales, la validez del proceso judicial (tratándose del juicio y su respectiva sentencia) queda condicionada al cumplimiento del juez o de la jueza dictar la sentencia en el tiempo preestablecido. (p. 236)

La tutela judicial efectiva, mediante el principio “pro actione” busca la exclusión de actos o interpretaciones de presupuestos procesales que conlleven una obstaculización de los derechos de las partes. Es claro, entonces, que si la interpretación de la forma procesal no se acomoda a la finalidad de la garantía (es decir, no hay una proporcionalidad entre lo que la forma demanda y el fin que pretende), el derecho fundamental a la tutela efectiva resulta vulnerado. Por lo tanto, se debe privilegiar las decisiones sobre el fondo y minimizar la rigidez de los formalismos procesales excesivos que imponen condiciones impeditivas u obstaculizadoras en la consecución de los fines que el proceso pretende (justicia pronta y cumplida), para alcanzar la efectividad de la tutela judicial efectiva. (p. 236)

Existe una relación indivisible entre la celeridad y la justicia, lo que lleva ligada la razonabilidad de la duración de los procesos puesto que, de haber retrasos groseros y flagrantes, se estaría vulnerando el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva y a la protección jurisdiccional de derechos constitucionales de las partes (p. 236).

No obstante lo anterior, mediante la redacción del artículo 537 del CT, se interpreta que el legislador, efectuando una ponderación entre las garantías para asegurar la inmediatez y concentración en comparación con las garantías para asegurar la celeridad, economía procesal, preclusión y conservación de los actos en el proceso, resolvió darle prioridad a los primeros mediante una esta disposición legal, la cual resulta excesiva y desproporcionada frente a los fines

que se pretende obtener con su utilización, pues genera un menoscabo a la garantía de justicia pronta y cumplida. (p. 237)

Las medidas del artículo 537 del CT vigente, tal cual se plantean, constituyen una excepción al principio de seguridad jurídica, pues podría darse una reforma en perjuicio de la parte vencedora ya que este ejercicio no dispone la prohibición de que esta segunda sentencia no pueda ser contradictoria a la anterior (la que fue dictada extemporáneamente) (p. 237).

Aunado a lo anterior, precisamente por la naturaleza social de esta materia y la aplicación del principio protector, la referida normativa debe estar encaminada a procurarle a la parte trabajadora una correcta justicia social en materia procesal-laboral. Por lo tanto, la redacción de esta legislación no puede ser en favor de generar rigurosidades innecesarias a la persona trabajadora o bien restringirle sus derechos y garantías procesales que hagan que quede en detrimento, o incluso en abandono, las nociones del principio protector, en lugar de ello se debe velar por su protección especial. (p. 237)

Las normas bajo estudio son laxas en cuanto a los requisitos para aplicar la nulidad de las sentencias por extemporáneas, puesto que no exigen, como parte de sus preceptos, que la solicitud de nulidad de la sentencia sea motivada, razonada y fundamentada con base en las circunstancias que rodean el hecho y los elementos probatorios con los que se cuentan; por lo tanto, el análisis que le corresponde realizar al órgano superior será únicamente sobre la procedencia o no de la anulación de la sentencia con respecto al plazo para dictarla. Así las cosas, el órgano superior tiene una única posibilidad: la de declarar la nulidad total de las actuaciones, sin poder aceptar parcialmente la sentencia extemporánea. (p. 238)

La segunda tesis nacional consultada es la de Campos (2017) con el tema “La segunda instancia especializada en ejecución de la pena en un estado social y democrático de derecho: El caso de Costa Rica”, la realiza para la Universidad de Costa Rica y opta por el grado académico de Licenciatura en Derecho.

De esta investigación se desprende el siguiente objetivo general: determinar las repercusiones y consecuencias que acarrea la inexistencia de un órgano especializado que conozca en segunda instancia en materia de ejecución penal dentro del sistema judicial costarricense; la violación a los principios y garantías democrático de derecho que ello implica; así como las ventajas de su implementación. (p. 5)

Y los siguientes Objetivos específicos:

Describir los conceptos que sirven de base para un adecuado abordaje del tema planteado.

Exponer los antecedentes doctrinarios, académicos y jurisprudenciales respecto del tema de la ejecución de la pena en general, así como de su fase recursiva, en específico.

Definir el concepto de ius puniendi, y su relación con el Estado Social y Democrático de Derecho.

Explicar las características, logros, deficiencias y necesidades relativas a la pena de prisión dentro del sistema penitenciario costarricense.

Establecer cuáles son, actualmente, las principales problemáticas carcelarias en nuestro país.

Estudiar las características de la ejecución de las penas como etapa del proceso penal.

Describir el tipo de intervención y función que cumplen cada uno de los sujetos procesales y demás partícipes en la fase de ejecución penal.

Enumerar y definir los diferentes incidentes procesales como instrumentos jurídicos propios de la fase ejecutiva en materia penal.

Analizar las funciones, cualidades y competencias del juez especializado en ejecución de la pena, como garantía procesal dentro del sistema jurídico de un Estado Social y Democrático de Derecho.

Indagar en la dinámica normativa y funcional del régimen de impugnación en la etapa de ejecución penal y sus particularidades en Costa Rica.

Recopilar y analizar la opinión jurídica de distintos profesionales en Derecho, respecto de la problemática planteada y demás aspectos correlativos.

Estudiar las diferentes propuestas que ofrecen una solución al problema de la inexistencia de un órgano especializado en la segunda instancia de la ejecución penal. (pp. 5-6)

La metodología que se emplea es la: descriptivo, deductivo, inductivo, comparativo y analítico, se procura encontrar la respuesta al problema de la investigación (p. 7).

Se obtiene la siguiente conclusión dando respuesta al objeto de estudio de la investigación, cuando el autor indica que,

Costa Rica cuenta con, lo que se conoce como, un Estado Social y Democrático de Derecho, lo cual implica la existencia de un Estado que participa activamente en la prestación servicios que procuren el bienestar de la población; que busca la comunicación y el acercamiento entre los representantes del poder y los ciudadanos, así como la sumisión de la Administración

pública al derecho, asumiendo las normas jurídicas como el fundamento, el marco y el límite de su accionar. Velando así por los derechos fundamentales de sus ciudadanos, entre los cuales se encuentran, también, las personas privadas de libertad. (p.202)

Dentro de un Estado Social y Democrático de derecho, la pena privativa de libertad se puede describir, básicamente, como una limitación a la libertad de tránsito; limitación que bajo ningún supuesto debería perjudicar derechos fundamentales de quien la padece, como el derecho a la vida, a la integridad física y moral, ni ningún otro; pues se parte de la premisa de que las personas privadas de libertad siguen siendo sujetos activos de derechos; derechos reconocidos por la normativa nacional e internacional. (p.202)

Uno de los principales derechos que se debe garantizar a las personas privadas de libertad es el de la dignidad humana, asumida como el valor central de todo ordenamiento jurídico, como presupuesto para la existencia de todos los demás derechos humanos. Derechos, tales, que se ven violentados con la persistencia de conflictos penitenciarios como: la ausencia de políticas económicas, criminales y sociales que se implementen de forma integral, el hacinamiento carcelario, la deficiente calidad de la vida en prisiones por falta de condiciones básicas de higiene y salud, la insuficiente cantidad de personal penitenciario y la falta de programas de capacitación y trabajo para las personas presas. Sin embargo, se debe reconocer el esfuerzo reciente de autoridades estatales como el Ministerio de Justicia y Paz por los recientes esfuerzos por intentar apalear tales problemáticas carcelarias. (p.202)

Existe también un derecho fundamental a recurrir las sentencias judiciales, contemplado en el art. 8. 2. h) de la CADH y reconocido por la Corte IDH; que a la luz de las Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad se puede afirmar que de éste deriva la obligatoria creación de un órgano especializado, que resuelva dichas impugnaciones,

así como la creación de los demás medios e instrumentos que garanticen el efectivo ejercicio de este derecho. (p.203)

Es la fase de ejecución de la pena, por medio de las funciones de control y vigilancia que ejerce el juez de ejecución penal, la que debe proporcionar a las personas privadas de libertad los instrumentos idóneos para que estos puedan hacer valer sus derechos y poner en conocimiento de la autoridad judicial todos aquellos actos o decisiones llevadas a cabo en el ámbito penitenciario que violenten o menoscaben sus derechos fundamentales; así como también, una serie de mecanismos judiciales donde se puede entrar a conocer todo lo relativo a la ejecución, sustitución, modificación o extinción de las penas o de las medidas de seguridad. (p.203)

El art. 478 del CPP es el que regula los incidentes de ejecución como instrumentos procesales para el resguardo de los derechos fundamentales y garantías procesales de ésta población vulnerable; entre los cuales se pueden encontrar los siguientes: incidente de libertad condicional, incidente de queja, incidente de modificación de pena, incidente de cumplimiento de pena en el extranjero, incidente de prescripción de pena, incidente de seguimiento de medida de seguridad, incidente de rehabilitación, incidente de enfermedad, incidente de ejecución diferida, incidente de unificación y adecuación de penas, incidente de apelación de medidas cautelares y recurso de revisión. (p.203)

Según la normativa procesal penal costarricense, contra las resoluciones dictadas por los jueces de ejecución de la pena al conocer estos incidentes en primera instancia cabe el recurso de apelación, el cual será resuelto por el tribunal de juicio que sentenció en cada caso concreto. Lo anterior, fue estipulado en el art. 478 del CPP, así como en el 92 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por lo que, en nuestro sistema de Administración de Justicia Penal, no existe a la fecha un órgano de segunda instancia especializado en materia de ejecución de la pena, ya que dicha

labor fue encomendada por el legislador al tribunal de sentencia que condenó en cada caso concreto. (pp.203-204)

Escenario, este, que representa un serio conflicto debido, en un primer plano, a la falta de especialidad que debería operar en la materia. Generando, a su vez, importantes violaciones a los principios constitucionales del debido proceso legal, imparcialidad, seguridad jurídica, justicia pronta y cumplida, entre otros. Así como también, al derecho fundamental de acceso a la justicia, y al derecho a impugnar las resoluciones judiciales. Aunado una serie de consecuencias en la logística y el desarrollo de los procesos incidentales. Situación que ha sido reafirmada no solo por la doctrina nacional, sino también, por los sujetos procesales entrevistados. (p.204)

La tercera tesis nacional consultada es la de Pérez y Williams (2003), con el tema “Análisis de la vigencia del principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador en relación con la conciliación judicial y extrajudicial como medios de resolución alterna de conflictos en el derecho individual de trabajo de Costa Rica” la realiza para la Universidad de Costa Rica y opta por el grado académico de Licenciatura en Derecho.

De esta investigación se desprende el siguiente objetivo general: determinar en qué forma el principio de irrenunciabilidad de derechos moldea, tanto la concepción de la autonomía de la voluntad del trabajador, como su libertad de contratación, y los Objetivos específicos: El primer objetivo es analizar profundamente cual es el papel que juegan los principios generales del derecho en la interpretación de normas jurídicas, teniendo inclusive el carácter de fuentes del derecho, el segundo objetivo es estudiar los elementos generales que integran la noción de principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, para así determinar sus verdaderos alcances el tercer objetivo es estudiar el instituto de la renuncia en nuestra disciplina, deteniéndose con especial atención en el documento conocido en doctrina como finiquito o recibo por saldo y el cuarto

objetivo es el análisis exhaustivo de la labor que cumplen los medios alternos de resolución de controversias en el sistema jurídico. (p. 23)

La metodología que se emplea es la: deductivo, inductivo, comparativo, se procura encontrar la respuesta al problema de la investigación (p. 116).

Se obtiene la siguiente conclusión dando respuesta al objeto de estudio de la investigación, cuando el autor indica que: La irrenunciabilidad de derechos, como principio fundamental del derecho de trabajo asentado en nuestro medio a nivel constitucional, debe entenderse como un enunciado de carácter general al cual se subordinarán un conjunto de situaciones particulares. En este sentido dicho principio se comporta como una pauta general de la valoración del ordenamiento jurídico que prohíbe o deja sin efecto la disposición que normalmente tendría un contratante del derecho común, sobre los beneficios que el Derecho de Trabajo en general brinda a la parte más débil de la relación: el trabajador. (p. 142)

Para lo anterior se recomienda: la necesidad de buscar alternativas al sistema de justicia tradicional proviene, básicamente de dos factores, que son el virtual colapso de los tribunales de justicia por la morosidad en la resolución de las causas judiciales; y la necesidad de satisfacer, real y efectivamente los intereses de las partes (pp. 142-143).

La cuarta tesis nacional consultada es la de Jiménez (2017), con el tema: La Reforma Procesal Laboral costarricense y su impacto económico en la Defensa Pública del Poder Judicial, la realiza para la Universidad Escuela Libre de Derecho y opta por el grado académico de Maestría en Administración y Derecho Empresarial.

De esta investigación se desprende el siguiente objetivo general:

Investigar el impacto económico que generará la implementación de la Reforma Procesal Laboral en el presupuesto asignado a la Defensa Pública del Poder Judicial contrastado con los beneficios que obtendrá la persona trabajadora (p. 11).

Los objetivos específicos:

Analizar los orígenes y evolución del Derecho Laboral en Costa Rica desde inicios del siglo XX.

Analizar el contenido de la Reforma Procesal Laboral y establecer sus principales diferencias con lo normado anteriormente por el Código de Trabajo de 1943 y sus reformas.

Determinar las principales diferencias que se presentan entre el procedimiento actual del Código de Trabajo y los cambios que se introducen en la Reforma Procesal con relación al patrocinio legal con que cuenta el trabajador en los procesos laborales.

Precisar los requerimientos logísticos necesarios por parte de la Defensa Pública para la ejecución del beneficio de justicia gratuita para la persona trabajadora establecida en el artículo 454 de la Ley de Reforma Procesal Laboral y si estos modifican la estructura organizacional de la Defensa Pública (pp. 11-12).

La metodología que se emplea es la: explicativo por cuanto la información recabada y su análisis permitieron alcanzar un conocimiento más preciso sobre la magnitud del problema planteado. Se fundamentó en la información documental, estadística y la recolectada mediante entrevistas que permitieron realizar el registro de datos, realizar una explicación detallada de la actividad desplegada en torno a la implementación de la Reforma Procesal Laboral, así como de todos los factores intervinientes en este proceso y de esta forma se expone información relevante para el desarrollo de los objetivos de interés para la investigación. (pp. 57-58)

Se obtiene la siguiente conclusión dando respuesta al objeto de estudio de la investigación, cuando el autor indica que:

El capítulo de la Garantías Sociales introducido en la Constitución Política en el año 1943 da rango constitucional a la protección de los derechos de las 172 clases trabajadores, con el fin de brindarles protección por parte del Estado y un respeto hacia sus derechos por parte del patrono (p. 171).

El Derecho Laboral en Costa Rica ha presentado un lento avance con respecto a su evolución en el tanto se establece que solamente en los años 1966, 1993 y 2000, se han dictado leyes que aportaron algunos cambios importantes a esta Legislación en beneficio de la clase trabajadora y la modificación más importante es la reciente Reforma Procesal Laboral que viene a ser hasta la fecha la más importante de todas. (p. 171-172)

El Derecho Laboral es irrenunciable al constituirse como un derecho humano fundamental que garantiza entre otros el derecho a la vida, al salario, al descanso y al desarrollo socio económico de las personas trabajadoras y sus familias, por esta razón deben ser defendidos considerándolos como derechos mínimos esenciales para las personas (p. 172).

La Reforma Procesal laboral se convierte en la modificación más importante realizada a la fecha al Código de Trabajo desde su creación en el año 1943, y su objetivo primordial es que las personas trabajadoras dispongan de un proceso laboral que les brinde una justicia pronta y cumplida con un amplio espectro de protección (p. 173).

La Reforma Procesal Laboral produce modificaciones importantes en el Código de Trabajo en tres grandes áreas como lo son la procesal al generar cambios en el sistema como la oralidad en procura de acortar los tiempos de tramitación, los derechos individuales en los que se regula la

relación patrono persona trabajadora otorgando más protección mediante instrumentos nuevos o modificados como la carta de despido, fueros de protección, tutela del debido proceso o nuevos criterios de discriminación, y la parte de derechos colectivos regulando de forma más clara la relación entre patronos y trabajadores ya sea en el sector público o sector privado donde se formaliza lo referente al fuero sindical y sus implicaciones, los requisitos para convocatoria a huelga, nuevas disposiciones sobre los mecanismos de negociación colectiva como arreglos directos, conciliación y arbitraje. (p. 173)

La Reforma Procesal provoca un cambio sustancial en la estructura organizacional de los Despachos Judiciales de la jurisdicción laboral como parte de la especialización de la materia que se pretende, generando la unificación de Juzgados que conocen esta materia para dar paso a la creación de Juzgados Especializados, estableciendo Juzgados Mixtos que conozcan materia civil y de trabajo y Juzgados Mixtos que conocen además otras materias como Agrario, Penal Juvenil, Violencia Doméstica o Familia y delega el conocimiento en aquellos juzgados contravencionales y de menor cuantía en donde no exista juzgado de trabajo. (p. 174)

Se introducen cambios en las normas que regulan procesos especiales de protección de derechos laborales y crea otros procesos especiales que no se encuentran en el Código Laboral vigente como por ejemplo el proceso de calificación de la huelga que a la fecha se realiza con criterios jurisprudenciales o el procedimiento de reinstalación de Trabajadores que sufrieron Riesgos de Trabajo y a consecuencia de esto fueron cesados de sus trabajos. (p. 177)

La Ley modifica la parte recursiva y pasa de tres a dos las instancias para el conocimiento de las apelaciones, en consecuencia, serán conocidas por los Tribunales de Apelación y la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia quienes se arrogan el conocimiento de las impugnaciones presentadas con sustento en violaciones a las reglas sustantivas y a las reglas de procedimiento

con mención especial de los fueros de protección que son de conocimiento inmediato de la Sala Segunda. (p. 177)

Se establece la defensa gratuita en los supuestos de protección por discriminación en el trabajo los cuales amplía de cinco a catorce contemplando entonces 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 incluso desde el mismo procedimiento de selección y reclutamiento tratándose entonces de un contenido con protección plena a la persona trabajadora. (p. 178)

La aplicación de la defensa gratuita establecida por la Reforma Procesal Laboral, significa para la Defensa Pública del Poder Judicial la modificación en su estructura organizacional al crearse la Unidad de Defensa de la Persona Trabajadora atendida por abogados y abogadas de asistencia social, la cual funcionará con un presupuesto independiente al presupuesto general de esa Institución y del Poder Judicial, cuyos fondos de financiamiento tendrán su origen en el Fondo de Apoyo para la Resolución Alternativa de Conflictos (FASAC), que le asigna un 50% a esta Sección Especializada y el restante 50% será depositado en el Fondo de Apoyo a la Solución Alternativa de Conflictos que se crea en esta ley. (p. 178)

Proyecciones

Para el cumplimiento del primer objetivo sobre conocer la implicación procesal y jurisprudencial el artículo 589 del Código Procesal Laboral a partir de la reforma procesal laboral, la proyección para resolverlo es:

- Con el análisis completo del principio de no reforma en perjuicio se establecerá cual es el espíritu que inspira su nacimiento, el cual motiva al legislador a realizar la prohibición tacita en la norma, se dará con las repercusiones que tiene para las partes que se le reforme en perjuicio una sentencia la cual ya había otorgado

derechos, estableciendo en cuales casos específicos puede un juez de segunda instancia aplicar un cambio que afecte a la parte vencedora o si bien deben de existir un total apego a la norma impidiendo la reforma en perjuicio, así mismo; se analizará la figura en los procesos de reenvío, para establecer si se debe de dar inicio al procedimiento con un sesgo de un mínimo el cual no puede ser variado o bien si se inicia como si no se hubiera realizado gestión alguna y si esto afecta los derechos que ya se han declarado.

Para el cumplimiento del segundo objetivo sobre el conocer la aplicación e interpretación del principio de no reforma en perjuicio en el derecho laboral en el periodo 2017 – 2024, se realizará lo siguiente:

- Con relación al conocimiento de la aplicación procesal se espera establecer los parámetros procesales de cómo se lleva a cabo un proceso de segunda instancia y de reenvío, de cómo aprecia el juez las circunstancias que se le presentan como ya resueltas, como debe involucrar lo ya resuelto con los temas que se presentan como motivo de apelación, casación o de reenvío y la capacidad que tiene el juez para variar el fondo de una sentencia anterior, si se encuentra dentro de la independencia del juez poder variarla y como motiva estas variaciones a la luz del principio que impide la reforma en perjuicio, como parte del análisis jurisprudencial, en esta

Sobre el examen de los casos en que la persona juzgadora aplica la no reforma en perjuicio del artículo 589 del Código de Trabajo, se resolverá de la siguiente forma:

- Se establece la conducta de los jueces a treves del análisis jurisprudencial a partir de la reforma procesal laboral, para establecer si la reforma vino a cumplir con las expectativas para las cuales se promulgo. Así mismo, establecer si los jueces tienen un conocimiento amplio de estos principios o si bien por la falta de preparación

puede darse una confusión de estos y afectar a las partes. Además de relacionar los casos de la aplicación de este principio con la preparación que reciben los jueces por parte de la escuela judicial, para realizar recomendaciones respecto de lo que se debe explicar y enfatizar para evitar reformas en perjuicio, afectando la economía procesal, por cuanto se debe accionar la segunda instancia.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Principios procesales en materia laboral

Como parte del estudio de los principios procesales se tiene que estos cumplen una función base en el derecho laboral, de forma tal que el libro llamado “La tramitación de los procesos laborales” de Varela (2011) afirma que,

los principios generales o estructurales del proceso laboral son la base de éste y, por lo tanto, deben ser tomados en cuenta por el legislador a la hora de emitir las leyes procesales. Cumplen una función inspiradora y, a su vez, deben ser aplicados durante la tramitación de todo proceso, según lo permita la legislación procesal vigente (p. 20).

Siendo tal la importancia de los principios procesales, de forma tal que inspiran al legislador en la creación de la ley, por cuanto cada que se emite una nueva norma o reforma a una preexistente estos principios deben de ser el pilar y la guía para que de forma concatenada y en orden lógico se emita, lo anterior tiene una gran relevancia, ya que el operador de justicia debe apegar su actuación a estos principios durante toda la tramitación del procedimiento y al finalizarlo con la sentencia correspondiente.

En este mismo sentido en el manual de los procesos laborales (Montero, 1979, como se citó en Varela, et al. 2017) afirman que,

los principios procesales, por otros denominados principios del procedimiento, tienen la función de suplir las lagunas o ambigüedades que puedan darse en el derecho procesal; se consideran normas jurídicas semejantes a las normas que integran un ordenamiento e incluso llegan a constituir el vértice o columna vertebral de una estructura procesal, que sin perjuicio de no dejarla invalida, debe integrarse a esas normas como un todo armónico.

Además, indican al operador del derecho el pensamiento e inclinación de un determinado proceso o de un sistema procesal en general; aunque no configuran el proceso, inspiran ciertas construcciones procesales. (p. 19)

Concepto de Principio

Sobre el concepto de principio y como ayuda a dilucidar el tema Varela, et al. (2017) afirman que,

Los principios son vigas maestras, el “alma de las normas”, ideas-ejes, grandes líneas inspiradoras, el diseño o modelo “técnico” determinado por el legislador para una disciplina procesal de ahí que Eisner (2004) los califica como fundaciones, formativos, monitores, porque inspiran, sustentan, armonizan a los distintos ordenamientos procesales, que a lo largo de sus disposiciones los reflejan “obstinadamente”. Desde el punto de vista dogmático, sostiene (Peyrano, 1978) se trata de construcciones jurídicas normativas”, que no expresan -como los conceptos- “realidades subjetivas”, sino ideas generales obtenidas por abstracción y que se vuelven sobre las normas para ofrecer de ellas una visión unitaria, orgánica y sistematizada. (p. 20).

Los principios procesales en materia laboral se tienen bien definidos, ya que configuran la estructura fundamental sobre la cual se debe de realizar cada uno de los procedimientos que conozca la jurisdicción supra citada, estos parámetros establecen las bases y las pautas que se deben seguir para que el proceso se ejecute de forma correcta y en apego a la legislación vigente; si bien en algunos principios no están mencionados de forma tácita en la ley, la función inspiradora que cumplen se ve reflejado en la determinación que el legislador le da a la norma para que por medio de estos principios se puedan resolver en caso de vacío o de interpretación no clara, por lo que se estudiaran cada uno de ellos.

Principio de contradicción o audiencia bilateral:

En el orden que se establece en el código de trabajo se desarrollan los principios, el primero de ellos refiere Varela, et al., (2017) es:

El primero es de contradicción o de audiencia bilateral. Contempla el artículo 39 Constitución Política (de ahora en adelante CPo), el derecho de defensa o de contradicción, según el cual “a nadie se le hará sufrir pena sino por delito, cuasidelito, o falta, sancionados por ley anterior y en virtud de sentencia firme dictada por las autoridades competente, previa oportunidad concedida al indiciado para ejercitar su defensa...” En materia laboral, civil o contenciosa, se traduce en la exigencia de dar a cada una de las partes, la posibilidad de llevar a cabo una actuación, del mismo contenido y valor con que ha contado la contraria, a fin de obtener una declaración del derecho a su favor. (p. 24)

Refiere el autor antes citado lo que la sala constitucional ha fallado sobre este principio indicando:

(S. Const. N°15 del 05-01-1990) el principio de contradicción o bilateralidad supone: “a) notificación al interesado del carácter y fines del procedimiento, b) derecho a ser oído, y oportunidad del interesado para presentar los argumentos y producir las pruebas que entienda pertinentes, c) oportunidad al administrado de preparar su alegación... d) notificación adecuada de la decisión... y de los motivos en que ella se funde, y, e) derecho del interesado de recurrir la decisión dictada” (p. 24).

Principio de Publicidad

Sobre este principio refiere Varela (2011) afirmando que,

El principio de publicidad es de carácter político -por ser una conquista del pensamiento liberal de la Revolución Francesa-. Atiende al grado de difusión de los actos del procedimiento en general y de la actividad jurisdiccional es especial; se puede hablar de un tipo procesal público o de un tipo procesal relativamente secreto (p. 25).

Principio de oralidad:

Sobre este principio refiere Varela (2011) afirmando que,

En nuestro medio, el legislador, al normar lo relativo a juicios de trabajo, estableció que el procedimiento es fundamentalmente verbal, inspirado en el principio de oralidad. Ello significa que la mayoría de las gestiones de las partes, tales como manifestaciones, otorgamiento de poder especial judicial, ofrecimiento de pruebas, solicitud de embargo y de remate, etc., pueden plantearse en forma verbal ante el juzgado, donde el auxiliar judicial debe levantar el acta respectiva, recogiendo fielmente lo manifestado por el trabajador o la trabajadora. (p. 21)

Este principio busca dar una celeridad al proceso, por cuanto se evita el tener que presentar escritos para todas las gestiones, si no que se atienden las solicitudes o manifestaciones en los momentos procesales oportunos para cada necesidad y de todo ello se toma un registro para que conste en las actas y con esto darle seguridad jurídica al procedimiento, con este principio se da una mayor apertura de la manifestación de lo que pretende el trabajador y permite un acercamiento de las partes, lo que permite introducir los medios de resolución alterna al conflicto entre ambos, ya que si las manifestaciones verbales son claras permiten identificar el problema y darle una solución alterna, en el caso en que las partes deseen apegarse a alguna solución alterna, o bien la manifestación oral de las partes sobre situaciones de peligro en la demora y la apariencia del buen derecho, para que se ordene alguna medida cautelar necesaria de forma expedita, ya que se

manifiesta en el acto y se resuelve el mismo acto por parte de los jueces atendiendo a la urgencia de la misma.

Sobre el principio de oralidad (Mellado et al., 2007, como se citó en Varela, et al, 2017) indican que el sistema utilizado en la legislación laboral costarricense es

El nuevo proceso laboral es mixto: escrito en su fase inicial de demanda, contestación y resoluciones previas a la celebración de primera audiencia, y oral en la fase de audiencias: preliminar y complementaria, incluso retoma la escritura para la interposición del recurso de apelación y el de casación contra la sentencia de fondo, es por ello que doctrina ha expresado que la principal manifestación del principio de oralidad: "... se encuentra en la propia existencia de un juicio oral en el que de forma verbal se exponen todas las alegaciones de las partes." "sin embargo debe anotarse que otro momento procesal en el que este principio toma especial relevancia es cuando: "el órgano judicial tiene la posibilidad de dictar resoluciones, autos y sentencias de forma verbal". (p. 32).

Así el principio de oralidad se encuentra íntimamente ligado a la naturaleza del proceso laboral que introduce la Reforma Procesal Laboral (de ahora en adelante RPL), ya el artículo 421, indica que uno de los principios generales del proceso laboral será la oralidad en las actuaciones judiciales (p. 32).

Para efectos de este principio de alcance general se encuentra normado en el Código Procesal Civil, el cual indica que,

El proceso deberá ajustarse al principio de oralidad. La expresión oral será el medio fundamental de comunicación. Solo serán escritos, ya sea en soporte físico o tecnológico, aquellos actos autorizados expresamente por la ley y los que por su naturaleza deban

constar de esa forma. En caso de duda entre la aplicación de la oralidad y la escritura, el tribunal escogerá siempre la oralidad. (Código Procesal Civil, 2018, art 2.6)

Lo anterior reafirma el alcance general de este principio el cual debe ser, de aplicación en todas las materias en cuanto a las audiencias que se realizan la oralidad debe prevalecer, sin embargo, no se descarta el uso de algún otro medio para los casos en los que se amerite su uso, como lo son documentos que hagan constar alguna prueba escrita, sin embargo, si para el tribunal es conveniente podrá solicitar que se exprese de forma oral el contenido de esta para la celeridad del procedimiento.

Principio de oficiosidad

Con relación al principio de oficiosidad Varela, (2011) refiere sobre este significa que:

El principio de oficiosidad significa que en el momento en que el tribunal recibe una gestión, procede a dar trámite a las siguientes etapas sin necesidad de nuevas solicitudes, salvo que para continuar con el trámite se requiera del cumplimiento, por las partes, de alguna prevención indispensable para continuar con el procedimiento (p. 21).

Este principio de oficiosidad hace referencia según Varela et al., (2017) que,

Una vez una vez requerida legalmente la intervención del despacho judicial, se debe impulsar el proceso cumpliendo con todas las etapas. El principio conlleva un beneficio para las partes y un deber inexcusable para el juez, pues siempre que el acto procesal subsiguiente pueda y deba ser ordenado por el juez, no puede obligarse o sancionarse a la parte por su omisión o negligencia; por el contrario, la caducidad de la instancia o del proceso, no puede decretarse en esas condiciones, pues este es un modo anormal de

terminación del proceso, lo normal es la sentencia, acto que inexcusablemente debe provenir del juez sin necesidad de solicitud expresa. (p. 35)

Principio de celeridad

Sobre la celeridad como principio de la materia laboral (Krotoschin, 1987, como se citó en Varela, 2011) señala sobre la celeridad:

Esta particularidad del proceso es esencial para el cumplimiento del principio constitucional de justicia pronta y cumplida. Por el principio de celeridad se dan las disposiciones sobre improrrogabilidad (los plazos dados no se pueden alargar) y perentoriedad (los plazos son muy cortos). Son ejemplos, el emplazamiento para la contestación de la demanda, el señalamiento de audiencia de conciliación y recepción de pruebas, así como para el ofrecimiento de prueba y para el dictado de la sentencia, entre otros. (p. 2)

Este principio es fundamental en el proceso laboral, por cuanto garantiza a los trabajadores un proceso corto, con el cumplimiento de todos los requerimientos del debido proceso en un plazo muy breve, esto para garantizar la protección del trabajador para que se acojan las gestiones a la brevedad, esto lo realiza el legislador reconociendo que se debe otorgar una protección al trabajador reconociéndole como la parte que requiere mayor protección en la relación laboral.

Además, se contempla este principio para todas las etapas procesales, como lo afirma (Varela, 2011) en el libro Tramitación de los procesos laborales, en el cual indica sobre el principio de celeridad. “También está presente, en forma tácita, en todas las normas procesales laborales que establecen términos o plazos muy cortos para tramitar y realizar gestiones, o para presentar recursos” (Varela, 2011, p. 21).

Principio de Gratuidad

Este principio representa una de las características del derecho de trabajo, ya que, otorga al trabajador un beneficio de representación legal sin costo, sobre este principio refiere Varela, (2011):

El principio de gratuidad está presente en los artículos 10 y 444 del Código de Trabajo (de ahora en adelante C.T.) Con el mismo el legislador permitió a los trabajadores el fácil acceso a la justicia, eliminando el formalismo que tiene, por ejemplo, la legislación procesal civil, donde se exige litigar con patrocinio de un profesional en Derecho (en el futuro esto puede cambiar si se aprueba el proyecto de Código Procesal Laboral que está en trámite, donde se exige la asistencia letrada, pero se crea el recurso por la defensa pública). (p. 22)

Principio dispositivo

Este principio representa el inicio de los procesos judiciales en el ámbito laboral, sobre este principio Varela et al. (2017) afirman que,

En nuestro sistema jurídico, ningún proceso, aunque sea de los llamados sociales, puede iniciarse de oficio. Se yergue, así como un pilar del sistema democrático, de imparcialidad del juzgador, incluso de la libertad personal, la libertad de comercio y de empresa, así como autonomía de la voluntad, desde la óptica constitucional. Incluso no desconoce ese carácter el hecho de que ciertos procesos puedan ser activados por órganos estatales, en defensa de personas o intereses vulnerables. (p. 42)

Conforme a este principio, cada parte debe aportar la prueba que le interese para aclarar los hechos que le son favorables, con lo cual se “reconoce a las partes el dominio del litigio

y entrega a la instancia de parte la iniciativa en el impulso procesal” (Caballenas 2006, como se citó en Varela et al. 2017). En este sentido como una consecuencia del principio dispositivo la demanda laboral, solo se puede iniciar por gestión de parte. (p. 43)

Según la máxima dispositiva, el tribunal no contribuye, de oficio, por falta de interés público, a la aclaración exhaustiva de la situación que originó el conflicto. Sin embargo, en el proceso de trabajo, por el interés social que está de por medio, ese principio se aplica parcialmente; existe obligación legal de las partes de presentar las pruebas que sustenten los hechos de la demanda y las excepciones opuestas, pero el juez laboral tiene la facultad de ordenarles aportar la que estime necesaria para tener por acreditados los hechos que sustentan las demandas. (p. 43)

Principio de motivación de las resoluciones

El principio de motivación de las resoluciones es una garantía procesal para las partes, siendo que las resoluciones no pueden simplemente emitirse por el pensamiento o criterio del juez, sino que deben de estar motivada en las normas que rigen la materia, este principio Varela et al., (2017) afirma que,

Conforme al art. 481 C.T., en la valoración de la prueba, en las sentencias, el juez deberá “expresarse los fundamentos fácticos, jurídicos” y es un principio del proceso laboral “la necesaria motivación de las resoluciones judiciales” -art 421-. El CTR si utiliza correctamente el término motivación de las resoluciones -lo que no hace el NCPC, que confunde fundamentación con motivación. El RAE le atribuye a la palabra “motivar” los sinónimos “causar, originar, producir, hacer, influir, razonar, justificar, inferir, apoyar...” y define motivar como “dar o explicar la razón o motivo que se ha tenido para hacer algo” (p. 29).

Aunque se suele confundir, ambos conceptos, hay una clara diferencia entre fundamentación y motivación, pues fundar es hacerlo en derecho o normas de fondo aplicables, analizándolas, escudriñándolas para el caso concreto. Motivar es explicar y dar las razones fácticas y jurídicas de cómo se subsumen los hechos, pruebas y normas, en el presupuesto factico de la norma y por otro lado es dar una explicación razonada, lógica y coherente y expresa en que se basa una sentencia o resolución. (p 29)

Sobre la exigencia de motivación, la Sala Constitucional ha señalado:

“La fundamentación del fallo constituye un elemento integrante del debido proceso... constituye ésta una garantía tanto para las partes del proceso, que son los destinatarios directos de la misma, como para la colectividad en su conjunto. Dentro de un sistema de justicia democrático es indispensable que exista un control de los razonamientos que el juez utiliza en sus valoraciones, a fin de poder determinar si los mismos se ajustan a criterios de racionalidad y objetividad, o si más bien obedecen a simples caprichos, impulsos o intereses personales. La legitimación de la función jurisdiccional en un sistema político democrático deviene del ejercicio la función. El juez se encuentra obligado a justificar sus actos y resoluciones, a indicar las razones, causas y fundamentos, los cuales ha de plasmar en un documento que no solo se ponga en conocimiento de las partes, sino también de la colectividad en su conjunto, facilitándose el acceso, tanto a la audiencia oral como al documento en sí. Puede decirse entonces que la motivación del fallo no solo tiene valor procesal sino también extraprocesal porque trasciende a los sujetos involucrados en el caso concreto. El hermetismo, la arbitrariedad y el secreto son propios de sistemas políticos totalitarios, en donde se irrespetan los más sagrados valores de la persona humana”. (p 30)

Principio de Preclusión

Sobre el principio de preclusión, el cual es parte del orden que se impone en los procedimientos para que se cumpla el parámetro de tiempo, (Vescovi E. y AA. VV. 1998, Gimeno V. 1981 como se citó en Varela et al. 2017) refiere este principio como:

La raíz latina de preclusión es “praeclusio” y la italiana “occludere”, significan “clausurar, cerrar el paso, impedir”. En el campo procesal fue introducida por Chiovenda. Se define como la pérdida, extinción o consumación de una facultad legal; o sea, la imposibilidad de cumplir un acto pasado o superado, en el futuro. El principio de preclusión persigue ordenar el debate y posibilitar el avance del proceso, consolidando las etapas cumplidas y negando la posibilidad de retroceder las etapas consumadas; además permite la aceleración del procedimiento, la descongestión, protección del tiempo, trabajo y costos realizados en el proceso.

Sobre el principio de preclusión señala la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en la resolución 685 de las 09: 40 horas del 20 de agosto de 2004 que este principio se refiere a:

Las regulaciones contenidas en los artículos 598 y 608 del Código Procesal Civil, aplicables a la materia laboral, conforme al numeral 452 del de Trabajo, establecen condiciones para la admisibilidad del recurso ante esta Sala. De conformidad con la primera norma indicada, no podrá incoar el recurso la parte que no haya apelado el fallo de primera instancia, cuando el del órgano de alzada sea exclusivamente confirmatorio. Así, el artículo 608 ibidem indica que no podrán ser objeto del recurso aquellas cuestiones que no hayan sido oportunamente propuestas ni debatidas por las partes.

Principio de sencillez e informalismo

El “principio de sencillez”, por la naturaleza del proceso laboral está presente en esta materia en cuanto no exige las formalidades excesivas e innecesarias de los actos, salvo disposición Varela et al., (2017) afirma que,

Quando el acto es formal, por ejemplo, la demanda -art 49 -, la conciliación, los recursos de casación y apelación – arts. 586 y 590 – y la sentencia -560 CTr -. Por el contrario, otros actos, como la innecesaria autenticación de la firma del petente por parte de abogado para que tenga validez un escrito y en general cualquier acto de trámite, no obliga a cumplir formalidades -462, 443, 444,493 y 557 del CTr-. Manifestación de este principio es la amplia y clara previsión del art. 426 “se consideran contrarias al sistema de administración de justicia laboral la utilización por parte de los juzgadores de formalidades, se tendrán el decreto excesivo de nulidades, la falta de aplicación del principio de saneamiento y conservación del proceso, cuando ello fuera procedente”. (p. 33)

El proceso tiene como objetivo alcanzar un pronunciamiento de la pretensión de fondo, es por eso por lo que debe procurar flexibilidad y el informalismo en todos aquellos aspectos que por ser subsanables no afectan de manera grave la finalidad misma del acto procesal o el derecho a una defensa adecuada para quienes en el intervienen. El proceso y las interpretaciones sobre las normas que lo regulan deben ser flexibles, amplias, antiformalistas, simples; principios que contrastan con el calvario que en muchas ocasiones se construye alrededor de un proceso, transformándolo en una muralla infranqueable, que además de rígido, costoso y lento; aparece plagado de obstáculos y dificultades. (p. 34)

Principio de Concentración

El principio de concentración como presupuesto procesal tiende a brindar celeridad a los procedimientos (Krotoschin, s. f., como se citó en Varela et al., 2017) refiere sobre este principio:

Este principio consiste en la tendencia inherente al proceso de trabajo reunir, en actividades procesales unitarias, numerosos y variados actos procesales, que se suceden unos a otros en el seno de un acto complejo, sin separación y sin plazos ni términos de tiempo (p 37).

Además, señala (Alfonso Mellado y otros, 2007; como se citó en Varela et al., 2017) “En este sentido la concentración “pretende simplificar al máximo las actuaciones procesales (p 37).

Así mismo afirman (Cabanellas 2006 y Alfonso Mellado y otros, 2007; como se citó en Varela et al., 2017).

Tramitándose el proceso laboral en la menor cantidad de actuaciones judiciales y no prolongando las mismas innecesariamente en el tiempo, puesto que en aplicación del principio de concentración “... Ha de procurar el juez y recomendable a las partes, de tramitar en un solo juicio las diversas cuestiones litigiosas que tengan conexión...” (p 37).

Para afirmar el concepto sobre este principio (Véscovi E. 1994, y Gimeno V. 1981, como se citó en Varela et al., 2017):

Por el principio de concentración, se entiende la reunión o unión concatenada de diversos actos y audiencias, plazos y términos; en el segundo se entiende que se logra mediante la preclusión y la cosa juzgada formal impuesta sobre los actos consumados. Implica la abreviación del proceso mediante la reunión de toda la actividad en la menor cantidad de actos, es decir que una o dos audiencias se celebren y cumplan varios actos procesales, con el fin de evitar la dispersión, segmentación de dicha actividad o la lentitud del proceso con

etapas escalonadas: en vez de que el proceso se desenvuelva como el paso de un barco en una esclusa -lento y por actos (p.37).

Principio de inmediación

Este principio vincula directamente a los jueces, ya que se vincula con el tratamiento de los medios probatorios que se aportan en los procedimientos (Artavia, 2005 como se citó en Varela et al., 2017):

Antes se decía que el principio era el contacto con los elementos probatorios, pero además directo y reciproco de los sujetos entre sí -inmediación subjetiva en el decir de Goldschmidt y Devis y frente al juez, y contacto con los hechos y todo el material del proceso -inmediación objetiva- hoy el contenido de la inmediación, en su aspecto más elemental, es la participación del juez que juzga, con las pruebas y en las audiencias orales. Bajo un sistema oral, solo el juez, que recibe directa y personalmente la prueba -con algunas excepciones- es el que debe sentenciar, lo mismo que solo el juez de la audiencia es el que las resuelve, sin poder delegar o sustituirse al juez de la audiencia oral con otro para que juzgue y resuelva. (p. 38)

La oralidad implica inmediación, la consagración de reglas claras que obliguen al tribunal, a las partes y a los sujetos de prueba a un contacto directo, sin intermediarios, a viva voz, que permitan un mejor desarrollo del proceso, un conocimiento más exacto de los elementos fácticos y probatorios, pero en especial, una justicia más humana; al ser los propios jueces lo que evacuarán las pruebas, oirán a las partes en sus alegatos y conclusiones y ellos mismos emitirán la sentencia oral. (p. 38)

Principio de identidad física del juez

El conocer quién va a emitir la sentencia y sobre todo que conozca del tema sobre el cual se está tratando es fundamental, para ello (Chiovenda, 1942 como se citó en Varela et al, 2017) afirma que,

Uno de los efectos más importantes de la inmediación es la imposibilidad de que se produzcan cambios en las personas físicas que componen el órgano jurisdiccional durante la tramitación del proceso, y, sobre todo, que solo pueden concurrir a dictar la sentencia, el tribunal físico ante el que se ha desarrollado una audiencia oral (p. 37).

Principio de la búsqueda de la verdad real

Sobre este principio se basa la búsqueda de la justicia (Díaz, 2016 como se citó en Varela et al., 2017) afirma que,

Uno de los fines de la justicia es la búsqueda de la verdad, material y no solo formal, por eso el juez está en la obligación de desentrañar la verdad que subyace en los hechos, la pretensión y la prueba, es por ello por lo que el juez tiene facultad de incorporar prueba de oficio, siempre y cuando estos no vayan más allá de lo que deseen los propios litigantes. Este giro en materia probatoria no lleva a afirmar que el juez debe fallar secundum allegata, pero por tratarse de la actividad probatoria, no necesariamente debe ajustarse al brocárdico secundum probata, en función de la actividad probatoria de oficio que cabe desplegar para abastecer las exigencias de acceder al conocimiento de la verdad, para emitir un pronunciamiento más justo, que se falle con base en la verdad real y no la verdad formal. (pp. 40- 41)

Principio de Lealtad procesal

Sobre la denominación de esta figura indica Varela et al., 2017:

No existe uniformidad en la doctrina, pues algunos la conocen como principio de moralidad, de lealtad o de buena fe procesal, otros consideran que no es un principio. Si se considera como tal, consiste en el deber de ser veraces, de no actuar de forma vejatoria o excesiva en perjuicio de una parte, de proceder con buena fe, de todos cuantos intervienen en el proceso -jueces, partes, peritos, testigos, etc.-; a fin de hacer posible el descubrimiento de la verdad (p. 41).

Al poner en movimiento a toda la maquinaria jurisdiccional son una causa lícita o un fin fraudulento, se está afectando el orden público, porque el juez como funcionario tiene como misión dirimir conflictos; por tanto, se vería en la obligación de dar sanción a los actos, conductas y acuerdos contrarios a la ley, o lo que es lo mismo cometidos en fraude procesal (p 41).

Derechos fundamentales en materia laboral contenidos en el artículo 74 de la Constitución política

En la (Constitución Política de Costa Rica, 1949, art. 74) refiere a los derechos y beneficios que se establecen en el desarrollo completo del capítulo V del cuerpo normativo supra citado, el cual hace referencia a una serie de derechos y garantías, pero en particular refiere a una serie de protecciones que el estado garantiza sobre la materia laboral, los cuales se proceden a analizar los de mayor relevancia para la presente investigación

Derecho al trabajo:

Con relación a este derecho y garantía fundamental mencionado en la constitución, podemos indicar que su importancia radica en que, es a través de una serie de luchas históricas que se logra, siendo específicamente mencionado en una norma después de la revolución francesa, en

donde se vincula la necesidad de positivizar los derechos como medio de garantía para acceder a la protección estatal de dicho derecho, en este sentido histórico (García, 1789, como se citó en Rey 2007), en su libro titulado “El derecho al trabajo y al ingreso básico ¿Cómo garantizar el derecho al trabajo”, afirma que,

Es en la Constitución francesa de 1791 donde nos encontramos con una primera referencia a lo que podría considerarse como derecho al trabajo. En efecto, incorporaba en su encabezamiento la Declaración de derechos de 1789, pero en su título I, “Disposiciones fundamentales garantizadas por la Constitución”, incluía una serie de medidas y de nuevos derechos, entre ellos, establece que “será creado y organizado un establecimiento general de Socorros Públicos, para criar a los niños abandonados, aliviar a los pobres lisiados, y dar trabajo a los pobres sanos que no hayan podido conseguirlo. (p. 129)

Siendo una evolución histórica el reconocimiento del derecho al trabajo, constantemente ha ido variando la protección que se le da, ya que responde a la evolución tanto de la sociedad como ente creador a través de los usos de necesidades de legislación, como del pensamiento del legislador y la necesidad de proteger estos derechos fundamentales, esta evolución se puede notar cuando el autor supra citado afirma que,

Este vínculo se encuentra de forma más explícita en la Constitución francesa de 1848. Allí, su artículo 13 “garantiza a los ciudadanos la libertad de trabajo y de industria. La sociedad favorece y fomenta el desarrollo del trabajo por la enseñanza primaria gratuita, la educación profesional, la igualdad de relaciones entre el patrono y el obrero, las instituciones de previsión y de crédito, las instituciones agrícolas, las asociaciones voluntarias y el establecimiento por el Estado, los departamentos y los municipios, de obras públicas adecuadas para emplear los brazos desocupados; proporciona la asistencia a los

niños abandonados, a los enfermos y a los ancianos sin medios económicos y que no pueden ser socorridos por sus familias”. Como se puede observar, en este texto lo que se vuelve a garantizar es el derecho a la vida y se proclama el derecho y la libertad de trabajar como el medio adecuado para obtener y satisfacer las necesidades requeridas para la subsistencia. (p. 129)

Ante la constante evolución de la sociedad a través del tiempo y de las prácticas comerciales que han sido formadores de la dinámica laboral económica actual globalizada, se debe señalar que esta concepción actual de derecho al trabajo tiene sus bases en las concepciones básicas surgidas en la revolución francesa que lo normaban como un derecho, sin embargo a lo largo del tiempo y con el desarrollo doctrinario y jurídico, se entiende el derecho al trabajo como un conjunto de derechos y garantías, que permiten al trabajador un serie de mínimos que permiten garantizar la protección estatal a su labor y las restricciones a los patronos respecto de las practicas que realicen los trabajadores exigiendo mínimos de seguridad, salubridad y obtención de ingresos económicos que busca la justicia entre labor realizado y el pago que se recibe, afirma el autor supra citado respecto de los cambios históricos y sobre el conjunto de conceptos que forman el derecho al trabajo lo siguiente:

Ya se ha hecho referencia a que el derecho al trabajo puede ser entendido de diversas maneras. Puede, como hacen los neoliberales, entenderse como simple deber de trabajar o puede comprenderse como derecho a un empleo pagado con una cantidad suficiente como para asegurar la subsistencia. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 no aclara el sentido y el alcance de este derecho. En el artículo 23 se recoge el derecho al trabajo junto con otros derechos laborales. Éstos serían el derecho a “condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (art. 23.1), “a

igual salario por trabajo igual”, (art.23.2), “a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social” (art. 23.3), “a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” (art.23.4), así como el derecho “al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” (art. 24). Los artículos 23 y 24 de la Declaración recogen junto al derecho al trabajo y a la libre elección de su trabajo (la libertad de trabajar) este conjunto de derechos que son distintos del derecho al trabajo, aunque el hecho de que siempre se hayan presentado juntos y los segundos hagan referencia a la situación laboral, ha provocado que se traten como sinónimos o que incluso se entienda que el derecho al trabajo no es más que la libertad de trabajar junto con esas condiciones que protegen la posición del trabajador. (p. 178)

Adicional a lo que menciona el autor citado respecto del derecho al trabajo, se debe contemplar la garantía de un debido proceso donde el trabajador pueda ejercer su defensa, con un apego al debido proceso e igualdad respecto del patrono, en donde se procure la búsqueda de la verdad real de los hechos y ante ausencia de esta garantía, ambas partes puedan acceder a las segundas instancias que faculta la ley.

Salario mínimo

El salario mínimo es un derecho y una garantía consagrado en las leyes de mayor rango, esto como una garantía de remuneración mínima que le permita al trabajador cubrir las necesidades mínimas de vida, un ingreso que le permite desarrollar los diversos ámbitos de su vida, para la protección de este derecho se consagra en la constitución y en los tratados internacionales ratificados por Costa Rica, al respecto y para reafirmar la idea la Sala Segunda de la Corte Suprema

de Justicia en la resolución N°00499 – 2009 establece en la Sentencia número 388, de las 9:10 horas de 10 de agosto de 2003 al afirmar que:

Esta Sala ya se ha pronunciado en el sentido del derecho de todos los trabajadores del sector público y del privado a un salario mínimo. En este sentido ha señalado que: En nuestro ordenamiento jurídico el derecho a un salario mínimo tiene rango constitucional. Así, el artículo 57 de la Constitución Política, establece: “Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna”. Esa norma armoniza con el artículo 1, del convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Costa Rica, por ley N°585, del 9 de diciembre de 1975 y que en aplicación del artículo 7 de la carta fundamental, tiene autoridad superior a la ley ordinaria. Esa norma, en lo que interesa, dispone: “Todo Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este convenio se obliga a establecer su sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema”.

Las indicadas disposiciones deben relacionarse con el numeral 177 de Código de Trabajo, según el cual:

“Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijara periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola” ...

... Es claro que el precepto constitucional ampara a todos los trabajadores y que, el legal, viene a ratificar esa regla, previendo las dificultades presupuestarias que implica su fijación

para la Administración Pública” (Sentencia número 499, de las 10:35 horas del 12 de junio del 2009).

Sobre este derecho y garantía del salario mínimo refiere Jaramillo (2010) en su libro titulado “Principios constitucionales y legales del Derecho de Trabajo colombiano” afirma que,

La remuneración mínima como contraprestación a los servicios prestados es fijada en algunos ordenamientos de acuerdo con criterios constitucionales cualitativos que permiten establecerla en función de la realización de los postulados básicos de cualquier Estado Social de Derecho. Esa es la postura a manera de ejemplo, adoptada por el artículo 36 de la constitución italiana, que establece: “El trabajador tiene derecho a una retribución proporcional a la cantidad y calidad de su trabajo, y en todo caso suficiente para asegurarle a él y a su familia una existencia libre y digna” (p. 55).

Sobre el derecho al salario mínimo afirma (Miscione, “La retribuzione”, s. f. cómo se citó en Jaramillo 2010):

“El principio constitucional de suficiencia expresa la exigencia de que al trabajador le sea asegurado no solamente un mínimo vital, sino, de la misma manera, un modo de vida socialmente adecuado. Emerge así la función social de la retribución, que, en el componente de orden público, de lucha contra la pobreza, comporta una ulterior adaptación de la correspondencia. En un modo más mercantil, la exigencia de retribución justa deriva también del hecho de que el trabajador acumula dos posiciones contrapuestas, como parte de un contrato y al mismo tiempo como consumidor. Los empleadores tienen intereses individuales de pagar lo menos posible, pero en su globalidad, de hacer ganar bien a los

trabajadores, de modo que puedan consumir y adquirir los productos o servicios de la misma empresa en la cual trabajan. (p. 56)

Derecho a la Jornada laboral

Para iniciar con el análisis de la jornada laboral, primeramente, delimitaremos el concepto de este derecho, siendo que Vargas (2010) en su libro titulado “la jornada de trabajo y el descanso semanal” afirma que,

“La jornada de trabajo puede definirse como la duración del trabajo, diario, semanal, quincenal o mensual de los trabajadores y a la que está sujeto el trabajador de manera permanente y obligatoria” (p. 11).

“Hoy, la jornada de trabajo tiene sus límites y el trabajador cuenta, además, con la oportunidad de un descanso semanal, que puede disfrutar aún contra la voluntad patronal” (p. 11).

“El fin de establecer jornadas de trabajo con limitaciones de tiempo es el de lograr, en principio, que los trabajadores gocen de buena salud y tengan mayor tiempo libre para dedicar a su familia y a actividades personales” (pp. 11-12).

Este beneficio laboral debe otorgarse a toda la clase obrera, sin distinguir a unos y a otros por su actividad laboral. Sin embargo, nuestra legislación laboral ha establecido una jornada de trabajo ordinaria para dos categorías de trabajadores, mayor a la de los demás, como es el caso de los trabajadores que desempeñan labores en el servicio doméstico y el transporte público, ya que la jornada ordinaria de trabajo diaria de estos es de doce horas. (p.12)

La jornada de trabajo se organiza a través de horarios impuestos por el patrono, debiendo respetar los límites máximos de horas permitidos en cada una de las distintas modalidades de jornada que se establezcan en la empresa o centro de trabajo (p.12).

Nuestra legislación laboral establece límites máximos de horas permitidas para cada tipo de jornada, pero esto no significa que no pueda establecerse una jornada de trabajo con un número de horas inferior al máximo permitido, pues no debe perderse de vista que, la prohibición está orientada a evitar que se exceda en el número de horas permitidas en cada jornada, quedando reservada a las partes contratantes, la facultad de establecer una jornada de trabajo con un número de horas inferior al máximo legal. (p.12)

Otra forma de disminuir los límites máximos de horas de las jornadas es la que se establece en el artículo 145 del código de trabajo, pues el Poder Ejecutivo, realizando estudios previos, puede fijar de oficio límites inferiores a los estipulados en el artículo 136, para los trabajadores que laboren en minas, fábricas de vidrios y otras empresas similares. Supones que el fin de esta norma, es el de apartar a los trabajadores el mayor tiempo posible de los peligros a que se enfrentan, debido a la peligrosidad del trabajo que desarrollan. (pp. 12-13)

“La jornada no puede ser variada unilateralmente por el patrono, mientras que el horario sí puede ser modificado, siempre y cuando dicha modificación no cause perjuicios a los trabajadores” (p.13).

Al ser este un análisis teórico de la jornada laboral como derecho fundamental establecido en la constitución política, no se ahonda en la clasificación de cada una ellas, sin embargo es importante mencionar los tipos de jornadas que se establecen en la legislación laboral

costarricense, y estas son: La jornada ordinaria, la jornada extraordinaria, jornada continua, jornada discontinua o fraccionada, así como las jornadas especiales reguladas en la norma para trabajos en específico, entre ellos los trabajadores del transporte público, trabajadores del servicio doméstico, trabajadores del mar y vías navegables, trabajadores de confianza, trabajadores a domicilio y menores de edad.

Derecho al Descanso semanal

Con fundamento en lo antes mencionado con relación a la jornada laboral, una parte de esta que es de suma importancia es el descanso semanal, el cual Vargas (2010) en su libro titulado “la jornada de trabajo y el descanso semanal” define como:

“El descanso semanal es un derecho otorgado por nuestra constitución política a todo trabajador” (p.49).

El disfrute de este está garantizado, no solo porque se le impone al patrono la obligación de otorgar a sus trabajadores dicho descanso, sino también porque se ha establecido como un derecho irrenunciable, sea, que ningún trabajador puede renunciar al disfrute del descanso semanal, el cual consiste en una cesación completa de labores durante un día por semana (p.49).

Así, en el artículo 59 de nuestra constitución política, se limita a decir únicamente que “todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo” sin señalar cual día de la semana debe escogerse para el descanso semanal, por lo que el patrono puede designar cualquier día de la semana de trabajo para que sus trabajadores descansen, sin que necesariamente ese descanso deba otorgarse el sábado o domingo. (p. 50)

Nuestro legislador, al establecer que el día de descanso debe otorgarse después de cada semana de trabajo, está previendo el disfrute de éste, aun cuando la jornada de trabajo semanal no sea de seis días, como suele suceder en muchos casos (p.51).

“Cuando el día de descanso sea negado a cualquier trabajador, éste puede optar por dar por terminado el contrato de trabajo o relación laboral con responsabilidad patronal” (p.51).

Análisis de la condición previa a la reforma procesal laboral del principio de no reforma en perjuicio contenido en el artículo 589 del Código de Trabajo

La normativa procesal laboral tiene un desarrollo en lo que se denominó la reforma procesal laboral la cual tuvo su aprobación y entrada en vigor en el año 2017, con el análisis de las actas legislativas se pretende dilucidar cual fue motivación del legislador al incluir el último párrafo del artículo 589 del código de trabajo, la indicación de que se prohíbe la reforma en perjuicio, para ello analizamos primeramente lo que indicaba el texto anterior sobre este principio, el cual se encontraba normado en el (Código de Trabajo, 1943, art 560) previo a la reforma procesal, el cual indicaba lo siguiente:

Artículo 560. El recurso se considerará sólo en lo desfavorable para el recurrente. La Sala de Casación no podrá enmendar o revocar la resolución en la parte que no es objeto de este, salvo que la variación en la parte que comprenda éste requiera necesariamente modificar o revocar otros puntos de la sentencia.

Siendo la primera línea una copia de lo que refiere el (Código Procesal Civil, 1989, art 65.6) ya que este se utilizó de forma supletoria hasta la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral en 2017, texto que indica lo siguiente:

Artículo 65.6. Prohibición de reforma en perjuicio. La impugnación se considerará solo en lo desfavorable al recurrente. No se podrá enmendar o revocar la resolución en lo que no sea objeto de disconformidad, salvo que la variación, en la parte impugnada, requiera necesariamente modificar otros puntos de la resolución apelada o si fuera necesario para corregir incongruencias, ambigüedades, oscuridades o errores materiales.

Y en la actualidad dicho principio es normado en el artículo 589 del Código de Trabajo, el cual vincula las reglas para acceder a la segunda instancia, así como la referencia a la prohibición de reforma en perjuicio indicando lo siguiente:

Artículo 589.- No podrán ser objeto de apelación o casación cuestiones que no hayan sido propuestas ni debatidas oportunamente por los litigantes y la sentencia que se dicte no podrá abrazar otros puntos distintos de los planteados en el recurso, salvo las nulidades, correcciones o reposiciones que procedan por iniciativa del órgano.

Se prohíbe la reforma en perjuicio.

Con fundamento en el análisis anterior se tiene como resultado que la variación que se ha aplicado a esta figura es el cambio en el número del artículo en el cual se norma y sobre el texto, tenemos que en el Código Laboral anterior se desarrollaba la norma con la explicación que indica el Código Procesal Civil sobre lo que es el principio de no reforma en perjuicio, con la Reforma Procesal Laboral el cambio que se aplicó es el suprimir dicha explicación y únicamente referir a que se prohíbe la reforma en perjuicio.

Principios contenidos en el artículo 11 del Código de Procesal Laboral con relación a la irrenunciabilidad y innegociabilidad, posibilidad de compensación de derechos, pero con la prohibición de comercializarlo

La normativa laboral a lo largo de su desarrollo ha establecido una serie de principios y de derechos que reconocen al trabajador como la parte vulnerable de la relación contractual laboral, ante esta situación se ha legislado en búsqueda de procurar una paridad entre las partes, esta paridad involucra que el trabajador no esté expuesto o, se vea obligado a renunciar a derechos o beneficios que la ley otorga como garantías laborales, además de legislar con relación a la imposibilidad de negociar los derechos, esto con relación al ofrecimiento de compensaciones monetarias a cambio de derechos los cuales no permiten su negocio y la prohibición de comercializarlos, al respecto afirma Jaramillo (2010) sobre el concepto de irrenunciabilidad: “El derecho del Trabajo garantiza la protección del sujeto débil de la relación sustancial limitando su propia capacidad de disposición de los derechos que el ordenamiento reconoce” (p. 142).

Para complementar este concepto, el autor supra citado refiere lo que afirma (Krotoschin, 1947, como se citó en Jaramillo, 2010):

Una cuestión completamente distinta es esta: aunque el contenido de un contrato de trabajo, v.gr., es un “hecho jurídico de orden social” que las partes encuentran ante sí una vez realizado el acto jurídico particular de la celebración del contrato, ¿obliga también este hecho jurídico a hacer valer efectivamente los derechos subjetivos atribuidos, esto es, a cumplir el contrato? La cuestión toca la llamada irrenunciabilidad de los derechos que otorgan las normas del derecho del trabajo, en tanto sean de orden público. (p. 142)

De forma complementaria al concepto anterior nos indica Jaramillo (2010) citando sobre la legislación colombiana “El Código Civil, a su turno, en el artículo 16 establece en torno al carácter

de orden público en esa materia: “No podrán derogarse por convenios particulares las leyes en cuya observancia están interesados el orden y las buenas costumbres”.

“Los derechos que reconoce el ordenamiento al trabajador son inderogables incluso por el mismo trabajador de manera absoluta, salvo que la misma ley disponga lo contrario. El carácter de orden público de las normas laborales subyace y fundamenta la irrenunciabilidad de los derechos que el ordenamiento reconoce” (p. 142).

Con referencia la irrenunciabilidad de derechos en materia laboral señala la (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Jurisprudencia relativa a la irrenunciabilidad. Resolución 00-893-2007) lo siguiente:

Por otra parte, debe tomarse en consideración que, en materia Laboral rige el principio de irrenunciabilidad de derechos, que tiene raigambre constitucional (artículo 74 de la Carta Magna), el cual también lo encontramos en el artículo 11 del Código de Trabajo: “Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan”. Al amparo de dichas disposiciones, esta Sala ha sostenido el criterio de que las renunciaciones que los trabajadores (as) conciertan carecen de validez y sobre todo si se hacen renunciaciones y estas recaen sobre extremos que entran en la categoría de derechos laborales indiscutibles.

Continuando con el análisis de la irrenunciabilidad, debemos referirnos a la imposibilidad de negociar ciertos derechos laborales, los cuales nacen y se reconocen por el solo hecho de establecer una relación contractual laboral, es decir que con la existencia del contrato de trabajo, el trabajador ya es destinatario de estos derechos, sobre los cuales el ordenamiento laboral le impide negociar, aun en circunstancias de terminación anormal del proceso, tal como una

conciliación, con el fin de dar una idea más amplia y clara nos referimos a lo que señala la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Jurisprudencia relativa a la imposibilidad de negociar ciertos derechos laborales. Resolución 00-393-1999) afirma que,

Dentro de lo expuesto por la Sala Constitucional, en cuanto a los elementos de la libertad de contratación y sus límites, la determinación del objeto del negocio jurídico está a su vez limitada por la existencia de derechos indisponibles. En la materia que nos ocupa, es clara la indisponibilidad de los derechos laborales, pero nada más que eso (artículos 74 de la Constitución Política y 11 del Código de Trabajo). Nuestro Ordenamiento Jurídico reconoce a los trabajadores una serie de derechos como son el salario, las vacaciones y el aguinaldo, entre otros, los cuales nacen con el sólo hecho de existir la relación laboral (artículos 57 y 59 de la Constitución Política, 153 y siguientes y 162 y siguientes del Código de la Materia, Ley de Sueldo Adicional de Servidores Públicos, Ley de Sueldo Adicional de Servidores en Instituciones Autónomas y Ley de Sueldo Adicional o Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada, números 1835, 1981 y 2412, respectivamente). Por otra parte, se han previsto algunas prestaciones de carácter indemnizatorio que, aun cuando tienen su origen en la relación de trabajo, están sujetas a la constatación de supuestos de hecho, adicionales a la existencia de una relación laboral (artículo 63 de la Constitución Política). Este es el caso de la indemnización sustitutiva del preaviso y del auxilio de cesantía, cuya declaración, en vía judicial, está sujeta a la comprobación de la existencia de una relación laboral, a su rompimiento con responsabilidad patronal, ante un despido injustificado o uno incausado; y, además, su monto está supeditado al salario comprobado al trabajador (artículos 28, 29, 30 y 82 del Código de la Materia). Es precisamente ese carácter indemnizatorio y, por ende, no contra prestacional, además de la subordinación a

la comprobación de los otros elementos, lo que hace que se les considere, de manera genérica, como meras expectativas de derechos sobre los cuales, esta Sala, sí considera posible negociar. (Sala segunda de la corte suprema de justicia en el voto 00-393 de las 10:20 horas del 17 de diciembre de 1999)

Sobre la posibilidad de renunciar a derechos laborales Amores (1987), afirma: "...La irrenunciabilidad de derechos tiene la significación de prohibir o imposibilitar jurídicamente la normal disposición de los derechos, ventajas, beneficios o prerrogativas que el derecho laboral le brinda al trabajador" (p. 105).

Se trata en otros términos de una limitación al poder de disposición del empleado sobre sus derechos, pues "no sería coherente que el ordenamiento realizare imperativamente, con la disciplina legislativa y con la colectiva, la tutela del trabajador económicamente débil y necesitado y después dejaré sus derechos en plena disposición suya o de sus acreedores (p.106).

El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene por justificación la situación de inferioridad económica y jurídica en que se desenvuelve el empleado respecto del empleador. El trabajador se encuentra acosado por la necesidad de hallar los medios económicos necesarios que le permitan su subsistencia y la de sus dependientes (p.108).

Para Amores (1987) el principio de irrenunciabilidad tiene por finalidad que,

La protección de quien, por su situación económica y social menos privilegiada, puede ser fácilmente coaccionado y obligado a renunciar al ejercicio de un derecho muchas veces presunto y discutible, frente a una oferta que venga a remediar, con un valor numérico una necesidad de atención urgente (p. 109).

Sobre la imposibilidad de negociar los derechos laborales, la posibilidad compensarlos, pero no comercializarlos, Amores, (1987) afirma que en el derecho laboral tenemos diversos escenarios: “La renuncia es un acto jurídico unilateral por el cual el titular de un derecho se despoja de él. La transacción, en cambio, es un acto jurídico por el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas, extinguen obligaciones litigiosas o dudosas” (p.127).

Al respecto la renuncia debe estar enmarcada dentro de la disponibilidad del sujeto, por lo que su aceptación es dudosa en la doctrina, en tanto que sí es más aceptada la transacción puesto que se parte de una situación en la cual tanto el trabajador como el patrono ceden sus derechos. Aun así, hay que tener presente, que debe existir proporcionalidad en cuanto a los derechos cedidos. (p.127)

Tiene esta variedad relación con lo anterior, por tanto, se señala que, las transacciones o renunciaciones bilaterales deben versar sobre aspectos de hecho que van inmersos en casi toda norma laboral, y que en nada viene a afectar el principio de irrenunciabilidad, pues el derecho se conserva, solo que se negocia aspectos accesorios del mismo, como por ejemplo el quantum en una obligación dineraria. (p.128)

El Principio protector del artículo 17 del código de trabajo y sus tres subprincipios, in dubio pro operario, normas más favorables y condición más beneficiosa; y el respeto de la sentencia más favorable

El principio protector se encuentra normado en el (Código de Trabajo, 2017, art 17) el cual refiere a que “Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan”.

El enunciado anterior si bien tácitamente no indica que es el principio protector, si se vincula, ya que, este principio forma parte de la columna vertebral de la materia, principio el cual (PLA, 1978, como se citó en Amores, 1987), afirma que es:

Principio Protector

A diferencia del derecho común, que procura asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral, la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes (el trabajador) y lograr mediante esa protección que se alcance una igualdad sustancial y real entre los mismos (p. 36).

Amplia la autora supra citada sobre este principio manifestando que para (KESKEL y DERSCH, 1961, como se citó en Amores, 1978):

Esa función protectora es inmanente a todo el Derecho del Trabajo, aun cuando no se lo diga expresamente... dicho principio configura vigorosamente esa rama especial del derecho y le confiere en todas sus partes una tonalidad y peculiaridad singular en comparación con otras disciplinas jurídicas (pp. 36-37).

Sobre las características de este principio señala la autora que (RAMIREZ, s. f., como se citó en Amores. 1978):

Sin una necesidad de protección especial para el trabajador, no hubiera sido necesario crear un derecho aparte del civil. Para Luis Ramírez Bosco este principio es el único que cumple con las tres funciones propias de un principio (fundamentación de las normas, guía para el intérprete e integración del ordenamiento especial) (p. 38).

El derecho del trabajo tiene como finalidad esencial el brindar protección al trabajador como elemento social, así la mayoría de sus normas buscan sustraer al trabajador de su

condición de inferioridad, en otras palabras, nació este derecho para corregir la desigualdad económica, cultural e instrumental en que vive el trabajador respecto de su patrono.

Esa desigualdad se ha tratado de compensar con una protección de tipo jurídica; así ha expresado que (Couture, 1979, como se citó en Amores, 1978) “el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras desigualdades” (p. 39).

(Cesarino 1948, como se citó en Amores, 1978) por su parte expone:

“siendo el derecho social, en último análisis, el sistema legal de protección de los económicamente débiles (hipo suficientes), resulta claro que, en caso de duda, la interpretación deberá siempre ser en favor de la parte económicamente más débil, que es el empleado” (p. 40).

Continúa la autora Amores (1978) indicando sobre este principio lo siguiente:

La legislación del trabajo conduce por tanto a la interpretación más favorable del trabajador, en aquellos casos en donde la duda asome al caso planteado, pero bajo la condición de prestar atención a las instituciones jurídicas y al conjunto legislativo, que le son consubstanciales; de manera que no sean vulneradas por una aplicación extrema del principio (p. 44).

Actualmente en principio protector debe ser tenido en cuenta como principio general que inspira todas las normas del derecho laboral. La circunstancia de que el derecho de trabajo haya evolucionado y proliferado en cuanto a normas, no da pie para que se le rechace.

Sobre la importancia de este principio señala Amores (1978):

Hoy, el principio que estudiamos es admitido como un criterio interpretativo, aplicable a los casos de duda y no se pretende por medio de él suplir la función del legislador; por el contrario, se busca plasmar en la práctica jurídica el sentido protector que inspiró al legislador al momento de crear las normas (p. 45).

Principio In dubio pro operario

Otro de los principios que rige la materia laboral en específico es el principio del in dubio pro operario, el cual Amores (1978) afirma que,

Constituye una manifestación del derecho, de un alto contenido social, cumpliendo de tal forma una función semejante a la que llena el In dubio pro reo dentro del derecho penal. Orienta ya sea implícita o explícitamente al juzgador en favor del trabajador, al momento de la sentencia y cuando se está ante una efectiva duda (p. 52).

Amores (1978) en su proyecto de investigación indica que “Se intuye como su principal fundamento el procurar un balance jurídico de lo que económicamente es una situación desnivelada en perjuicio del trabajador” (p. 52).

De esa forma ha sido fundamento este principio de tal forma que (CARRO, s. f., como se citó en Amores, 1978); afirmando que para ellos “los débiles económicamente han de ser los fuertes legalmente y que hay que compensar las desigualdades económicas que nos presenta la relación empresario-trabajador con desigualdades jurídicas” (p. 52).

La normativa laboral constituye un medio de amparar al débil -sea al trabajador- quien, por el mismo hecho de tener solo la fuerza material o intelectual de su trabajo personal, se encuentra en inferioridad de condiciones respecto al patrono, quien es poseedor de los medios productivos. En otras palabras, una fórmula que tiene por fin contrarrestar el

connotado desequilibrio existente entre patrón-obrero, originado precisamente en la prestación de servicios. (p. 54)

En relación con el aspecto interpretativo afirma (CORDERO, 1974, como se citó en Amores, 1978):

Aquí se ubica el principio pro – operario, como una fórmula de indiscutible valor, puesto que a través de su aplicación se busca amparar al débil; pero siempre y cuando la solución que sobre venga no sea contraria a la ley, la función tutelar del juez en las relaciones jurídicas laborales y en cuanto expresión del principio pro – operario, no puede invadir el campo reservado al legislador. Es decir, que el principio en estudio debe actuar para el juez únicamente como orientador, en todas aquellas situaciones en que exista una duda real y verdadera, sobre el alcance de una norma, de tal forma que la solución buscada por aquel para sustituir la duda no vaya contra lo que la ley en general establece. (p. 55)

Amores (1978) a modo de concretar la idea sobre este principio indica que,

Para concluir podemos decir que los tribunales costarricenses han considerado el principio pro operario como un principio interpretativo de la ley laboral. Sea que, en todos los casos de efectiva duda respecto a los alcances de la norma legal, el juez debe resolverlos a favor del trabajador (p. 56).

Una vez establecidos y definidos los prepuestos históricos y sociales que motivaron al legislador a brindar una protección al trabajador por medio del principio in dubio pro operario y la intención del legislador que se pueda evitar un trato desigual entre las partes, ahora bien, se debe definir cuáles son las formas de aplicación de este principio, tal como afirma (Pla 1978, como se citó en Amores, 1987), afirma:

Según Américo Pla Rodríguez existen varias formas de aplicación de este principio:

Se puede aplicar tanto para extender un beneficio como para restringir el perjuicio.

Se puede o cabe aplicarlo por grados, según Martins Catharino esta regla se aplica en progresión decreciente en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador; esto es, que la intensidad y el vigor de aplicación sería inversamente proporcional al monto de la retribución.

Puede tener variedades de aplicación, según la norma laboral que se puede interpretar.

Cabe aplicar esta regla cuando se trata de interpretar la ley. En este punto se presenta la dificultad de si cabe la aplicación del principio pro operario al caso de la convención colectiva, y que aquí las partes se suponen en condiciones de igualdad, pues se han fortalecido a través de los sindicatos y desaparece entonces la necesidad de protección que cabe sin duda cuando estamos ante un caso particular.

Esta idea apuntada debe ser rechazada puesto que todas las normas laborales están inspiradas en una finalidad protectora del trabajador. El hecho de que esta finalidad haya sido concretada por el legislador en el texto legal y por el sindicato en representación del trabajador, no altera las cosas. La debilidad afecta a cada trabajador individualmente, al momento de la aplicación de la norma debe compensarse la desigualdad del obrero y no en el de elaboración de la norma. Por esta razón, no interesa la forma en que la norma se elaboró.

“Debe aplicarse con moderación”.

“En caso de duda sobre cuál es la interpretación más favorable al trabajador, la equidad aconseja ajustarse a la opción que realiza el propio trabajador” (pp. 74-75).

Principio de la norma más favorable

Sobre este principio (Camp,1976, como se citó en Amores, 1978) señala sobre la aplicación de este principio que: “Existe concordancia doctrinal sobre la aplicación de este principio, de manera que “entre dos o más normas laborales vigentes prevalece la que conceda mayores derechos a los trabajadores, en el ámbito de aplicación concurrida de que se trate” (p. 75).

Sobre la manifestación de este principio señala (CORDERO, 1974, como se citó en Amores, 1978):

Se manifiesta entonces este principio en el plano práctico, cuando a una relación jurídica convergen dos o más posibles fuentes de derecho que resultan de obligatoria aplicabilidad para el caso concreto, y cada una independiente de las demás, de manera tal que se hace necesaria la aplicación de alguna de ellas, siendo así necesario aplicar la más favorable (p.76).

Para (García, 1972, como se citó en Amores, 1978) la aplicación de este principio encierra dos sentidos, uno impropio y otro propio:

El primero nace cuando una norma jurídica tiene dos o más interpretaciones todos propios y procedentes en derecho, entonces se escoge la más favorable para el trabajador, (esta situación corresponde a la regla de in dubio pro operario). El sentido propio, en cambio, se da cuando concurren dos o más normas independientes, para resolver una situación jurídica concreta. Aquí se trata de escoger y aplicar la norma que resulte más favorable para el trabajador. Según el autor citado, este problema no debería plantearse, ya que, de acuerdo con el principio de jerarquía de las normas, entre normas de diferente rango, debe aplicarse aquella de carácter superior y entre normas de igual rango jerárquico, lo más conveniente

es aplicar la más reciente. De igual manera hacer notar este autor, que la aplicación de esta regla de la norma más favorable es la que hace cuestionable el supuesto dicho y le confiere a la vez un matiz especial al derecho de trabajo. (p. 77)

Una vez establecido la forma propia e impropia de aplicar este principio se debe conocer cómo cual es la norma aplicable a los casos concretos, con fundamento en la jerarquía de las normas, para ello (Pla, 1978, como se citó en Amores, 1978),

No se aplica entonces, la norma que según la jerarquía normativa corresponda, sino aquella que resulte más favorable al trabajador. Amauri Mascaró Nascimento, nos dice al respecto: “al contrario del derecho común, en el derecho de trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que en ella se constituye tendrá en el vértice no la constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de la jerarquía de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador entre todas las diferentes normas en vigor. (p. 78)

Continúa la autora antes citada refiriéndose a la norma aplicable para este principio, afirmado que,

La clave que hace posible entonces el juego del principio de la norma más favorable está en el hecho de que cada norma del derecho laboral marca un nivel mínimo de protección, el cual puede perfectamente ser superado por una normativa posterior (p. 78).

Señala (Camp, 1976, cómo se citó en Amores, 1978) sobre los límites que pueda tener el principio de la norma más favorable lo siguiente: “...La doctrina laboral ha sistematizado sus normas en tres grupos, de acuerdo con el grado de imperatividad que posean”:

Normas de derecho necesario absoluto: Son las normas que no admiten regulación diferente. Es decir que no pueden ser desconocidas, ni modificadas, pues ello conlleva una contradicción con aquellas.

Normas de derecho necesario relativo. Son aquellas que admiten regulación diferente, pero solo si estas son más favorables para el trabajador. No toda disimilitud significa contradicción, sino únicamente las que suponen un tratamiento menos favorable al trabajador.

Normas de derecho dispositivo: admiten cualquier regulación diferente. Admiten así, todo tipo de acuerdos sin que ello signifique contradicción. (p. 79)

Principio de la condición más beneficiosa

Con referencia al significado de este principio Amores, (1987), lo define como:

Es criterio general del derecho aquel según el cual la norma posterior deroga a la anterior de igual o inferior rango, pero tal criterio se ve atemperado por el principio de condición más beneficiosa, el cual supone una situación concreta en favor del trabajador que debe ser respetada. El carácter específico de esta regla es precisamente el que marca la diferencia con los dos principios anteriores, del principio pro operario por un lado por tener una formulación jurídico-positiva expresa y de la norma más favorable, porque al contrario de ésta se refiere a una situación concreta y determinada. A través de este principio es posible mantener en vigencia determinadas condiciones laborales, que tienen su origen en la una ley que estuvo vigente en un momento dado, pero que ha sido derogada al producirse la emisión de una nueva norma jurídica. (p. 94)

Sobre la condición más beneficiosa y como se debe aplicar señala (Vázquez, 1978, como se citó en Amores, 1978) que: “La regla a seguir entonces, dentro del derecho de trabajo es que toda modificación que se introduzca debe ser para ampliar los derechos del trabajador, nunca para disminuir los derechos de aquel” (p. 94).

Sobre el principio en concreto indica (Cordero, 1974, como se citó en Amores 1978) que, Se trata entonces de un principio que exige el respeto de aquellas situaciones creadas con anterioridad a la emisión de una nueva norma jurídica. “Es lo que podemos llamar los derechos adquiridos, enfrentados a una nueva legislación, situación en la cual, la aplicación del principio de condición más beneficiosa, obliga al interprete a respetar aquellas condiciones consolidadas en la vieja ley, siempre y cuando reporten un margen de mayor beneficio para el trabajador, con respecto a los derechos que otorga la ley nueva, habrá por lo tanto derogabilidad, únicamente de aquellas que menos le favorecen, lo demás se mantiene como un reconocimiento tácito de las condiciones más beneficiosas, implícita en todas la leyes de carácter laboral. (p. 95)

Alcances del principio de no reforma en perjuicio como criterio procesal

Si bien se ha desarrollado hasta este punto una serie de derechos, garantías y principios que se aplican en el derecho laboral, en aras de generar una igualdad entre las partes, siendo que la parte patronal por la situación económica en la que se encuentra tiene una serie de facilidades que le ubican en un plano más favorable al momento de litigar, lo anterior se ha dejado en manifiesto de forma amplia en los temas antes desarrollados, dejando claro que los principios protectores los otorga en legislador para equilibrar las situaciones jurídicas de ambas partes en el proceso. Ahora bien, esta protección no es ilimitada y no debe entenderse como una norma que únicamente falla a favor del trabajador en todos los casos, si no que busca dar con la verdad real para esclarecer el

conflicto entre las partes, una vez superada la etapa de primera instancia donde se aplican los principios antes vistos y se emite una sentencia, se entra en la fase recursiva, como derecho procesal de las partes, en donde se aplican una serie de principios establecidos para esta fase procesal, uno de ellos es el principio de no reforma en perjuicio el cual (Castillo, 1975, como se citó en Zelaya, 1998), afirma sobre su origen:

...El doctor Castillo igualmente nos explica por qué Alemania también se disputa el origen del instituto, de tal manera que,

Algunos autores alemanes como Gerber sitúan el nacimiento de la institución en Alemania, a principios del siglo XVIII. La doctrina de la prohibición de la *reformatio in peius* nació como consecuencia de que se prohibía a las facultades de derecho, a las que los tribunales solían mandar casos para que los resolvieran, apartarse de las actas del expediente que recibían (p. 334).

...También Francia disputa el nacimiento del instituto que nos ocupa:

“Punto de arranque de la prohibición de la *reformatio in peius* en el derecho francés fue un “avis du conseil d'État” de 12 de noviembre de 1806, referente a la interpretación de la ley. En la especie resuelta por el consejo de Estado se trataba de saber si en apelación en materia correccional establecida por la parte civil, la Corte Criminal puede conocer del “bien o mal jugé” contrarias a la ley no impugnadas. Para responder el consejo de Estado toma como punto de partida dos principios, propios del derecho procesal civil:

Que un tribunal de apelación solamente puede reformar una sentencia en tanto que haya apelación. En consecuencia, si solo hay apelación de una disposición (parte de la

resolución), el tribunal no puede reformar las otras, las cuales ni siquiera puede discutir, puesto que respecto a ellas no ha sido “saisi”.

Que un tribunal, sea de apelación o de primera instancia, no puede adjudicar lo que no se pide, pues en tal caso se pronunciaría “ultra petita” y toda sentencia que se pronuncie ultra petita está viciada esencialmente. (pp. 335-336)

...El Dr. Catillo González nos explica seguidamente el cometido de la prohibición de que venimos hablando: “La protección de la prohibición de la reformatio in peius tiende a proteger al acusado de un probable desmejoramiento de su situación en una instancia superior” (p. 337).

Mas en concreto sobre este principio señala (Carnelutti, 1952, como se citó en Zelaya, 1998):

...En el proceso civil por el principio dispositivo de las partes, el juez de instancia no puede reformar en perjuicio una sentencia sometida a su conocimiento si la otra parte no ha apelado también; esto porque “...: si la reformatio in melius se llama ultra petita, la reformatio in peius se le debería contraponer como reformatio ultra petenda” (pp. 337-338).

...La exposición de ideas de Carnelutti sobre la materia de estudio y para reiterar su posición sobre la misma, agregamos la siguiente cita.

Está bien, pues, que el juez de apelación juzga como si no existiese la sentencia de primer grado, pero solo en cuanto a los capítulos (esto es, en cuanto a las cuestiones) sobre que verse la apelación. En cuanto a los demás, la sentencia existe y excluye el conocimiento del juez de apelación en virtud de la cosa juzgada (p. 338).

Sobre el principio de no reforma en perjuicio señala (Carnelutti, 1952, como se citó en Zelaya, 1998) explicando que,

El principio de la “non reformatio in peius”, doctrinariamente, también debe aplicarse en el juicio de reenvío...

...el problema de la reformatio in peius en el juicio de reenvío se presenta en la misma forma que respecto del juicio de apelación: el juez de reenvío no puede reformar in peius la sentencia apelada, esto es la sentencia de primer grado. (p. 339)

Además, sobre este principio (Sáenz y López, 1969, como se citó en Zelaya, 1998) señala sobre la no reforma en perjuicio, pero dentro del proceso civil; se realizan importantes citas doctrinarias para observar el acuerdo mayoritario que al respecto existe:

“El tribunal de apelación no puede ir más allá de los puntos impugnados por el recurrente, y no puede agravar la situación del apelante, privándole incluso de aquello que le fue concedido en la primera instancia. Tal reforma con agravación es la que se denomina la reformatio in peius, que en principio es imposible y que solo puede lograrse a base de que la otra parte apele, ... La prohibición impuesta al tribunal ad quem de reformar en perjuicio del recurrente la sentencia recurrida, si no media petición en tal sentido de la otra parte es una derogación del principio oficial en favor del dispositivo... se facilita al gravado la posibilidad de pedir una nueva sentencia sin correr el peligro de que en la misma se incremente el gravamen que ya soporta”. (p. 339)

Los autores indicados mencionan otro aspecto importantísimo respecto del principio de la non reformatio in peius y que refiere a la fundamentación de este...

La congruencia obliga a que el juez no dé en la sentencia de instancia ni más de lo pedido ni distinto de lo pedido, aunque sea dable que conceda menos cuando deba limitar la pretensión del accionante. Así como habiendo o dándose el allanamiento total e indiscutido el juez viene vinculado y la ley de obliga a estimar por entero las pretensiones del actor, así también, cuando dictada la sentencia la parte a quien perjudica el fallo se aquieta con lo pedido, se entiende que consiente, que hay una especie de impropio allanamiento para aquello que se concedió a la parte contraria. Esto que no se impugna queda pasado en autoridad de cosa juzgada y, por consiguiente, deviene procesalmente inalterable... en el consentimiento y en la consecutiva razón de congruencia radica la fundamentación de la *reformatio in peius*. (p. 340)

Por otra parte, con referencia al principio de no reforma en perjuicio, pero en la materia civil señala (Loutayf, 1989, como se citó en Zelaya, 1998) que,

En el ámbito del recurso de apelación está enmarcado por los límites que el apelante le impuso; no puede el tribunal de apelación exceder de esos límites impuestos por el recurrente, y así como no puede favorecerlo en más de lo que ha pedido el apelante, no puede tampoco perjudicarlo quitándole lo que la resolución apelada le había reconocido... Este principio que prohíbe la *reformatio in peius*, entonces, establece que el tribunal de apelación no puede modificar la sentencia en perjuicio del apelante, salvo que medie también apelación de la parte contraria; o adhesión a la apelación por la parte contraria, que es otra forma de impugnar la sentencia en los ordenamientos que la admiten. (p. 341)

Sobre este mismo principio señala (De la Rúa, 1991, como se citó en Zelaya, 1998) refiriéndose a la *reformatio in peius* como una cuestión de garantías por ser este un problema de los límites de los recursos, señalando que,

El proceso civil o penal, resume un sistema de garantías... Una manifestación de esos derechos el cual la sentencia debe limitarse a las pretensiones que forman el objeto del proceso... La jurisdicción, pues, está relacionada con la acción... Pero en segunda instancia el principio de congruencia tiene manifestaciones específicas, más limitantes y rigurosas, porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de estos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver... Su competencia funcional está determinada por los motivos invocados por el recurrente en función de los agravios por el perjuicio ocasionado por el fallo. Debe considerarlos a todos y no puede apartarse de lo pedido... Una manifestación de esa limitación a los agravios es la prohibición de *reformatio in peius*. Esto significa que a falta de recurso contrario no se puede empeorar la situación del recurrente... Tiene su ámbito natural en el derecho procesal penal, pero se la aplica en todo caso, incluido el civil. (p. 342)

La prohibición de *reformatio in peius*, institución universalmente reconocida para todo proceso, ... significa que, con motivo del recurso, y a falta de recurso contrario, no se puede agravar, perjudicar o empeorar la situación obtenida por el recurrente, de modo que se contrarie el objeto defensivo del recurso y se lo prive de su finalidad específica de obtener una ventaja o un resultado más favorable del proceso. (p. 343)

Para dar complemento a las ideas antes expuestas sobre el principio de no reforma en perjuicio, se realiza una conceptualización sobre el término el cual (Quirós, 1987, como se citó en Zelaya, 1998) indica que,

... consiste en una prohibición al órgano superior para desmejorar la situación del único recurrente. Si solamente una de las partes ha recurrido, lo más que puede resultar en su

perjuicio es que se mantenga lo resuelto, sin posibilidad de que su condición se empeore o agrave (p. 343).

Sobre la importancia de la existencia y el reconocimiento de este principio (Castillo, 1975, como se citó en Zelaya, 1998) afirma que,

De no existir la prohibición, el acusado que se cree injusta o severamente juzgado omitiría el uso de cualquier medio jurídico de impugnación si hubiera la posibilidad de verse más severamente penado por el tribunal de alzada. Para evitar ese resultado, el legislador establece la prohibición de la *reformatio in peius* y con ella protege la libertad del imputado para establecer o no el recurso. (p.344)

Vemos, así como la ausencia de la prohibición que nos ocupa o su inobservancia se convierte en realidad en una negación encubierta del recurso de apelación a que tiene derecho el sancionado; todo lo cual viola el “debido proceso” considerado en nuestro ordenamiento como derecho fundamental (p.344).

La idea anterior se complementa con la definición que Artavia, (2017) refiere sobre este principio, afirmando que: “Consiste en una limitación del objeto procesal de los recursos, sean ordinarios o extraordinarios, cuya resolución por el superior, no podrá empeorar la condena en perjuicio del recurrente único en revocatoria, apelación o casación” (pp.416-417).

La prohibición de la “*reformatio in peius*” no es más que una consecuencia de la regla según la cual la pretensión del recurso es eliminar y sustituir la resolución que se impugna, pero sin revisarla más allá de lo solicitado (regla de congruencia) (p.417).

Sobre la definición doctrinaria (Couture, 1979, como se citó en Artavia, 2017) señala que,

El maestro Couture la define como “la prohibición al juez superior de empeorar la situación del apelante, en los casos en que no ha mediado recurso de su adversario”. Sin embargo, consideramos que esta definición excluye la situación que se presenta en los recursos horizontales, propiamente con el recurso de revocatoria: el mismo juez que dicta la resolución impugnada, si es el llamado a resolverlo en virtud de una revocatoria; no podría tampoco empeorar la situación del recurrente, sino ha sido interpuesto simultáneamente otro recurso de la contraparte. (p.417)

La no reforma en perjuicio dentro de la fase recursiva, con el análisis sobre si ¿puede el tribunal hacer variaciones que desfavorecen a la parte ganadora?

Para la mejor comprensión del instituto jurídico de la no reforma en perjuicio en la jurisdicción laboral, primero debemos analizar la fase recursiva, ya que, este principio es de aplicación instancias de alzada, tanto en apelación, casación y en juicios de reenvío, por lo cual se analiza en primer término cuales son los parámetros de estos recursos y la motivación que deben contener para aplicación en el sistema judicial.

Este proceso lo explica Binder (1999) en su libro introducción al derecho procesal penal, en el cual refiere sobre la fase recursiva:

Podemos analizar los medios de impugnación desde dos perspectivas fundamentales; una, como un derecho de impugnación, ligado al valor “seguridad jurídica” y como un medio para evitar los errores judiciales en el caso concreto; la otra perspectiva se basa en la necesidad social de que las decisiones judiciales sean correctas (o cumplan su función pacificadora), y el derecho sea aplicado de un modo uniforme y equitativo. (p. 286)

La idea del recurso como derecho aparece en la convención americana sobre derechos humanos, que en su artículo 8º, sobre garantías judiciales dice: “Durante el proceso, toda persona tiene derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas: (...) h) derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior. (p. 286)

... ¿Qué significa “derecho de recurrir el fallo ante un juez o tribunal superior”?

Fundamentalmente, se debe entender como el establecimiento de un mecanismo de control real sobre el fallo. No quiere decir que la Convención Americana de derechos humanos haya optado por algún tipo de recurso en particular, o -como algunos han sostenido- que la “doble instancia”, entendida como un doble juzgamiento integral del caso, se haya convertido en un derecho humano fundamental. La interpretación correcta es la que indica -como lo ha enunciado la propia Corte Interamericana de derechos humanos- que el derecho fundamental consiste en la facultad de desencadenar un mecanismo real y serio de control de fallo, por un funcionario distinto del que lo dictó y dotado de poder para revisar el fallo anterior, es decir, que su revisión no sea meramente declarativa, sino que tenga efectos sustanciales sobre el fallo. (p. 287)

Una vez que se ha planteado con claridad la motivación que ha determinado al legislador la creación de instrumentos jurídicos que permiten recurrir los pronunciamientos judiciales de primera instancia, como una forma de control de los órganos jurisdiccionales que resuelven los conflictos planteados por las partes, se procede a vincular la fase recursiva y la prohibición de la reforma en perjuicio, para esto (Ayán, 1985, como se citó en Parma, 2011) se refiere específicamente al proceso penal, se analiza el fondo, el cual busca dar con el motivo para la prohibición de reformar en perjuicio, afirmando que,

Este instituto es una forma de limitar la competencia funcional del tribunal ad quem que va a entender en la resolución sobre el fondo de la cuestión en materia de la impugnación prohibiéndole modificar la resolución impugnada en perjuicio del imputado, cuando ella ha sido recurrida sólo en su interés... (p.157).

Por su parte (Chiappini, 1980, como se citó en Parma, 2011) refiere sobre el tema: “Chiappini nos dice que la prohibición de la *reformatio in peius* consiste en una prohibición al juez superior de empeorar la situación del apelante en los casos en que no ha mediado recurso de su adversario” (p.157).

El instituto no requiere de una consagración legislativa para que se encuentre vigente, pues el conocimiento del proceso impugnativo, por parte del tribunal ad quem, se limita a los puntos de la decisión a los cuales se refieren los agravios, los cuales no hacen otra cosa que definir el *thema dedidendum* de la alzada (p.157).

Ir más allá de ello abrumaría de inseguridad jurídica el proceso penal, sustituyendo la voluntad del impugnante, violatorio de la garantía constitucional de la defensa en juicio. Además de no existir el instituto, constituiría un constante riesgo recurrir resoluciones judiciales por temor a que el tribunal de alzada empeore la responsabilidad penal del impugnante (p.157).

Señala (Cafferata, 2001, como se citó en Parma, 2011) sobre el procedimiento en apego a la prohibición de reformar en perjuicio indicando que,

Por eso el propio Cafferata Nores entiende que este instituto reposa en “la tranquilidad” que debe dársele al imputado a recurrir una resolución contraria. En el caso hay que

destacar que en la *reformatio in peius* se vincula con el agravio que sufre el apelante y no con el acierto del fallo o el interés que la sociedad tenga funcionalmente (pp.157-158).

Sobre este mismo tema señala (Chiappini, 1980, como se citó en Parma, 2011):

Ilustra Calamandrei, con su notable claridad que, “en la apelación el nuevo examen del juez de segundo grado se ejercita sólo en cuanto a las partes lo provoquen con su gravamen; en apelación, lo mismo que en primer grado, la mirada del juez se haya limitada, y por así decirlo, por la mirilla del principio dispositivo, y no está en condiciones de ver sino lo que las partes colocan dentro del campo visual contemplado desde esta estrecha abertura. (p.158)

Por su parte (Ayán, 1985, como se citó en Parma, 2011) sobre la forma en como el tribunal de segunda instancia debe analizar los casos nos indica que:

Cuando se sostiene conceptualmente la llamada prohibición de *reformatio in peius* se entiende que un pronunciamiento no puede modificarse en detrimento del imputado cuando ha sido recurrido en su mejor interés. Dicho de manera simple: el tribunal de alzada tiene un marco acotado en su competencia funcional. Es así como la cámara no puede alterar la sentencia en perjuicio de la jurisdicción dentro de los límites del agravio mostrado por el o los impugnantes. (p.158)

El principio de no reforma en perjuicio a la luz del reenvió

Para analizar la aplicación del principio de no reforma en perjuicio en los juicios de reenvió, primero debemos señalar el concepto el cual el (Diccionario usual del Poder Judicial de Costa Rica, 2020) define que es Juicio: “El que se ordena realizarlo ante la anulación, total o

parcial, de la sentencia de un juicio previo. El juicio de reenvío deberá ser celebrado por el mismo tribunal que dictó la sentencia, pero integrado por jueces distintos”.

El juicio de reenvío es una consecuencia de la casación, antes de conocer las características que posee se realiza un acercamiento a este proceso, el cual Sáenz (1980) afirma sobre el reenvío que,

Sabemos que el ámbito de acción del tribunal de Casación se encuentra limitado en relación con la legitimidad y de ahí que, en teoría, debe revisar por motivos de errores “contra legem”, y anular si es el caso. En este sentido, se habla del carácter “rescindente” y no “rescisorio”, del pronunciamiento en ocasión. Es decir, el casar la sentencia persigue únicamente la nulidad del acto viciado y no la actuación de la justicia o reparación de una situación jurídica. Con base en esta distinción es que se crea un tribunal que, en cambio, goza de todas aquellas facultades que se le niegan al de casación y al cual, una vez, casada la sentencia se debe enviar la cuestión, así, este traspaso del asunto a un tribunal diferente pero igual grado al que emanó la sentencia viciada, se denomina “reenvío”. (p. 48)

El reenvío señala Sáenz (1980), tiene dos categorías posibles, las cuales afirma que son:

a) Sentencia de casación con reenvío.

Es el caso típico por excelencia del reenvío. Como hemos indicado antes, en este la sentencia casada es devuelta a un tribunal para que éste con sus facultades aun sobre la cognición de mérito, se pronuncie correctamente.

En la ley italiana, el reenvío, se establece para aquellos casos en que la casación sobreviene por motivos ajenos a cuestiones de jurisdicción y competencia ya que, en estos casos,

hemos visto, la casación decide sin reenviar y con carácter vinculante para el resto de los jueces en el caso particular.

Dentro de la casación con reenvío tenemos también, el llamado “reenvío impropio” en donde el tribunal de Casación actúa únicamente a efectos de ubicar el asunto; y danto así, una especie de orden procesal para que el caso se someta al tribunal correspondiente. Se citan al respecto dos casos característicos: a) cuando el asunto en, razón de sus características, debe ser de competencia del juez de primera instancia; b) cuando en caso de recurso “persaltum” u “omiso medio”, en el cual el tribunal de Casación, remite al juez que, de haberse planteado la apelación, debía conocer el mismo.

b) Sentencia de casación sin reenvío.

Opera la casación sin reenvío con efectos, por un lado, extintivos de la medida en que pronuncia sobre los presupuestos procesales y por otro, positivo en cuanto se pronuncia autónomamente. En otras palabras: hemos ya repetido en diversas oportunidades, como en materia de jurisdicción y violación de las reglas de competencia, el tribunal de casación decide la cuestión en forma definitiva, por eso aquí se podría decir, que la decisión no es simplemente de tipo anulador, sino más bien, determinativo de la jurisdicción o competencia, según el caso, y, por ende, es un pronunciamiento positivo ya que puede influir en los demás jueces. Es extintivo porque cuando la casación sobreviene por falta de presupuestos procesales... existe una total ausencia de requisitos para ejercer la acción y en cuyo caso al anular la casación, no hace otra cosa que extinguir el proceso anterior. (pp. 48, 50)

Sáenz (1980) señala también una serie de limitaciones en los procesos de reenvío afirmando que,

Siendo una fase intermedia entre el proceso anterior y la casación, el juez de reenvío debe renovar el proceso con base en las partes validas de la instancia ordinaria anterior y las correcciones efectuadas por el tribunal de casación.

Las partes por ejemplo continúan a gozar de la posición anterior que tenían antes de la casación, pero, se ven limitadas en relación con las posibilidades de petición ya que no pueden plantear nuevas cosas si estas podían o debían ser planteadas durante la apelación.

Así vemos que el reenvío efectúa la parte instructora de manera secreta de tal manera que, las partes se vean imposibilitadas para introducir nuevas pruebas o alegaciones. (p.52)

A su vez (Palacio 1998, como se citó en Barrientos, 2007) señala sobre la reforma en perjuicio en el proceso de reenvío, lo siguiente:

La prohibición de reforma en perjuicio del acusado tiene un inequívoco fundamento constitucional, pues preserva la vigencia de la garantía de la defensa en juicio y del derecho de propiedad en tanto, respectivamente, impide el empeoramiento de una situación jurídica frente a un recurso que la ley concede, precisamente, para asegurar su eventual mejora y asegura la estabilidad de las resoluciones judiciales que en los aspectos no impugnados configuran un derecho adquirido para la parte a quien benefician. (p.179)

Así mismo (Maier, 2002, cómo se citó en Barrientos, 2007) señala sobre este principio en el juicio de reenvío:

La prohibición de la *reformatio in peius* es también una garantía constitucional, cuya inobservancia afecta al debido proceso y lesiona el derecho de defensa del acusado, el acento debe ser puesto en que la manifestación de voluntad concreta del impugnante acerca de los motivos por los que el fallo resulta injusto (los agravios) constituye la frontera de la competencia (de la potestad) del tribunal; esto como consecuencia de la vigencia en materia penal del principio acusatorio. En segundo lugar, señala que el fundamento político de la institución y lo que confirma su razón de ser es la seguridad jurídica; de lo contrario recursos perfectamente fundados no se interpondrían - aceptándose sentencias injustas- por temor a la agravación de las consecuencias. (p.179)

Sobre la forma en cómo se debe aplicar el criterio de no reformar en perjuicio afirma Barrientos (2007) que,

Se sostiene que la nulidad de la resolución no implica la eliminación del acto sentencial sino sólo la privación de sus efectos normales o inmediatos, quedando subsistentes otros efectos, tales como los límites que impondrá a la futura decisión que recaiga en reemplazo de la anulada. En efecto, la nulidad - como categoría jurídica- importa la declaración de invalidez de un acto para producir ciertos efectos jurídicos, pero no conlleva a la inexistencia del acto, como si nunca se hubiera realizado. Por el contrario, aún declarada la nulidad de un acto sentencial, subsiste el efecto prohibitivo para el Tribunal de recurso (originario o derivado) de la “*reformatio in peius*”. El instituto en cuestión tiene plena vigencia cualquiera sea el Tribunal de recurso de que se trate, sea éste el Tribunal de primer grado, la Cámara de Apelación o el propio Tribunal Superior de Justicia. El principio debe ser necesariamente acatado por el juzgador de recurso desde que así lo impone el sistema procesal vigente. (p.193)

Sobre este principio (Barrientos, 2007) señala que en el reenvío se debe aplicar la siguiente regla:

Se parte tanto de la aplicación de la regla de limitación jurisdiccional a los puntos a los cuales se refirieron los agravios, como de la prohibición de la reformatio in peius. Así, se dice que sí ambas reglas mantienen su influencia hasta el momento mismo del fallo rescisorio, es acertada la afirmación de que el juicio de reenvío no constituye un procedimiento originario o nuevo, y se encuentra vinculado al juicio originario a través del procedimiento impugnativo que culminó en la anulación, en razón de tratarse de la misma causa que ha sido decidida y debe volverse a decidir con criterio integrativo complementario de la sustitución. (p.196)

Con relación al juicio de reenvío y la regla a aplicar sobre la reforma en perjuicio cabe el genérico que tácitamente expone el (Código Procesal Laboral, 2017, art. 589) al indicar que,

No podrán ser objeto de apelación o casación cuestiones que no hayan sido propuestas ni debatidas oportunamente por los litigantes y la sentencia que se dicte no podrá abrazar otros puntos distintos de los planteados en el recurso, salvo las nulidades, correcciones o reposiciones que procedan por iniciativa del órgano.

Se prohíbe la reforma en perjuicio (Código Procesal Laboral, 2017, art. 589)

Requisitos una resolución judicial

El termino resolución judicial es un concepto amplio, el cual se debe definir de forma correcta abarcando los sinónimos que se utilizan para referirse a este acto judicial, para ello Guasp y Aragonés (2005) afirman que el concepto es:

La sentencia es, pues, aquel acto del órgano jurisdiccional en que éste emite su juicio sobre la conformidad o disconformidad de la pretensión de la parte con el derecho objetivo y, en consecuencia, actúa o se niega a actuar decía pretensión, satisfaciéndola en todo caso (p.534).

Sobre la naturaleza jurídica de la sentencia o resolución judicial afirman los autores antes indicados que:

De la definición que acaba de exponer se deduce que existen en toda sentencia, como elementos integrantes de la misma, dos fundamentales: una operación mental o juicio lógico del juez o tribunal y un acto de voluntad procedente también del mismo (p. 534).

El juicio lógico consiste, como ya se ha dicho, en la comparación de la pretensión de la parte con la norma o conjunto de normas que constituyen el derecho objetivo, para deducir de dicha comparación la conformidad o disconformidad de lo que se reclama en la primera con las consecuencias señaladas en la segunda (p. 534).

Los juicios emitidos por el juez en la sentencia no agotan el contenido de ésta. A su lado, y con carácter aún más esencial, se encuentra una declaración de voluntad. La sentencia no se limita, en efecto, a ser una mera operación intelectual que deduzca, como del planteamiento del problema matemático, la abstracta equivalencia de dos términos distintos; el resultado del proceso no puede ser solo juicio, sino también voluntad. (p. 535)

Sobre la afirmación anterior se debe definir la voluntad de quien es la que da como resultado la sentencia o resolución judicial, para ello Guasp y Aragonés (2005) afirman que,

... El Estado no quiere nunca, en el orden jurisdiccional, si no es por medio del querer del juez; el acto de voluntad que se contiene en una sentencia es, pues, un acto de voluntad del juez que, por ende, ha de considerarse como voluntad del Estado (p. 536).

La naturaleza jurídica de la sentencia se presenta, así como algo típico, explicable solo en términos procesales, y no mudable a categorías ajenas. La sentencia no es un supuesto de producción del derecho, no es una *lex specialis*, un mandato análogo al de la norma, pero de formulación concreta y particular, en vez de general y abstracta. Pero tampoco es simple aplicación de la ley al caso concreto, lo que acaso serviría para explicar el juicio lógico, primer elemento de la sentencia, pero no el imperativo de voluntad, que constituye el segundo. Lo cierto es que la sentencia opera sobre una realidad absolutamente distinta en su esencia a la de la ley: sobre la pretensión de una parte; y esta específica realidad es la que explica el acto que ahora se analiza, puesto que la esencia de la sentencia la constituye, en definitiva, el ser la actuación o la denegación de la actuación de una pretensión de cognición. Conforme lo dice el artículo 216 “los tribunales civiles decidirán los asuntos en virtud de las aportaciones de hechos, pruebas y pretensiones de las partes, excepto cuando la ley disponga otra cosa en casos especiales” (p. 536).

Una vez establecido lo que es una resolución o una sentencia judicial, y los diferentes aspectos que la componen, así como los elementos que la caracterizan, se procede a clasificar los diferentes tipos de sentencias que se admiten, para ellos Guasp y Aragonés (2005) afirman que, “La verdadera clasificación de las sentencias se obtiene, de acuerdo con su concepto, poniendo el criterio ordenador en su relación con las especies de procesos de cognición a que la sentencia sirve como medio de decisión” (p. 537).

Así habrá:

- a) Sentencias declarativas, en las cuales se satisface una pretensión de la misma índole, acogiendo una reclamación de esta clase o denegándola. En realidad, son supuestos de sentencias declarativas todas aquellas en que se niega la actuación de una pretensión de cualquier clase, ya por no poder examinarla en cuanto al fondo resulta que la pretensión no es conforme con el derecho objetivo. En toda sentencia declarativa hay juicio lógico y emisión de voluntad, sin que pueda negarse la existencia del segundo elemento en esta clase de decisiones. Son sentencias declarativas también aquellas que se limitan a declarar la existencia de derechos o de situaciones jurídicas discutidas, sin más.
- b) Sentencias constitutivas, las cuales, sin proceder a la condena de una parte, no se limitan tampoco a declarar la existencia de una situación jurídica anterior en los términos en que existía efectivamente, sino que crean, modifican o extinguen la situación jurídica misma, encerrando, como todas, un juicio lógico y un imperativo de voluntad que satisface la pretensión correspondiente.
- c) Sentencias de condena, en las cuales se actúa una pretensión del mismo nombre, pretensión o acción de condena, imponiendo a la parte frente a la que se mantuvo la pretensión una prestación determinada, de dar hacer o no hacer, y conteniendo, como todas, un juicio lógico sobre la conformidad de la pretensión y el derecho objetivo y una declaración de voluntad que, a base de dicho juicio, condena. (p. 537)

Otras de las características importantes de las sentencias que implica una diferencia entre sí, son las que indican los autores antes citados afirmando que,

Por razón de su repercusión, cabe dividir las sentencias en firmes y no firmes o recurribles, según que no admitan o admitan contra ellas la interposición de algún recurso ordinario o

extraordinario. Las sentencias simplemente definitivas son aquellas que ponen fin a la primera instancia y las que decidan los recursos interpuestos frente a ellas... Son resoluciones firmes aquellas contra las que no cabe recurso, por no estar legalmente previsto o no haberlo utilizado en el plazo legal. Es posible, no obstante, interponer contra estas sentencias algún recurso excepcional lo que se recoge en el artículo 245.3 LOPJ, al decir que son “sentencias firmes aquellas contra las que no quepan recurso alguno, salvo el de revisión u otros extraordinarios que establezcan la ley”, v. gr., el recurso de nulidad de actuaciones por indefensión o incongruencia que regule el artículo 240 de LOPJ. (p.539)

Sobre el tema en concreto del presente ámbito de estudio el cual refiere a los requisitos de una sentencia Guasp y Aragonés (2005) afirman que,

Deben estudiarse ahora los requisitos de la sentencia, otro de los problemas que integran la teoría general del concepto. Pues la sentencia, como todo acto procesal, está sometida, para que pueda producir la eficacia que la ley le asigna, a determinados requisitos de necesaria observancia. Tales requisitos pueden referirse lo mismo a los sujetos del acto, que, a su objeto, que a la actividad en él desarrollada. (p.539)

Respecto a los sujetos, siendo la sentencia un acto procedente del Juez o Tribunal, debe cumplir todos los requisitos subjetivos que para los actos de esta índole se señalan: en particular, el Juez o los componentes de la sala deberán tener aptitud para fallar frente a otros órganos del Estado: Jurisdicción, frente a otros órganos judiciales: competencia, y frente a las partes: ausencia de causas de abstención o recusación; pero cada una de estas cuestiones debe resolverse con arreglo al régimen propio de los requisitos mencionados, que no presentan ahora ninguna especialidad de interés. (p.539)

En relación con las partes, la sentencia ha de contener los pronunciamientos correspondientes a las pretensiones de estas, por lo que la estimación o desestimación de aquellas se habrá de referir a tales sujetos de la relación procesal, en función de su legitimación activa y pasiva (p.539).

Respecto del objeto, la sentencia, como todo acto procesal, ha de ser posible, física y moralmente (exigencia en la que cabe incluir la necesidad de que sea armónica o no contradictoria), idónea y justificada o con causa; revistiendo este último requisito especial importancia y significación.

En efecto ¿Cuál es la verdadera causa jurídica de una sentencia? Indudablemente, la reclamación que ha engendrado el proceso en el que la sentencia se dicta, pues es esta pretensión lo que la sentencia trata primordialmente de satisfacer. Ello supone, inevitablemente, que ha de haber, para que la sentencia aparezca como causada o justificada, una relación o referencia entre ella y la pretensión procesal correspondiente.

Lo anterior señala un vínculo que se presenta como un requisito fundamental de la sentencia, el cual versa sobre la congruencia de la sentencia, con relación a este punto señala el párrafo segundo del (Código Procesal Civil,1989, Art. 28.1) “Las resoluciones deberán ser fundamentadas, claras, precisas, concretas y congruentes con lo solicitado o previsto por la ley”.

Sobre el artículo anterior se destaca la congruencia como elemento que debe contener una resolución, señalan Guasp y Aragonés (2005) con especial detalle, como imperativo de la función jurisdiccional en la emisión de una resolución judicial que,

Ahora bien, ¿qué se entiende, más ampliamente, por congruencia de la sentencia? Puede ser definida como la conformidad que debe existir entre la sentencia y la pretensión o más

pretensiones que constituyen el objeto del proceso, más la oposición u oposiciones en cuanto delimitan este objeto. Es, pues, una relación de dos términos, uno de los cuales es la sentencia misma, y, más concretamente su fallo o parte dispositiva, y otro el objeto procesal en sentido riguroso; no, por tanto, la demanda, las cuestiones, ni el debate, ni las alegaciones y las prueba, sino la pretensión procesal y la oposición a la misma en cuanto la delimita o acota, teniendo en cuenta todos los elementos individualizadores de tal objeto: los sujetos que en él figuran, la materia sobre que recae y el título que jurídicamente lo perfila. (pp.540-541)

La congruencia supone, por tanto:

Que el fallo no contenga más de lo pedido por las partes: “ne eat iudex ultra petita partium”, pues si así lo hiciera incurriría en incongruencia positiva, la que existe cuando la sentencia concede o niega lo que nadie ha pedido, dando o rechazando más, cuantitativa o cualitativamente, de lo que se reclama.

Que el fallo contenga menos de lo pedido por las partes: “ne eat iudex citra petita partium”, pues si así lo hiciera incurriría en incongruencia negativa, la que se da cuando la sentencia omite decidir sobre alguna de las pretensiones procesales, en principio esto podría ocurrir tanto cualitativa o cuantitativamente. (p. 541)

En principio, los efectos que produce la inobservancia del requisito de la congruencia son, evidentemente, no los de existencia de la sentencia, pero sí los de nulidad y, dentro de ellas, su anulabilidad, que permite al interesado invalidarla. La invalidación se obtiene utilizando los recursos que pueden hacerse valer contra el fallo: típicamente la apelación (p. 542).

Continúan indicando los autores supra citados sobre los requisitos de la resolución o sentencia judicial que,

Respecto a la actividad, la sentencia se halla sujeta a los requisitos, comunes a todo acto procesal, del lugar, el tiempo y la forma.

No ofrece dificultades la determinación del lugar en que la sentencia debe dictarse. La determinación del lugar puede tener, no obstante, interés en lo que refiere a algún acto concreto de formación de la sentencia: producción o realización, así como lo que respecta a su publicación y notificación.

La sentencia está sometida a requisitos de índole temporal. Debe dictarse en un espacio de tiempo apto para la realización de los actos del juez o tribunal; tiempo hábil, y en determinada relación con los anteriores actos del proceso: termino o plazo. La fijación de este plazo varía según el procedimiento de que se trate, y son las reglas de dicho procedimiento las que lo determinan.

En cuanto a la forma de la sentencia, hay que tener en cuenta lo que sigue: La sentencia es, por su forma, una declaración y no una manifestación de voluntad. La disposición externa de tal declaración es la escrita. (p.543)

Con referencia a este particular de las resoluciones judiciales o sentencias, el cual debe ser de acatamiento por parte del órgano jurisdiccional que dicta se tiene que por la forma la sentencia o resolución judicial según Guasp y Aragonés (2005), debe contener:

Primero: El encabezamiento, ha de comprender una serie de datos que se refieren a los sujetos del proceso, su objeto y al lugar, tiempo y forma en que la sentencia se emite.

Respecto a los sujetos, se ha de indicar juez o tribunal que la pronuncie (órgano judicial y

personas en quien se encarna, con mención especial del nombre del Magistrado Ponente, si bien esta indicación se hace en otro lugar de la sentencia), y las partes, de las que hay que expresar su nombre y apellidos y en cuanto sea necesario la legitimación y representación en virtud de las cuales se actué, así como los nombres de los abogados y procurador objeto del juicio.

Respecto al objeto, tiene que precisarse el que lo sea del pleito, es decir, puesto que el objeto del proceso está constituido por la pretensión o pretensiones de las partes, la alusión a las mismas; aunque no de un modo detallado, si de manera genérica que dé idea de su naturaleza... Respecto a la actividad, se debe señalar el lugar, a que se refiere expresamente el artículo 208.2, mediante la indicación del punto geográfico en que el proceso se haya desarrollado y se dicte la sentencia; la forma, aunque de ello no habla el precepto que ahora se analiza, mediante la consignación de la palabra “sentencia” como título de la resolución, y, el tiempo, a que sí alude el citado artículo 208, mediante la designación del día, mes, año en que la sentencia se dicta, computados según el calendario gregoriano.

Segundo: En los antecedentes de hecho se consignarán, con la claridad y concisión posibles y en párrafos separados y enumerados, las pretensiones de las partes o interesados, los hechos en que las funden que hubiesen sido alegados oportunamente y tengan relación con las cuestiones que hayan de resolverse, las pruebas que se hubieren propuesto y practicado y los hechos probados, en su caso.

Tercero: En el apartado correspondiente a los hechos probados, no se limitará el juzgador a exponer la pura narración de los que él estima como probados, sino que motivará, de manera suficiente y razonable, cómo ha llegado a la convicción acerca del juicio histórico que se recoge en este lugar, destacando muy especialmente la ineficacia de aquellas

pruebas que se hayan obtenido directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales, lo que no impedirá la valoración de los demás medios probatorios que resulten de los autos.

Cuarto: En el apartado de los fundamentos de derecho se expresarán, en párrafos separados y numerados, los puntos de hecho y de derecho fijados por las partes y lo que ofrezcan las cuestiones controvertidas, dando las razones y fundamentos legales del fallo que hay de dictarse, con expresión concreta de las normas jurídicas aplicables al caso.

La necesidad de la motivación tanto del juicio histórico como del juicio valorativo tiene la ventaja esencial de satisfacer del modo más completo las aspiraciones de justicia de las partes, a quienes, en todo caso, bien se estimen o bien se denieguen sus pretensiones, se les dan las razones en que se basa el criterio adoptado, y que integran la satisfacción de la pretensión, estimulándose así la preocupación del juez por el fundamento intrínseco de su fallo y permitiendo una evolución consciente de la interpretación jurisprudencial, ventajas frente a las que carecen de valor los inconvenientes, a veces alegados, de que la motivación disminuye el prestigio de la autoridad judicial, dilata los procesos y es más gravosa para las partes por la mayor extensión de las sentencias.

Quinto: Finalmente, el fallo que, contendrá numerados los pronunciamientos correspondientes a las pretensiones de las partes, aunque la estimación o desestimación de todas o algunas de dichas pretensiones pudiera deducirse de los fundamentos jurídicos, así como el pronunciamiento sobre las costas. También determinará, en su caso, la cantidad objeto de la condena, sin que pueda reservarse su determinación para la ejecución de la sentencia. Cuando los puntos objeto de litigio hayan sido varios, el tribunal hará con la debida separación el pronunciamiento correspondiente a cada uno de ellos. (pp.544-545)

Sobre el procedimiento de la sentencia, señalan Guasp y Aragonés (2005), que se los requisitos pueden variar dependiendo de la integración del tribunal, ya sea este unipersonal o bien colegiado, al respecto señalan:

La formación de una sentencia procedente de un órgano jurisdiccional unipersonal abarca los actos siguientes:

- a) La redacción, que consiste en la consignación por escrito de las declaraciones que constituyen el contenido de la sentencia. Es un acto que corresponde realizar exclusivamente al juez, nunca al secretario.
- b) La documentación o extensión, que es la transcripción de la sentencia en los autos. Se trata de un acto de constancia que ofrece la particularidad de no ser una incorporación, pese a que la situación a la que se refiere fue verificada por escrito.
- c) La firma por el juez, que consiste en escribir al pie de la sentencia su nombre y apellidos, más un signo acostumbrado o rúbrica, como muestra la autenticidad de la firma.
- d) La publicación, que no es ya, como los anteriores, un acto de producción, sino un acto de recepción del fallo. Como esta recepción exige que pueda estar presente en su realización cualquiera que lo desee, y no simplemente los destinatarios de la sentencia, se habla de publicidad del acto mismo.
- e) Finalmente, la sentencia se notifica, siendo la notificación el último de los actos que comprende su proceso de formación y que tiende, igualmente, a la recepción de esta, aplicándose a este momento ya lo indicado sobre notificaciones de las resoluciones judiciales.

Sobre la sentencia de un órgano colegio indican los autores supra citados que conlleva un proceso, que, aunque muy similar, es más complejo, afirmando que,

- a) En primer término, la deliberación y votación de la sentencia misma. Deliberación es aquel acto de un colegio judicial en que los componentes de éste exponen sus respectivos puntos de vista sobre una misma cuestión o cuestiones y discuten sobre ellos. Votación es aquel acto de un colegio judicial en el que cada uno de sus componentes emite su parecer sobre la cuestión o cuestiones discutidas, con el fin de que sea este parecer el que prevalezca como decisión, atribuyéndose el valor de tal a aquella opinión que haya obtenido una preferencia numérica, más o menos intensa, sobre los demás. (pp. 548-549)
- b) Redacción de la sentencia, con los mismos requisitos de la unipersonal.
- c) La extensión de la sentencia, con los mismos requisitos de la unipersonal.
- d) La firma de la sentencia de cada uno de los magistrados de sus nombres y apellidos.
- e) La documentación de la sentencia, con los mismos requisitos de la unipersonal.
- f) La publicación de la sentencia, con los mismos requisitos de la unipersonal.
- g) La notificación de la sentencia, con los mismos requisitos de la unipersonal. (pp. 548,552)

Una vez analizados los requisitos de las sentencias o resoluciones judiciales, se puede establecer cuáles son los efectos que se producen cuando cada uno de los requisitos anteriores se cumplen conforma a la normativa Guasp y Aragonés (2005), afirman que los efectos son:

Primero: La importancia de la sentencia se observa en la trascendencia de las consecuencias jurídicas que produce, es decir, en la repercusión de sus efectos. Estos efectos pueden

dividirse en dos grandes categorías, según que se refieran al orden jurídico material o al orden jurídico procesal.

Segundo: La sentencia produce o puede producir efectos dentro del orden jurídico material. Una vez directamente, como es el caso de las sentencias constitutivas; otras indirectamente, por vía secundaria o refleja, como cuando la sentencia constituye la condición de un negocio jurídico material, supuestos en que opera la sentencia no como acto procesal, sino como simple hecho jurídico. En ocasiones la sentencia influye, además, constituyendo el título que permite una ejecución ulterior, supuesto típico y característico de las sentencias de condena.

Tercero: En cuanto a los efectos procesales de la sentencia, el más importante es el que afecta a su discutibilidad o indiscutibilidad en otros procesos ulteriores. Si la sentencia no admite ningún ataque directo contra ella, esto es, si no es recurrible, se llama sentencia firme y se dice que produce fuerza de cosa juzgada formal. Si no admite tampoco un ataque inmediato o indirecto, por la vía de la apertura de un nuevo proceso en el que la misma materia pueda ventilarse, entonces se dice que goza de la autoridad o que produce la fuerza de cosa juzgada material.

Cuarto: Ahora bien, como estos efectos de la sentencia lo son también del proceso considerado como un todo, ya que se convierten en los últimos resultados procesales, su estudio en detalle puede quedar remitido al momento en que se analicen los efectos del proceso mismo. (p. 552)

Análisis de los alcances del artículo 589 del Código de Trabajo a nivel jurisprudencial

Para iniciar con el análisis jurisprudencial del contenido del artículo 589 del Código de Trabajo, (se debe hacer la anotación, que el artículo que refiere la presente cita el cual es el 452 del Código de Trabajo, con la reforma del 2017 pasa a ser el artículo 589 del Código de Trabajo) tenemos que la (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Jurisprudencia relativa a la reforma en perjuicio. Resolución no. 01110 - 2019) afirma que es:

SOBRE EL PRINCIPIO DE NO REFORMA EN PERJUICIO. Asegura la parte recurrente que la adición de hechos no probados por parte del Tribunal implica una reforma en perjuicio de la única apelante y pide la nulidad absoluta de la sentencia. Sobre este punto no lleva razón la parte recurrente. La prohibición de reforma en perjuicio se encuentra regulada por el artículo 565 del Código Procesal Civil anterior (de aplicación a esta materia por remisión del ordinal 452 del Código de Trabajo), el cual dispone: “La apelación se considerará solo en lo desfavorable al recurrente. El superior no podrá, por lo tanto, enmendar o revocar la resolución en la parte que no sea objeto del recurso, salvo que la variación, en la parte que comprenda el recurso, requiera necesariamente modificar o revocar los puntos de la resolución apelada”. Sobre este tema, Couture indica: “La reforma en perjuicio (*reformatio in peius*) consiste en una prohibición al juez superior de empeorar la situación del apelante, en los casos en que no ha mediado recurso de su adversario. El principio de la reforma en perjuicio es, en cierto modo, un principio negativo: consiste fundamentalmente en una prohibición. No es posible reformar la sentencia apelada en perjuicio del único apelante” (COUTURE, Eduardo J. ‘Fundamentos del Derecho Procesal Civil’ 13 ED. (reimpresión), Ediciones Dapalma, Bs. As., p. 265). Esto implica que, si una

parte apela una resolución, el superior sólo podrá reformarla a su favor, jamás en su contra. La reforma en perjuicio implica que la situación jurídica del apelante se ve empeorada a consecuencia del recurso, sin que haya existido impugnación de la contraparte. Esta situación conlleva a que el resultado de la resolución que decide el recurso tiene un efecto contrario al perseguido por el recurrente, quien pretende eliminar o aminorar el gravamen sufrido con la resolución que impugnó. Además, de permitirse este tipo de reformas, implicaría ir en contra de la voluntad del no impugnante, pues si no cuestionó la decisión judicial fue porque consideró que era justa para sus intereses. En el caso que nos ocupa, el A-quo declaró sin lugar la demanda interpuesta por la parte actora, condenándola en costas. La única parte recurrente fue la demandante, quien apeló ante el superior las razones del Juzgado para denegar sus pretensiones. El Tribunal, por su parte, al resolver en sentencia de segunda instancia, añadió dos hechos indemostrados y llegó a la misma conclusión, es decir, confirmó la decisión del Juzgado que declaró sin lugar la demanda, concordando con él a-quo en que el despido fue justificado. Por esta razón, se considera que la precisión hecha por el Ad-quem, al incluir nuevos hechos no probados, no implica ninguna reforma en perjuicio, ya que la parte dispositiva de ambos fallos deniega la gestión planteada por la demandante.

En este mismo sentido tenemos que la Sala ha fallado con fundamento en el (Código de Trabajo, 2017, art 589) sobre la reforma en perjuicio específicamente, ha indicado la (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Jurisprudencia relativa a la reforma en perjuicio. Resolución no. 02661 – 2022) señalando sobre el caso específico lo siguiente:

Por los motivos expuestos, el recurso planteado debe declararse parcialmente con lugar y la sentencia recurrida se debe modificar el monto otorgado por concepto de horas extra

adeudadas, que se fijó en la suma de ₡ 5.361.976,31, y en su lugar establecer la suma a pagar por ese concepto en ₡ 1.028.268,95 (un millón veintiocho mil doscientos sesenta y ocho colones con noventa y cinco céntimos). Así mismo, se debe modificar el monto otorgado por concepto de vacaciones, que se determinó en la suma de ₡ 185.033,29. De manera tal que, tomando como referencia el promedio de salarios devengados por el actor, según los reportes de planillas, el monto adeudado por concepto de 13 días de vacaciones es de ₡ 175,357.36. De igual forma, el monto por concepto de intereses debe modificarse y adecuarse a las sumas que se adeudan. Por consiguiente, se fijan los intereses de conformidad con el inciso 1) del artículo 565 del Código de Trabajo, desde la fecha de finalización de la relación laboral (27 de junio de 2019) hasta su efectivo pago, mismos que se fijan de acuerdo a la tasa básica Pasiva establecida por el Banco Central de Costa Rica de conformidad con el artículo 47 del Código de Comercio, al 12 de junio de 2022 (fecha en que se realizó el cálculo); en el monto de ₡ 241,765,40; sin perjuicio de aquellos que puedan generarse hasta su efectivo pago. En todo lo demás, la sentencia recurrida debe confirmarse.

Como contraste del principio objeto de estudio en la presente investigación tenemos que la (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Jurisprudencia relativa a la reforma en perjuicio. Resolución no. 00789 - 2021) en la cual impiden la reforma indicando que,

Con la contestación, se advierte que la demandada aportó planillas quincenales de la empresa JONCE S.A., las cuales constan en imágenes en imágenes 50 a 212 del archivo denominado “contestación de demanda ” y archivo denominado “contestación de demanda 2” (ambos en CD adjunto), documentos sobre los cuales se le dio audiencia a la parte actora mediante resolución de las 7:48 horas, del 19 de septiembre de 2018 (archivo incorporado

en fecha 19-09-2018), sin que ésta mostrara objeción alguna sobre dicha documental. Ante este panorama, no puede desconocerse la existencia de dichas planillas y, por consiguiente, la información que en ella se contiene, enfocándonos en el apartado de pago de horas extra y excluyendo los datos que aparecen repetidos. De la sumatoria de los montos por horas extra que se le cancelaron a la actora (nótese que junto a las planillas se aportaron documentos relativos a los depósitos bancarios correspondientes, los que tampoco fueron reprochados por la trabajadora) se obtiene como resultado el monto de ¢2.059.506,00. En los cálculos efectuados por el A quo por este concepto, concluyó: “se tiene que el total a cancelar a la señora [Nombre 001] por concepto de horas extraordinaria diurna del periodo que va desde 24 de diciembre del año 2012 al 06 de junio del año 2018, asciende a la suma total de ocho millones novecientos noventa mil cuatrocientos dieciocho colones con veinticuatro céntimos (¢ 8.990.418,24), pero siendo que la parte actora limitó la pretensión por concepto de horas extra laboradas a la suma de cinco millones quinientos ochenta mil novecientos noventa y cinco colones con veintiún céntimos (¢ 5.580.995,21), por ende, se condena a la parte demandada al pago de la suma de cinco millones quinientos ochenta mil novecientos noventa y cinco colones con veintiún céntimos (¢ 5.580.995,21) por concepto de horas extra”. Así las cosas, al monto de ¢ 8.990.418,24 que se determinó como debido a la demandante por horas extra se le deberían deducir los ¢2.059.506,00 que ya le fueron cancelados, obteniéndose la suma de ¢6.930.912,24, la cual es superior a los ¢ 5.580.995,21 en los que se limitó la pretensión respectiva en los términos planteados por el juzgador, sin que esto fuera recurrido por la parte actora. En consecuencia, pese a que le asistió razón al recurrente, lo que viene dado al efecto debe mantenerse, pues, por las razones expresadas, el monto fijado resulta más favorable a los intereses de la parte

recurrente, sin que sea posible una reforma en perjuicio por la prohibición expresa contenida en el artículo 589 del Código de Trabajo.

Ante estos criterios antes vistos, tenemos que existen pronunciamientos donde se ha reformado en perjuicio, con una afectación a las partes, tanto a la parte declarada vencedor, como a la parte vencida, tal como lo señala el pronunciamiento de la (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Jurisprudencia relativa a la reforma en perjuicio. Resolución No. 01936 – 2021). Sentencia en la cual se falla anulando lo ya establecido previamente, afectando a la parte vencedora y dando posibilidades a la parte vencida a pesar de que sus plazos ya precluyeron, indicando que,

En la sentencia sobre el cual se plantea la gestión de revocatoria y nulidad concomitante, esta Sala conoció el recurso de casación interpuesto contra el fallo del Juzgado de Trabajo de Primer Circuito Judicial de San José, de las 9:12 horas del 31 de agosto de 2018 que condenó al Estado a reconocerle a la actora los ajustes salariales y demás rubros de esa naturaleza (prohibición, carrera profesional, aguinaldo proporcional, salario escolar, vacaciones, horas extraordinarias y cualquier otro que le corresponda), en aplicación de la resolución [Valor 002], pero limitándolo al período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 1993 (archivo incorporado en fecha 31-08-2018). La parte actora, en su recurso, en lo conducente, se mostró agraviada con ese límite que se fijó en la sentencia, estimando que la fórmula de revaloración salarial contenida en la resolución [Valor 002] constituye un derecho adquirido, sumado a que con lo resuelto no solo se infringía el derecho invocado y los lineamientos jurisprudenciales emitidos en la materia, sino que también se generaba una discriminación odiosa entre profesionales que se encuentran en las mismas condiciones y en iguales presupuestos dentro del Sector Público (archivo

incorporado en fecha 11-09-2018). Al respecto, en el voto impugnado, la Sala señaló que, conforme al contenido de la resolución [Valor 002], los puestos ahí contemplados son: *Profesional 1, 2 y 3; Profesional jefe 1, 2 y 3 y director general*. En ese sentido, citó el voto de este Despacho N°1288 de las 10:00 horas del 16 de setiembre de 2010. Además, analizó que: “... *la certificación emitida por el jefe del Departamento de Gestión del Potencial Humano del Ministerio de Hacienda, de fecha 17 de diciembre de 2015 se constata que la actora, en el período de interés, ocupó el puesto de Auxiliar de Contabilidad 2 entre el 1 y el 30 de diciembre de 2012 y el de Profesional Tributario Bachiller 1 entre el 1 de enero de 1993 al 30 de marzo de 1997 (imagen 16 del tercer archivo incorporado en fecha 29-03-2016. Véase también el hecho probado A de la sentencia recurrida, sin que este concreto aspecto haya sido objeto de impugnación), los cuales no corresponden o encajan en los puestos previstos por la norma en cuestión*” (se evidencia un error material en el año del período en el cual ocupó el puesto de Auxiliar de Contabilidad 2, pues no corresponde al 2012 como, por equivocación, se indicó, sino al año 1992). En virtud de lo cual, se concluyó: “*ningún derecho le asiste a la trabajadora en el reajuste salarial pretendido y en las diferencias salariales derivadas de éste, por lo que no resulta posible atender a su recurso, sin que resulte posible variar lo que viene dispuesto en cuanto a un reconocimiento parcial de lo pretendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1993, ante la prohibición legal de reforma en perjuicio regulada en el artículo 589 del Código de Trabajo*”. En vista de lo que se viene planteando lleva razón la parte gestionante cuando estima que con lo actuado se vulneró en numeral 589 del Código de Trabajo. En esa dirección, refirió: “*El artículo citado, aparte de prohibir la reforma en perjuicio, les impide tajantemente a los superiores, conociendo en alzada, abrazar otros puntos distintos de los planteados en el recurso, salvo nulidades, correcciones o*

reposiciones que procedan por su propia iniciativa. En el presente caso no estamos ante ninguna de esas excepciones, y aun así la posición adoptada por los señores Magistrados no podría ser más lejana de lo que se discutió y resolvió en primera instancia y de lo que se menciona como agravios en el recurso formulado, porque simple y sencillamente la discusión sobre si el puesto ocupado por doña [Nombre 001] es o no de la serie Profesional nunca salió a la luz, hasta ahora. Tampoco fue objetado por la representación estatal, y aún más gravosa la situación, cuando estamos ante la última instancia de este caso, sin poder recurrir ante nada ni ante nadie la verdadera injusticia que se está cometiendo...". Ciertamente, como se formuló en el líbello de la gestión que se conoce, el numeral citado (589 del Código de Trabajo) prescribe: “No podrán ser objeto de apelación o casación cuestiones que no hayan sido propuestas ni debatidas oportunamente por los litigantes y la sentencia que se dicte no podrá abrazar otros puntos distintos de los planteados en el recurso, salvo las nulidades, correcciones o reposiciones que procedan por iniciativa del órgano. / Se prohíbe la reforma en perjuicio”. En efecto, la Sala en el voto cuestionado extralimitó los límites de su competencia y resolvió en la forma que lo hizo, pese a que el tema correspondiente al puesto ocupado por la actora en el momento previo a la reforma de la resolución No.[Valor 002] por la No. [Valor 003] , no estuvo en discusión durante el proceso, sumado a que en el fallo del Juzgado se valoró que se encontraba dentro de los presupuestos contemplados en la primera, así como el hecho de que la única recurrente fue la parte demandante en los términos indicados. En consecuencia, con lo decidido ineludiblemente se afectaron los intereses de ésta, toda vez que no se entró a analizar sí, en la forma propuesta en el recurso, le correspondía a la actora un derecho adquirido para disfrutar, a futuro, la aplicación de la fórmula de ajuste salarial contenida en la resolución [Valor 002]. Por haberse producido un vicio de nulidad, según

lo indicado supra, lo procedente es anular el voto de esta Sala mencionado supra, para proceder a resolver el recurso de casación de la parte demandante, como en derecho corresponde. (la negrita, la cursiva y el subrayado son del original).

**Analizar la no reforma en perjuicio a la luz de los convenios internacionales de la
OIT**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus diversos convenios referentes al tema laboral, no ha emitido un criterio o bien un convenio o acuerdo sobre el tema de la prohibición de la reforma en perjuicio, sin embargo, si se ha pronunciado sobre el derecho y la garantía que representa tener acceso a la justicia en los procesos labores, de forma tal que Ciudad. (2011) sobre el acceso a la justicia afirma que,

Así, el proceso judicial laboral se convierte en el instrumento por el cual los derechos laborales enunciados en los códigos y leyes del trabajo se plasman en derechos efectivos, se cumplen y se hace justicia de verdad. El proceso es el método por el cual se cumple la función que los jueces tienen encomendada de administrar justicia, que es un servicio público que el Estado tiene la obligación de proporcionar a sus ciudadanos que trabajan y que hacen empresa. (p. 33)

En una aproximación más técnica afirma Ciudad (2011): “El proceso es el método, mediante el cual se obtiene pronunciamiento oficial de mandatos jurídicos (concretos), (...). Con el método legislativo se obtiene una *lex generalis*; con el método jurisdiccional o procesal se obtiene una *lex specialis*” (p. 33).

Por otro lado (Echandía, como se citó en Ciudad, 2011), señala que,

El proceso es el conjunto de actos coordinados que se ejecutan por o ante los funcionarios competentes del órgano judicial del Estado para obtener, mediante la actuación de la ley en un caso concreto, la declaración, la defensa o la realización coactiva de los derechos que pretendan tener las personas privadas o públicas, en vista de su incertidumbre o de su desconocimiento o insatisfacción y para la tutela del orden jurídico y de la libertad individual y la dignidad de las personas. (p. 33)

Sobre cómo se debe abordar el tema y la necesidad de implementar los principios de firma correcta indica Ciudad (2011) que:

En la medida que los derechos fundamentales en el trabajo constituyen un conjunto mínimo y universalmente aceptado de derechos laborales incorporados en las respectivas legislaciones nacionales y en la cultura laboral de los diferentes países de la región, la Agenda Hemisférica establece dos ámbitos de actuación claramente diferenciables (derecho sustantivo y derecho procesal del trabajo), indicando que “un alto índice de ratificación no es suficiente. Es necesario que estos principios y derechos se apliquen efectivamente. Así, para cualquier principio se propone actuar en dos niveles: en primer lugar, a nivel normativo/institucional, lo que supone contar con leyes adecuadas a las normas internacionales, así como con procedimientos justos y efectivos asociados a estas leyes y con instituciones sólidas que los implementen; (...)”. (p. 37)

Afirma Ciudad (2011), sobre los aspectos que debe cumplir la administración de justicia lo siguiente:

En efecto, uno de los aspectos esenciales en un Estado de derecho es la garantía de la legalidad, por el que las actuaciones de las autoridades deben estar fundamentadas en los

dictados de las normas legales, razón por la cual se instituye el control judicial de los actos de la administración pública desde el punto de vista jurídico (la administración del trabajo en nuestro caso), para asegurar que dichos actos son conforme a derecho. (p. 41)

Como señalamiento de las falencias en la jurisdicción laboral Ciudad (2011), afirma que:

La falta de efectividad de la administración de justicia afecta al derecho de las personas a obtener tutela judicial efectiva por parte de jueces y tribunales para el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, con todas las garantías que la ley prescribe, sin que se produzca indefensión, con acceso al juez ordinario predeterminado por la ley, con derecho a defensa y asistencia de letrado, a ser informado de la acusación, con derecho a un proceso público, con la posibilidad de recurrir a los medios de prueba pertinentes para su defensa, y además, con derecho a un proceso sin dilaciones indebidas. (p. 43)

La tutela judicial efectiva implica, en síntesis, la posibilidad real de acceder en condiciones de igualdad a un órgano jurisdiccional laboral mediante un procedimiento que asegure todas las garantías procesales de un debido proceso y cuyo resultado sea debidamente ejecutado. A esto debe agregarse la independencia e imparcialidad del órgano jurisdiccional con competencias establecidas con anterioridad por la ley. (p. 44)

Sobre cómo debe aplicarse el debido proceso, para garantizar el cumplimiento de los parámetros de legalidad en la jurisdicción laboral, Ciudad (2011), señala:

Por esto se señala que “el derecho a la tutela jurisdiccional tiene tres manifestaciones que se dan progresivamente en el tiempo. La primera manifestación se da al inicio y se refiere al acceso a la jurisdicción laboral; es decir el acceso al proceso laboral en condiciones de igualdad material. La segunda manifestación se da, en el transcurso del proceso laboral y

está referida al debido proceso como a todas las sub garantías que este derecho encierra, como el principio contradictorio, derecho a la defensa, la posibilidad de revisión judicial de la sentencia, plazo razonable, resolución congruente (...); y tercero, la última manifestación se da en la sentencia laboral cuando tiene que hacerse efectiva debida y oportunamente. (p. 44)

Sobre lo que se ha reconocido a nivel internacional y que rige como norma guía de las jurisdicciones de los países que han firmado los acuerdos de la OIT, Ciudad (2011) afirma que,

De otra parte, la Convención Americana cuando desarrolla el concepto de “protección judicial” precisa que “Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales. (p. 45)

Al ser el principio de no reforma en perjuicio, un principio reprochable en segunda instancia señala Ciudad (2011), que los medios de impugnación representan:

Los medios de impugnación tienen fundamento en la necesidad de evitar la posibilidad de que el error humano de un órgano de administración de justicia ocasione una resolución injusta y de esta forma proporcionar la garantía de una mejor dispensación de justicia. Los medios de impugnación hacen factible mediante el examen de lo resuelto el control de la aplicación por el juez de las normas estrictamente procedimentales, así como la defectuosa aplicación o el abierto desconocimiento de las normas materiales o procesales que rigen la conformación de su resolución. (p.63)

Pero también tales medios de impugnación, si no están apropiadamente regulados, se pueden convertir en una de las principales causas de la mora judicial juntamente con la ausencia de oralidad o del sistema escrito de juicios. Los medios de impugnación pueden dirigirse contra las sentencias que ponen fin a la instancia y contra los autos y resoluciones que se pronuncian sobre incidentes que se producen en la tramitación del proceso. (p.63)

Analizar la no reforma en perjuicio a la luz del derecho comparado, analizando la jurisdicción de México y España y Suiza

México

Sobre el principio de no reforma en perjuicio y la implicación en el derecho comparado específicamente en la jurisdicción mexicana, en donde el pronunciamiento titulado Contradicción de Tesis 249/2019 de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al seis de noviembre de dos mil diecinueve, en el cual indican sobre el principio de no reforma en perjuicio en México.

PRINCIPIO PROCESAL DE NON REFORMATIO IN PEIUS EN MATERIA CIVIL (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO). El principio jurídico procesal de non reformatio in peius o de no reforma en perjuicio del recurrente, visto tradicionalmente como propio de la materia penal y que prohíbe al juzgador superior agravar la situación jurídica del apelante, en los casos en que no ha mediado recurso de su adversario, también rige para el sistema apelatorio civil, con fundamento en diversos principios procesales reconocidos expresamente por el Código de Procedimientos Civiles para el Estado de México, tales como el dispositivo, el de instancia procesal y el de agravio,

este último previsto por el artículo 1.366 del citado ordenamiento, el cual dispone que el recurso de apelación tiene por objeto lograr la revocación o modificación de la resolución impugnada, en los puntos relativos a los agravios expresados, que son los que proporcionan el material de examen en el recurso y, al mismo tiempo, la medida en que se recobra por la Sala su jurisdicción en el conocimiento del asunto. Consiguientemente, si el fallo de primer grado fuera desfavorable para las dos partes contendientes, ya que respecto al actor y reconvenido, la misma no le concediera todo lo pedido, y por lo que hace a la parte demandada y reconvencora, se declarase improcedente su acción, pero condenándosele parcialmente al cumplimiento de lo reclamado por vía principal, entonces, ambas partes estarán en posibilidad jurídica de apelar la sentencia de primer grado a efecto de solicitar la modificación o revocación de la parte que fuere desfavorable a sus intereses, motivo por el cual, si el enjuiciado y contrademandante es el único que se inconforma respecto del fallo primario mediante la promoción oportuna del recurso de apelación, el tribunal de alzada estará, por ende, impedido procesal y jurídicamente, aun con el pretexto de haber reasumido jurisdicción, para emprender de nueva cuenta el estudio de la acción principal, por cuanto que en esa situación adjetiva, la parte demandante no se habría inconformado contra lo resuelto en su contra por el a quo y, en tal razón, el tribunal de segundo grado debe limitar su estudio exclusivamente al análisis de los agravios expuestos por quien sí interpusiera ese medio de impugnación, determinando si los mismos son aptos o no para lograr la modificación o revocación de la resolución apelada. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Contradicción de Tesis 249/2019, 06 de noviembre de 2019.

(p. 16)

España

Continuando con el análisis del derecho comparado, en la legislación española determina Ruiz (2008) sobre el principio de no reforma en perjuicio afirmando lo siguiente:

En el Ordenamiento español, originariamente, y, durante mucho tiempo, la interdicción de la reforma peyorativa, o, prohibición de reformatio in peius, exclusivamente ha estado constreñida al ámbito del proceso penal que, sin embargo, lejos de ser una regla comprensiva de cualquier recurso de tipo devolutivo de origen penal ha tenido -y aún hoy tiene- única contemplación en sede del recurso extraordinario de casación. De hecho, fue en el art. 902 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal (en adelante, LECrim) donde por primera vez se contempló la prohibición de la reformatio in peius, a raíz de la reforma dada por la Ley de 28 de junio de 1933, y lo hacía en unos términos muy similares a su actual regulación, pues en aquel momento podía leerse lo siguiente:

“Si la Sala casa la resolución objeto del recurso, dictará a continuación, pero separadamente, la sentencia que proceda conforme a derecho, sin más limitación que la de no imponer pena superior a la señalada en la sentencia casada o a la que correspondería a las peticiones del recurrente en el caso de que se solicitase pena mayor”.

El art. 902 de la LECrim sería más tarde objeto de modificación por Ley de 16 de julio de 1949, modificación que en realidad no afectaría a la non reformatio, pues se limitaba a introducir cierto matiz o perfeccionamiento técnico consistente en el inciso que contenía ad limine, y del siguiente tenor: “en virtud de algún motivo fundado en la infracción de la Ley”. Tras esa mejora técnica, el art. 902 de la LECrim se ha mantenido hasta nuestros días sin experimentar variación y, con la redacción que hoy conocemos:

“Si la Sala casa la resolución objeto de recurso en virtud de algún motivo fundado en la infracción de la Ley, dictará a continuación, pero separadamente, la sentencia que proceda conforme a Derecho, sin más limitación que la de no imponer pena superior a la señalada en la sentencia casada o a la que correspondería conforme a las peticiones del recurrente, en el caso de que se solicitase pena mayor”.

En cuanto al proceso civil, la LEC/1881, a lo largo de su prolongada andadura, nunca recogió un precepto comprensivo de la prohibición de la reformatio, lo cual no fue obstáculo para que la jurisprudencia, después de la aprobación de la CE, partiendo de la proclamación expresamente contemplada en el art. 902 LECrim y de la consideración de que la infracción de la reformatio in peius constituía una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 CE, ampliase la citada prohibición al proceso civil y, por extensión, a los demás órdenes jurisdiccionales.

Novedad importante en la regulación de la interdicción de la reforma peyorativa lo supuso la entrada en vigor de la LEC, el día 8 de enero de 2001, en la medida que ha implicado el reconocimiento expreso de la institución respecto del recurso de apelación. Así en su art. 465, apartado 4 encontramos su formulación en los siguientes términos:

“La sentencia que se dicte en apelación deberá pronunciarse sobre los puntos y cuestiones planteados en el recurso y, en su caso, en los escritos de oposición o impugnación a que se refiere el art. 461. La sentencia no podrá perjudicar al apelante, salvo que el perjuicio provenga de estimar la impugnación de la resolución de que se trate, formulada por el inicialmente apelado”.

De esta manera, en la actualidad y, a la vista de sendos preceptos reguladores de la interdicción de la reformatio en los ámbitos penal y civil de la jurisdicción, cabe razonar que mientras que el art. 902 LECrim se circunscribe estrictamente al orden penal, el art. 465.4 LEC es aplicable no solo al proceso civil sino, asimismo, a los procesos en los que éste último rige como norma supletoria, como lo son el laboral y el contencioso administrativo (vid. art. 4 LEC).

No obstante, lo anterior, de la ubicación del art. 902 LECrim en sede del recurso de casación no se puede deducir, sin más, que la prohibición de la reforma peyorativa se circunscriba exclusivamente a ese recurso extraordinario, de tal manera que no pueda ser objeto de aplicación al resto de recursos devolutivos existentes en el proceso penal. Así en el orden jurisdiccional penal la jurisprudencia de manera unánime ha extendido analógicamente la citada prohibición al resto de recursos devolutivos, a pesar de que en los mismos se carece de tratamiento expreso. (pp. 5, 7)

Suiza

Como parte del análisis del derecho comparado, en la legislación de Suiza encontramos una particular forma de interpretar la reforma en perjuicio, por cuanto se aleja de los preceptos hasta este momento vistos, ya que en la (Ley Federal de Procedimiento Administrativo, 2021, art. 62), (Suiza) que se titula modificación de la sentencia impugnada, regula sobre el tema lo siguiente:

La autoridad de apelación podrá modificar la sentencia impugnada a favor de una de las partes.

Podrá modificar la sentencia impugnada en perjuicio de una de las partes, siempre que la sentencia viole la ley federal o se base en una determinación incorrecta o incompleta de los

hechos del caso; la resolución impugnada no podrá modificarse en perjuicio de una parte por considerarla inadecuada, salvo en el caso de una modificación a favor del demandado.

Si la autoridad de apelación pretende modificar la sentencia impugnada en perjuicio de una parte, deberá notificarle esta intención y darle la oportunidad de responder.

En ningún caso los fundamentos de la solicitud vinculan a la autoridad de apelación.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

Enfoque

Cualitativo

Para Hernández *et al.*, (2018), la investigación cualitativa estudia:

(...) fenómenos de manera sistémica. Sin embargo, en lugar de comenzar con una teoría y luego “voltar” al mundo empírico para confirmar si esta es apoyada por los datos y los resultados, el investigador comienza el proceso examinando los hechos en sí y revisando los estudios previos, ambas acciones de manera simultánea, a fin de generar una teoría que sea consistente con lo que está observando que ocurre. (p. 7)

A lo citado Hernández *et al.*, (2018) agregan: “(...) se plantea un problema de investigación (...). Va enfocándose paulatinamente. La ruta se va descubriendo o construyendo de acuerdo con el contexto y los eventos que ocurren conforme se desarrolla el estudio” (p.7).

De igual forma los autores Hernández *et al.*, (2018) sostienen que,

Las investigaciones cualitativas suelen producir preguntas antes, durante o después de la recolección y análisis de los datos. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” en el que la secuencia no siempre es la misma, puede variar en cada estudio (pp. 7-8)

En la presente investigación se utiliza el enfoque cualitativo, ya que se abarcara el análisis de la función jurisdiccional, por medio del examen del proceso, que señalan los datos de investigaciones anteriores, tanto de proyectos de investigación académicos, como libros y artículos científicos, en los cuales se documenta el historial de los fenómenos jurídicos, los cuales cimientan las leyes de fondo y procesales actuales, este examen permite realizar un minucioso análisis de la función o el ejercicio de los órganos jurisdiccionales en materia laboral en la aplicación de los principios de la materia a casos concretos, con la finalidad de verificar si los supuestos contenidos en la ley, en específico el principio de no reforma en perjuicio en los procesos laborales y si este se aplica conforme al espíritu de la ley que plasmó el legislador, además de apegarse al diseño que le ha dado el consenso jurídico a nivel histórico, nacional e internacional, y como puede llegar a influir en las sentencias, beneficiando o afectando a los usuarios.

Este enfoque cualitativo en la presente investigación, permite el analizar el problema que se plantea a través de la recolección y análisis de datos, permitiendo establecer una teoría que establezca los parámetros de aplicación del principio de no reforma en perjuicio y si se da la aplicación de forma correcta o incorrecta, así mismo establecer el parámetro de análisis que permita realizar apelaciones o casaciones con fundamento en la legislación procesal laboral vigente, en apego a los criterios del principio en estudio.

Diseño

Hermenéutica Radical

Este diseño se implementa en la presente investigación, por cuanto permite analizar el principio de reforma en perjuicio desde los diferentes procesos judiciales en los cuales se aplica, a través de la interpretación de lo que es la segunda instancia y como se aplica en cada una de ellas, ya sea para apelación, casación y el reenvío, las cuales a través de este diseño permite la comprensión de lo que cada una de estas instancias de alzada significa; y los alcances que tienen con relación a la aplicación del principio de no reforma en perjuicio y la interacción con los demás principios que rigen la materia laboral, los cuales se analizan por medio de la interpretación de lo que cada uno de ellos es y cómo influye con la prohibición de reformar en perjuicio.

Población

Para la presente investigación la población a tomar en cuenta son una serie de expertos, con esto se pretende para abarcar diferentes perspectivas, con el fin de poder dar respuesta a los objetivos y al problema planteado; al abarcar la presente investigación un tema en específico, con una profundidad en los alcances que desean desarrollarse, se establece como población, personas que sean personas expertas, vinculadas estrechamente con temas de derecho y derecho laboral, tanto en temas de fondo, como procesales, expertos con conocimientos en la teoría general del proceso y el vínculo con los principios que rigen la materia laboral y su aplicación, así mismo litigantes en materia laboral, con experiencia en primera instancia y segunda instancia, en la fase recursiva, además de juristas expertos que estén vinculados en procesos de enseñanza de otros licenciados en derecho; lo anterior con la finalidad de que den certeza del respeto de las reglas que garantizan el debido proceso y la vigilancia de que no se reforme en perjuicio, tal como lo ordena el cuerpo normativo de la materia de la presente investigación.

Muestra

Para la muestra se utilizara el tipo denominado de conveniencia, por cuanto se pretende tener acceso a los profesionales en derecho laboral, abogados litigantes en la materia, la muestra se tomará realizando entrevistas, en específico nueve entrevistas, con el fin de que al momento del análisis de resultados se pueda tener un criterio o consenso de mayoría sobre los tópicos que se abarcan en las preguntas, la entrevista que se realizará a cada uno de los expertos está compuesta de nueve preguntas, las cuales tienen el mismo contenido para los nueve encuestados, la entrevista cuenta con una estructura definida, dirigida a personas expertas en derecho, que por el ejercicio de la profesión en materia laboral, por la práctica en el litigio y por la cátedra que imparten en diferentes universidades, posean conocimientos vinculados a la materia en específico, que su acervo intelectual y jurídico se haya ampliado por medio de los estudios de diversas fuentes académicas actualizadas, y que estos conocimientos y experiencias respalden y garanticen que su criterio aporta de forma acertada al tema de investigación. Se utiliza este tipo de muestra, ya que, al tener acceso a los profesionales en derecho que cuentan con un criterio respecto del principio de no reforma en perjuicio, los principios generales y procesales de la materia laboral, pueden referir sobre la forma correcta de interpretación de este criterio y sobre la forma de como recurrir en la sede judicial en la instancia correspondiente.

Unidades de Análisis

Instrumento

CONFIABILIDAD – aplicación repetida al mismo individuo, produce resultados iguales.

VALIDEZ - medición con exactitud de la variable.

Validez de contenido (se mide la amplitud del contenido de la variable a medir).

Validez de criterio (comparar resultados con otro criterio externo que busca medir lo mismo).

Validez de constructo (que tan bien un instrumento representa y mide un concepto teórico).

Factores que pueden afectar la confiabilidad y la validez: la improvisación y aplicar instrumentos desarrollados en el extranjero que no han sido validados en el contexto.

Objetividad – es el grado en que el instrumento es o no permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de los investigadores que lo administran, califican e interpretan. La objetividad se refuerza mediante la estandarización en la aplicación del instrumento (mismas instrucciones y condiciones).

Entrevista

Para la presente investigación el instrumento que se utiliza es la entrevista estructurada, la cual consta de nueve preguntas específicas, que pretenden, a través del intercambio de información con el entrevistado dar con criterios que permitan contrastar la información recolectada, que puedan dar con la comparación de criterios, los cuales pretenden dar respuesta al problema planteado, así como de los objetivos.

Proceso de recolección de datos

El proceso de recolección de datos consta de una serie de consultas a diversos textos jurídicos tanto físicos como en repositorios virtuales, los cuales involucran proyectos finales de graduación, libros, artículos científicos, leyes, códigos, revistas jurídicas, sentencias judiciales emitidas por la sala segunda de la corte suprema de justicia de Costa Rica, así como resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), siendo esta la instancia que regula la materia

a nivel internacional, los cuales permiten desarrollar el marco teórico con el fin de analizar la información desde lo general a lo específico del tema en concreto, así como su vínculo con otras materias a treves de los principios generales del derecho y sobre todo con la forma de aplicación de la ley sustantiva por parte de los jueces laborales en las sentencias de segunda instancia.

La recolección de datos permite discriminar entre la información que resulta útil para la investigación por su trascendencia directa en el tema, así como descartar información que, por temas de tiempo o vigencia, ya no ofrecen criterios certeros sobre la que se pretende en la presente investigación abordar.

También permite la recolección de datos conocer la fase histórica, que ha dado como resultado la legislación actual, conociendo las garantías y principios que se han desarrollado como eje central de la función jurisdiccional de someter al debido proceso, tanto a las partes como a la función que ejercen emitiendo sentencias judiciales.

Fuentes de Información

Fuentes Primarias

Libros, los cuales se definen según la Diccionario de la Real Academia Española (de ahora en adelante DREA) como: “Obra científica, literaria o de cualquier otra índole con extensión suficiente para formar volumen, que puede aparecer impresa o en otro soporte”. (Real Academia Española, s.f., definición 2).

Revistas científicas, la cual se define el DRAE como: “Publicación periódica con textos e imágenes sobre varias materias, o sobre una especialmente” (Real Academia Española, s.f., definición 5).

Documentos oficiales de instituciones públicas, concepto el cual se adapta a la amplitud del título el cual el DRAE define como: “Escrito en que constan datos fidedignos o susceptibles de ser empleados como tales para probar algo” (Real Academia Española, s.f., definición 2).

Informes de investigación de instituciones públicas o privadas, para el presente concepto se utiliza una definición compuesta, en primer lugar, el termino informe, el cual el DRAE define como: “Descripción, oral o escrita, de las características y circunstancias de un suceso o asunto” (Real Academia Española, s.f., definición 2).

Y el termino investigación el cual el DRAE define como: Acción y efecto de investigar que tiene por fin ampliar el conocimiento científico, sin perseguir, en principio, ninguna aplicación práctica. (Real Academia Española, s.f., definición 1).

Códigos y Leyes, el cual define el DRAE como: “Precepto dictado por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia y para el bien de los gobernados” (Real Academia Española, s.f., definición 3).

Sentencias judiciales, el cual define el DRAE como: “Declaración del juicio y resolución del juez” (Real Academia Española, s.f., definición 3).

Entrevistas a expertos, definición la cual es compuesta, ya que, en primer lugar, el DRAE, define entrevista como: “Acción y efecto de entrevistar o entrevistarse” (Real Academia Española, s.f., definición 1). Y por otra parte la definición de experto, según el DRAE, es: “Dicho de una persona: Especializada o con grandes conocimientos en una materia”(Real Academia Española, s.f., definición 2). Concetos los cuales se vinculan en específico a abogados litigantes activos en la materia laboral, para los fines de la presente investigación.

Fuentes secundarias

Enciclopedias, la cual el DRE define como: “Obra en que se recogen informaciones correspondientes a muy diversos campos del saber y de las actividades humanas” (Real Academia Española, s.f., definición 2).

Antologías, su definición en el DRAE es: “Colección de piezas escogidas de literatura” (Real Academia Española, s.f., definición 1).

Diccionarios jurídicos, el cual el DRAE define como: “Repertorio en forma de libro o en soporte electrónico en el que se recogen, según un orden determinado, las palabras o expresiones de una o más lenguas, o de una materia concreta, acompañadas de su definición, equivalencia o explicación” (Real Academia Española, s.f., definición 1).

Investigaciones para trabajos finales de graduación modalidad tesis, para este término utilizamos la definición de tesis, la cual el DRAE define como: “Disertación escrita que presenta a la universidad el aspirante al título de doctor en una facultad” (Real Academia Española, s.f., definición 3).

Cuadro de Variables

Objetivo	Variable	Indicador	Subindicador	Def conceptual	Def operacional	Instrumentalización
Conocer la implicación procesal y jurisprudencial del artículo	Implicación procesal y jurisprudencial	Derecho procesal Jurisprudencia Implicación		Derecho Procesal: Para la (Corte IDH) Es un conjunto de normas jurídicas y principios que	Alcances de la aplicación del artículo 589 CPL en el ámbito	

589 del código procesal laboral a partir de la reforma procesal laboral				<p>regulan la relación entre el organismo jurisdiccional (tribunales y jueces) y las partes (actor y demandado), en la aplicación del derecho privado a casos concretos de controversia con la finalidad de lograr la sentencia, que pasa en cosa juzgada.</p> <p>CIDH. (2024, 30 de junio). Tesouro de la CIDH.</p> <p>Jurisprudencia</p> <p>Salazar. (2021) define jurisprudencia como: Se entiende por jurisprudencia las reiteradas interpretaciones que de las normas jurídicas hacen los tribunales de justicia en sus resoluciones, y puede constituir una de las Fuentes del Derecho,</p>	procesal y jurisprudencial	
---	--	--	--	--	----------------------------	--

				según el país (p.16).		
Conocer la aplicación e interpretación del principio de no reforma en perjuicio en el derecho laboral en el periodo 2017 - 2024	Principio de no reforma	Aplicación Interpretación jurídica		<p>Aplicación: Según el Diccionario de la Real Academia Española define como: Acción y efecto de aplicar o aplicarse (DEL.RAE, 2024, 01 de julio. Diccionario de la Real Academia Española).</p> <p>Interpretación Jurídica: Para Romero (2013) La interpretación jurídica consiste en esclarecer, explicar, describir, descifrar un texto normativo o una situación con relevancia regulatoria (p.83).</p>	Forma de aplicación e interpretación del 589 CPL a partir de la reformar procesal laboral de 2017	
Examinar los casos en que la	Aplicación de Reformas	Casos Jueces		Caso: Para Mancheno, et al., (2020) En términos jurídicos, un caso implica un conflicto	Examen de los casos en que se aplica el artículo 589 CPL	

<p>persona juzgadora aplica la no reforma en perjuicio del artículo 589 del código de trabajo</p>		<p>Prohibic ión de</p>		<p>social de base legal. Es un conflicto de intereses que se debe solucionar en los marcos del orden jurídico acorde con lo que se establece en las normas legales (p. 90). Juez: Según el Diccionario de la Real Academia Española define como: Persona que tiene autoridad y potestad para juzgar y sentenciar. (DEL.RAE, 2024, 01 de julio. Diccionario de la Real Academia Española. Prohibición: para Ortiz (2004) Se entiende por prohibición aquel impedimento establecido por la ley o decreto por autoridad competente</p>	<p>por parte de los jueces laborales</p>	
---	--	----------------------------	--	---	--	--

				destinado a personas capaces que limita la celebración o realización de actos o hechos jurídicos o materiales (p. 202).		

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

El presente capítulo se avoca a realizar un análisis dinámico de los medios de información consultados que han permitido dar forma y sustento a la investigación. Estos medios, tanto las entrevistas estructuradas a expertos, como la consulta de la doctrina que yergue las bases sobre las cuales se sustenta el tema y la jurisprudencia la cual es un reflejo de la aplicación del principio investigado a los casos específicos en la jurisdicción de Costa Rica.

Ya en el capítulo tercero se ha abarcado una explicación sobre la metodología que se emplea para dar con la respuesta a la pregunta de investigación planteada, es imperante que la investigación tenga una base que permita una coherencia entre el problema planteado y la respuesta a esta. Con motivo de lo anterior se hace una breve referencia a las unidades de análisis que han dado como resultado de las entrevistas a profundidad que se han realizado, las cuales son un insumo de imperante importancia.

Las unidades de análisis desde la perspectiva metodológica se deben de tomar como una fragmentación o categorización de los objetivos específicos planteados en el acápite primero, que vienen a complementar o dar razón al objetivo general de la investigación.

La investigación en todos sus ámbitos, desde la recolección de datos por medio de la consulta de diversas fuentes, como lo son libros, artículos, tesis de grado, entre otros, hasta las entrevistas a los expertos para conocer de primera mano cual es la condición actual del tema desde una perspectiva pragmática, permiten tener información suficiente para alcanzar los objetivos y con ellos determinar las conclusiones que den con la respuesta a la problemática planteada. Es por ello por lo que se señala la importancia desde la perspectiva metodológica, que los objetivos sean analizados de forma desglosada, para que con el análisis detallado se pueda abarcar de forma completa cada aspecto de la investigación que ha sido planteada.

Las unidades de análisis tienen un fin específico, el cual es dar una guía para que la recolección de datos sea lo más acertada posible, que permita discernir entre la información relevante para el tema en específico y que como resultado se obtenga en el análisis de datos resultados organizados de forma coherente, sistemática y estructurada, para abarcar cada uno de los objetivos planteados agrupados en secciones de estudio.

Las unidades de análisis que se emplean en la presente investigación son el resultado de los objetivos específicos, los cuales son los siguientes:

1. Conocer la implicación procesal y jurisprudencial del artículo 589 del Código Procesal Laboral a partir de la reforma procesal laboral.
2. Conocer la aplicación e interpretación del principio de no reforma en perjuicio en el derecho laboral en el período 2017 – 2024.
3. Examinar los casos en que la persona juzgadora aplica la no reforma en perjuicio del artículo 589 del Código de Trabajo.

Del primer objetivo específico se obtienen las siguientes unidades de análisis:

- a- Implicación procesal y jurisprudencial del artículo 589 del CPL
- b- Cuál es el fin del artículo 589 del CPL

Del segundo objetivo específico se obtienen las siguientes unidades de análisis:

- a- Aplicación del Principio de No Reforma en Perjuicio
- b- Interpretación del principio de No Reforma en Perjuicio

Del tercer objetivo específico se obtienen las siguientes unidades de análisis:

- a- Cómo aplican los jueces el Principio de No Reforma en Perjuicio.

- b- Como afecta a las partes la aplicación del Principio de No Reforma en Perjuicio en la segunda instancia.

Con fundamento en los objetivos planteados y las unidades de análisis establecidas, surge el cuestionario que sirve como insumo para la entrevista a profundidad a los expertos:

Del primer objetivo específico se deriva la primera variable, la cual permite formular la siguiente pregunta:

- ¿Qué es la no reforma en perjuicio?

De la segunda variable, se formula la siguiente pregunta:

- ¿Cuál es la diferencia que presenta el Código Procesal Laboral entre el contenido procesal y el contenido de fondo, o en la actualidad únicamente se regula el contenido de fondo?

Del segundo objetivo específico se deriva la primera variable, la cual permitió formular la siguiente pregunta:

- ¿Cuál considera usted que es la finalidad del artículo 589 del Código Procesal Laboral referente a la no reforma en perjuicio?

De la segunda variable, se formula la siguiente pregunta:

- ¿Cómo impacta el principio de no reforma en perjuicio en la fase recursiva?

Del tercer objetivo específico se deriva la primera variable, la cual permitió formular la siguiente pregunta:

- ¿En caso de reenvió, como se interpreta la no reforma en perjuicio?

De la segunda variable, se formula las siguientes preguntas:

- ¿Si en un determinado caso el tribunal encuentra vicios, anula el proceso y ordena el reenvió, como se debe aplicar el principio de no reforma en perjuicio?
- ¿Considera usted que en el ámbito procesal laboral de Costa Rica se aplica de forma adecuada el principio de no reforma en perjuicio?

Examen de las unidades con respecto a la doctrina consultada

Con el fin de dar contenido de forma cronológica al examen explicativo sobre el cual se fundamenta la presente investigación, se realiza el análisis de los elementos doctrinarios, que al delimitarse permiten establecer cuáles serían las preguntas adecuadas, con la siguiente información:

Pregunta 1

¿Qué es la no reforma en perjuicio a la luz del artículo 589 del Código Procesal Laboral?

Artículo 589.- No podrán ser objeto de apelación o casación cuestiones que no hayan sido propuestas ni debatidas oportunamente por los litigantes y la sentencia que se dicte no podrá abrazar otros puntos distintos de los planteados en el recurso, salvo las nulidades, correcciones o reposiciones que procedan por iniciativa del órgano.

Se prohíbe la reforma en perjuicio.

La prohibición de la reforma en perjuicio es un principio estrictamente procesal, el cual consiste en una prohibición que emana de la ley y se dirige a los jueces de segunda instancia, es decir a los jueces de apelación, casación o reenvió y dicha prohibición impide a los jueces

empeorar la situación del apelante en los casos en que no se ha planteado recurso de la contraparte o adversario.

Es decir, es una limitación a los tribunales de alzada de referirse a los temas que debieron ser evacuado en las instancias previas, en las cuales las partes tuvieron la oportunidad de presentar sus alegatos en el momento procesal oportuno, y se presenta de forma más clara cuando dicha modificación pretende que se le eliminen derechos ya otorgados por medio de una sentencia con carácter de cosa juzgada formal a la parte vencedora.

La prohibición de reforma en perjuicio busca garantizar la seguridad jurídica del proceso laboral, otorgando un respaldo a la parte vencedora, de que su condición o sus derechos otorgados en primera instancia puedan verse afectados al recurrir una resolución judicial.

Pregunta 2:

¿Cuál es la diferencia que presente el Código Procesal Laboral entre el contenido procesal y el contenido de fondo, o en la actualidad únicamente se regula el contenido de fondo?

En la actualidad no existe como tal un Código Procesal Laboral, lo que se realizó fue una Reforma Procesal Laboral al Código de Trabajo, siendo que, este regula tanto el contenido de fondo, como el contenido procesal, en la mayoría de los aspectos, esto tiene como consecuencia que al momento de aplicar aspectos procesales de la materia laboral se debe revisar el actual Código de Trabajo, con el fin de verificar la existencia de una norma expresa que regule el ámbito procesal, siendo que si existiera alguna ausencia o vacío se debe aplicar de forma supletoria lo que indica el Código Procesal Civil, esto con fundamento en lo que ordena de forma tácita el artículo 15 del Código de Trabajo.

Con vista en lo anterior tenemos que en la actualidad no hay un Código Procesal Laboral, sino que el actual Código de Trabajo regula los aspectos de sustantivos y los procesales, siendo que en el ámbito sustantivo o de fondo se regula todos los aspectos referentes a derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patronos, y los aspectos procesales regulan aspectos concernientes al procedimiento y la forma de ejecución del mismo, así mismo lo referente a los aspectos de segunda instancia, su orden, la forma de presentación y los plazos para ejecutar cada una de las acciones que se permitan en el proceso.

Pregunta 3:

¿Cuál considera que es la finalidad del artículo 589 del Código Procesal Laboral referente a la No Reforma en Perjuicio?

El artículo 589 del Código Laboral en lo referente a la prohibición de Reforma en Perjuicio, tiene como fin regular la función jurisdiccional, así como los alcances de los fallos que pueden emitir los jueces en la segunda instancia, se debe aclarar que dicha regulación no limita otros principios, tales como la independencia judicial, si no que limita lo que se puede revisar en un proceso de segunda instancia y determina los derechos ya concedidos, siendo que el juez de segunda instancia, no puede reformar el fondo afectando a la parte ya declarada vencedora por medio de una sentencia formal.

Lo que se pretende al imponer dicha prohibición de forma tácita en el artículo supra citado es definir que el principio de la reforma en perjuicio es, en cierto modo, un principio negativo, ya que, consiste fundamentalmente en una prohibición. No es posible reformar la sentencia apelada en perjuicio del único apelante. Esto implica que, si una parte apela una resolución, el superior sólo podrá reformarla a su favor, jamás en su contra.

Establece también de forma implícita el artículo 589 del Código Laboral sobre La reforma en perjuicio, que si se da su aplicación esto implica que la situación jurídica del apelante se ve empeorada a consecuencia del recurso, sin que haya existido impugnación de la contraparte. Esta situación conlleva a que el resultado de la resolución que decide el recurso tiene un efecto contrario al perseguido por el recurrente, quien pretende eliminar o aminorar el gravamen sufrido con la resolución que impugnó. Además, de permitirse este tipo de reformas, implicaría ir en contra de la voluntad del no impugnante, pues si no cuestionó la decisión judicial fue porque consideró que era justa para sus intereses.

Además, el artículo 589 del Código Laboral en lo referente a la No Reforma en Perjuicio, tiene como fin dotar de seguridad jurídica el procedimiento, esto por cuanto garantiza a las partes, tanto al recurrente como al que no recurre que en lo expuesto y en lo fallado por el tribunal se debe mantener como un efecto de cosa juzgada formal , es decir que no se le va a empeorar la situación o condición que se le reconoció en primera instancia por parte de los tribunales de alzada, si no que se debe mantener lo ya fallado y únicamente aceptar los recursos en los aspectos que se permitan, garantizando también que no se van a evacuar pruebas o permitir que se evacuen situaciones o acciones, las cuales las partes ya tuvieron el momento procesal oportuno para realizarlo, con esto se dota de seguridad jurídica el proceso y se evita reformar en perjuicio, cumpliendo con el mandato expreso del artículo 589 del Código Laboral.

Pregunta 4:

¿Cómo impacta el Principio de No Reforma en Perjuicio en la fase recursiva?

Siendo que la fase recursiva es un derecho que se otorga a las partes para recurrir las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales, esto como parte de una seguridad jurídica que

pretende garantizar el procedimiento, es además un medio para evitar errores judiciales, o bien que se confirme el otorgamiento de un derecho o la negación de este, esto depende de la parte recurrente.

El Principio de No Reforma en Perjuicio impacta en la fase recursiva por cuanto se puede desencadenar el mecanismo real y serio de control sobre el fallo emitido, que dicho mecanismo sea aplicado por un tribunal jurisdiccional distinto al que dictó el fallo anterior, dotado de poder para realizar la revisión de la sentencia, sin embargo, aquí en donde el principio que nos ocupa aplica su influencia, siendo que se limita la competencia del tribunal de alzada que va a entender en la resolución sobre el fondo de la cuestión en materia de la impugnación prohibiéndole modificar la resolución impugnada en perjuicio de la parte declarada vencedora y en la cual no ha mediado recurso de esta.

Otro de los impactos que genera este principio es que al tribunal de alzada se le limita para que conozca únicamente los puntos de decisión a los cuales se refieren los agravios, es decir que en alzada únicamente se van a revisar los puntos impugnados, y si uno de ellos tiene como pretensión modificar el fondo de la sentencia en perjuicio de alguna de las partes, se tiene que ver compelido por el juez, justificando la sentencia en que no puede reformar en perjuicio, ya que aplicar una reforma en perjuicio es abrumar de inseguridad jurídica el proceso, por otra parte, en caso de no existir el principio de no reforma en perjuicio conllevaría un riesgo al recurrir una resolución judicial por temor a que el tribunal de alzada tuviera la oportunidad de empeorar la situación del apelante.

Este principio de no reforma en perjuicio impacta en la fase recursiva, de forma tal que el tribunal de alzada, inclusive en reenvío tiene un marco acotado en su competencia funcional, de

forma tal que el tribunal de alzada no puede alterar la sentencia en perjuicio de la jurisdicción dentro de los límites del agravio mostrado por la parte recurrente o impugnante.

Pregunta 5:

¿En caso de reenvío, como se interpreta la No Reforma en Perjuicio?

Para los casos en los que se ordena reenvío, se debe tener claro que se da la nulidad, sin que esto represente o implique la eliminación del acto de la emisión de la sentencia, lo que represente esta nulidad es la privación de los efectos de la sentencia anterior, quedando subsistentes otros efectos, tales como los límites que se impondrá a la futura decisión que recaerá en el reemplazo de la sentencia anulada. En efecto, la nulidad importa la declaración de invalidez del acto para producir ciertos efectos jurídicos, pero no conlleva a la inexistencia del acto, como si nunca se hubiera realizado. Por el contrario, aún declarada la nulidad de un acto que fundamentó la sentencia, subsiste el efecto prohibitivo para el tribunal que ve el proceso de reenvío de la prohibición de reforma en perjuicio.

En los procesos de reenvío, el principio de no reforma en perjuicio tiene plena vigencia para cualquiera que sea el tribunal de recurso que se trate, inclusive el tribunal que debe dictar en el juicio de reenvío. El principio debe ser necesariamente acatado por el juzgador de recurso, ya que así lo impone el sistema procesal vigente.

En el reenvío se parte de la aplicación de la regla de limitación jurisdiccional a los cuales se refirieron los agravios, y de la regla de la prohibición de reforma en perjuicio. Así, se dice que si ambas reglas mantienen influencia hasta el momento mismo del fallo en el juicio de reenvío, es acertada la afirmación de que el juicio de reenvío no constituye un procedimiento originario o nuevo, y se encuentra vinculado al juicio originario a través del procedimiento impugnativo que

culmino en la anulación, debido a que se trata de la misma causa que ha sido decidida y debe volverse a decidir con criterio integrativo complementario de la sustitución, respetando el derecho ya otorgado e impidiendo desmejorar la condición que ya fue asignada por medio de una sentencia que si bien anulada, limita los puntos que se pueden ver en el nuevo contradictorio, para que se evite reformar en perjuicio.

Pregunta 6:

¿Si en un determinado caso el tribunal encuentra vicios, anula el proceso y ordena el reenvío, cómo se debe aplicar el principio de no reforma en perjuicio?

Para los casos en los que se anula la sentencia anterior y se ordena el reenvío, el primer efecto es el del cambio del tribunal que va a emitir la sentencia en el nuevo proceso, el cual es de la misma jerarquía, pero conformado por jueces diferentes, una vez se da este cambio, el proceso inicia, sin embargo, se debe tomar en cuenta la limitación jurisdiccional, ya que el proceso va desarrollarse con fundamento en los agravios presentados y tomando en cuenta los derechos ya otorgados en el primer proceso, teniendo como límite lo ya fallado, es decir que no puede desmejorar la situación de la parte declarada vencedora con fundamento en la regla de prohibición de reforma en perjuicio.

Pregunta 7:

¿Considera usted que en el ámbito procesal laboral de Costa Rica se aplica de forma adecuada el principio de no reforma en perjuicio?

En el ámbito procesal laboral de Costa Rica a pesar de existir una prohibición clara que emana del mismo Código de Trabajo el cual de forma tácita establece que se prohíbe la reforma en perjuicio, es notorio que en ocasiones los tribunales aplican reformas en el fondo de las

sentencias en perjuicio de la parte declarada vencedora, estas reformas en perjuicio se motivan con fundamento en la aplicación de otros principios laborales, principalmente principios de fondo, como lo son la independencia del juez, ya que los mismos jueces interpretan que no se les pueden limitar el ámbito de acción que les fue otorgado por medio de la investidura como juez.

Además se motiva en ocasiones la aplicación de reformas en perjuicio, partiendo del principio de in dubio pro operario acogiendo en las instancias superiores alegatos o pruebas que no fueron presentados en el momento procesal oportuno y que se acogen con motivo del principio antes mencionado, aun conociendo que el artículo 589 del Código Laboral aparte de prohibir la reforma en perjuicio, les impide tajantemente a los superiores, conociendo en alzada, abrazar otros puntos distintos de los planteados en el recurso, salvo nulidades, correcciones o reposiciones que procedan por su propia iniciativa, siendo que si la parte tuvo la oportunidad para señalarlo en el juicio de primera instancia y no lo realizó, no puede el juez acoger dichos alegatos, ya que estaría otorgando una ventaja a la parte accionante y causándole un perjuicio a la parte declarada ganadora variando el fondo de la sentencia, y más gravoso aun, revistiendo los procesos de inseguridad jurídica.

Ligado a la revisión jurisprudencial es claro que se han aplicado reformas en perjuicio, de forma tal que se han anulado inclusive fallos de la misma Sala Segunda, con fundamento en que la Sala se ha extralimitado a los límites de su competencia y ha reformado en perjuicio, esto por cuanto los puntos en específico ya habían sido objeto de discusión en la primera instancia y más aún es notoria la extralimitación, siendo que quien acciona el recurso es la parte a quien se le reforma en perjuicio, afectando de forma ineludible los intereses de la parte,

Siendo que en la jurisdicción laboral costarricense se han producido vicios de nulidad, que han dado como resultado la anulación de votos de la misma Sala Segunda, y estos ha debido

realizar la corrección pertinente, como respeto al derecho ya otorgado previamente a la parte y como señal de garantía del debido proceso, ya que, a pesar del impedimento de reforma en perjuicio, se pretendía aplicar, aun siendo contraria al ordenamiento jurídico vigente.

Análisis de resultados por medio de la entrevista a profundidad a expertos (as)

Como parte del análisis de resultados se toma como instrumento la entrevista, en la cual no solo se consideran las preguntas, si no también que estas son dirigidas a expertos que poseen un nivel académico alto y que sea un profesional con una amplia experiencia en el tema que se desarrolla. A continuación, una breve presentación de los atestados académicos y en la práctica profesional de los expertos:

Tatiana Monge Solano, experta uno:

Licenciada en Derecho de la Universidad Internacional de las Américas con mención de honor, con una especialidad en derecho registral y notarial de la Universidad Fidélitas, egresada de la especialidad de derecho comercial de la Universidad de Costa Rica, Mediadora, Conciliadora certificada por el Centro de Arbitraje y Mediación del Colegio de Abogados de Costa Rica y Ciber Mediadora.

Joseline María Delgado Gutiérrez, experta dos:

Licenciada en Derecho de la Universidad de Costa Rica con mención en derechos humanos, asesora de control interno, investigaciones preliminares, asesora jurídica a equipos de auditorías, analista de proyectos de ley y emisora de criterios en materia de hacienda pública en la Contraloría General de la República.

Marcos Amador Tenorio, experto tres:

Abogado y notario, master en derecho de trabajo y seguridad social, doctor en derecho con énfasis en derecho de trabajo y seguridad social, especialidad en conciliación por medio del método RAC, especialidad en arbitraje internacional, asesor en asamblea legislativa para la reforma procesal laboral de 2015 al 2017, presidente de la comisión de derecho laboral del colegio de abogados de Costa Rica y fiscal de la asociación costarricense de abogados laboristas, conferencista nacional e internacional en derecho laboral y profesor universitario en la Universidad de Costa Rica y Universidad Autónoma de Centroamérica.

Entrevistas a expertos:

Pregunta 1: ¿Qué es la no reforma en perjuicio?

Experta uno, señala que la no reforma en perjuicio en términos generales implica que los superiores que vayan a resolver una resolución impugnada, se le es prohibido variar dicha resolución de forma perjudicial a la única persona que recurre la resolución, de forma tal que vuelva más gravosa o desfavorable la situación jurídica que tenía el recurrente antes de impugnar la resolución.

Experta dos, sobre el principio de no reforma en perjuicio que es un principio de aplicación procesal, el cual vincula una limitación a la capacidad de acción de los jueces superiores, siendo esta no una limitación en su independencia o de determinación, sino que es una limitación de aplicar variaciones al fondo de una sentencia de primera instancia, en los casos en los que se tiene únicamente un recurrente, siendo que ya se le han concedido por medio de la primera resolución alguna ventaja, este principio de no reforma en perjuicio consiste en que el juez de segunda instancia no pueda empeorar la situación del recurrente y en caso de hacerlo, dicho acto de modificación está viciado por la prohibición expresa de la ley.

Experto tres, señala que el principio de la no reforma en perjuicio es que lo sentenciado en primera instancia no puede ser reformado en segunda instancia, sea este un tribunal superior o en casación, no puede ser reformado en perjuicio de la parte que peticiona, es decir la parte actora, ese es precisamente el fondo, y tiene que ver con la preclusión de los actos, ya que una vez que un juez dicta un acto denominado sentencia a favor de la parte vencedora, se podrían reformar algunas situaciones de fondo en segunda instancia, pero no se podría deshacer lo ya indicado por el juez en primera instancia, con la excepción de que hayan errores sustanciales o vicios en el proceso, como lo es el caso de que haya una nulidad o un error de fondo que el juez superior observe y que se enmiende la sentencia de primera instancia, sea anulando el proceso o sea reiniciando el proceso con otro juez diferente, pero la única forma de reformar en perjuicio es que exista un error de fondo para anular y que el proceso quede sin efecto, así mismo la sentencia de primera instancia.

Pregunta 2: ¿Cuál es la diferencia que presenta el código procesal laboral entre el contenido procesal y el contenido de fondo, o en la actualidad únicamente se regula el contenido de fondo?

Experta uno, menciona que en realidad, no existe un Código Procesal Laboral, lo que se realizó fue una reforma procesal laboral al Código de Trabajo y el Código de Trabajo regula tanto contenido de fondo, como procesal, por lo que no es de aplicación el Código Procesal Civil en los aspectos procesales hacia la materia laboral, sino que en primera instancia debe de revisarse si en el Código de Trabajo existe una norma procesal que la regule y si no existe regulación de forma supletoria debe aplicarse según lo dispuesto en el artículo 15 del Código de Trabajo.

Por ende, no hay como tal un Código Procesal Laboral y un Código de Trabajo, sino que el Código de Trabajo regula aspectos procesales y aspectos sustantivos y la diferencia entre los aspectos procesales y los sustantivos, es que los procesales explican aspectos procedimentales,

mientras que los sustantivos es el contenido de fondo como son los derechos de los trabajadores, las obligaciones del patrono, entre otros.

Experta dos, menciona sobre la diferencia que con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral se pretendió aplicar una serie de normas procesales que pudieran mejorar la gestión de los juzgados laborales, sin embargo en el presente Código Laboral se norman los aspectos de fondo y los aspectos procesales, por lo que no existe un Código Procesal Laboral tal como lo tiene la materia Civil o Penal, para los efectos de la materia laboral el mismo código norma ambos preceptos, siendo que en caso de vacío se debe aplicar lo que dispone el Código Procesal Civil de forma supletoria, por lo que no hay una diferencia marcada de aspectos de fondo y procesales, siendo que para reconocer su distinción se debe pensar en lo que norma o el fin que persigue, si es una situación de fondo, tal como derechos laborales como lo son la huelga o el descanso, mientras que lo procesal refiere a como se debe de aplicar el procedimiento para que surta efectos jurídicos, teniendo con esto una necesidad de que se debe dar la división con el fin de lograr una mejor gestión de los procesos laborales, con una normativa procesal propia.

Experto tres, menciona sobre la diferencia entre el contenido de fondo y lo procesal que desde el año 1943 que se construye el código de trabajo originario, se incorporaron los 3 cuerpos normativos en uno solo, como lo son el derecho individual, el derecho colectivo y el derecho procesal, pero a partir del 2012 se inicia con el estudio de la posibilidad de hacer un código procesal laboral, y llevado esto hasta el consejo superior de trabajo se concluyó que era muy difícil o imposible separar y hacer un código procesal laboral sin modificar el derecho sustantivo, tanto en el derecho individual como en el derecho colectivo, con la entrada en vigencia de la reforma procesal laboral se reforma ya aplicado con los resultados que han dado en la actualidad y con las reformas normativas que se han dado en los últimos años, se puede analizar la posibilidad de

realizar la variación y tener un derecho procesal laboral y un código laboral por aparte, ya que en la actualidad ambos temas, tanto el fondo como lo procesal están integrados en el mismo cuerpo normativo y la diferencia se debe realizar con la finalidad del artículo.

Pregunta 3: ¿Cuál considera usted que es la finalidad del artículo 589 del código procesal laboral referente a la no reforma en perjuicio?

Experta uno, considera que la finalidad de incluirse la no reforma en perjuicio en el artículo 589 como aspecto procesal en el Código de Trabajo, es con el fin de que si se presenta una apelación o una casación sobre una resolución no pueda reformarse esa resolución en perjuicio del recurrente, es decir no puede variar dicha resolución en perjuicio del recurrente, así como también establece expresamente que no puede discutirse puntos que no hayan sido objeto del recurso y al estar dispuesta de forma expresa, le brinda una protección mayor para quien recurre una resolución.

Por lo tanto, la finalidad del artículo 589 del Código de Trabajo radica en que el juzgador que reciba un recurso no puede discutir ni referirse a puntos que no hayan sido objetos del recurso, por ejemplo si solamente se recurre con respecto a las horas extra, el juzgador no puede referirse por ejemplo a las vacaciones, debido a que este no es objeto del recurso, así como tampoco sobre el objeto del recurso en este ejemplo horas extra, no puede reformarse en perjuicio del recurrente, es decir no puede variar en este ejemplo lo concedido por horas extras de forma inferior a lo concedido en la resolución impugnada.

Experta dos, indica que la finalidad de incluir el principio de no reforma en perjuicio de forma tácita en el Código de Trabajo es garantizar que tanto proceso y el procedimiento laboral sea garante de justicia en todas sus instancias. Como segundo parámetro se contempla como una

garantía del derecho a la doble instancia revestida de seguridad jurídica, en donde se dé una aplicación estricta de los parámetros que determina la ley sobre lo que se puede entrar a analizar en esta instancia, siendo que el mismo artículo 589 del Código Laboral establece los términos de lo que se puede elevar a apelación o casación y que estos parámetros deben guardar estricto respeto a no reformar en perjuicio, de forma tal que quien desee recurrir pueda realizarlo con la seguridad de que esto no va a provocar que se empeore la situación, puesto si se permitiera la reforma en perjuicio dicha regla llegaría a disuadir a la parte para ejercer los recursos correspondientes, en el tanto su situación jurídica podría afectarse negativamente de forma significativa.

Otra finalidad de este artículo en lo referente a la no reforma en perjuicio es establecer un límite a los jueces de segunda instancia sobre lo que pueden revisar en los recursos, siendo que, si una de las partes recurre y su recurso versa sobre un tema en específico, no puede el juez extenderse a revisar lo que no se plantea en el recurso y además no puede reformar en perjuicio de quien recurre, ni variar el fondo de la sentencia, ya que viciaría el acto de nulidad

Experto tres, afirma que la finalidad es que los actos o sentencias que se dictan en primera instancia donde favorecen a la parte declarada vencedora, no puedan revertirse en segunda instancia por parte de los jueces o magistrados, cuando haya favorecido al declarado ganador, siendo que únicamente se podría deshacer por motivo de nulidad o cuando se tenga que aplicar alguna corrección o reposición que proceda por iniciativa del órgano, por ejemplo cuando se incorpora al expediente un nuevo elemento o prueba para mejor proveer, es decir una prueba que no estuvo en el proceso inicial, como por ejemplo cuando se dicta sentencia y al trabajador se la pagaron unas vacaciones y la sentencia obliga a pagar vacaciones, pero el patrono no había podido acceder a las boletas de vacaciones que se le habían cedido, porque estaban en un sistema digital que se reemplazó o bien que consta en un documento en papel que se había enviado a guardar a

un determinado sitio y lo puede aportar en segunda instancia lo puede aportar, en este caso se podría hacer una corrección o reposición de las pruebas ya aportadas, en este caso el juez de segunda instancia si podría hacer correcciones en perjuicio, pero debe quedar claro que solo cuando existan los tres elementos como lo son la corrección, la nulidad o la reposición de algún elemento, no puede haber un retroceso en lo ya conseguido por la parte declarada vencedora en primera instancia.

Pregunta 4: ¿Cómo impacta el principio de no reforma en perjuicio en la fase recursiva?

Experta uno advierte que, el principio de no reforma en perjuicio en la fase recursiva impacta en el sentido de que el superior que recibe la resolución impugnada no se le limita solamente a referirse únicamente a los puntos debatidos en la resolución impugnada, sino que tampoco puede reformar dicha resolución de forma desfavorable para la persona que la esta impugnando, por lo que no le puede por ejemplo conceder menos de lo que ya le concedió, solamente podría variar a favor del recurrente.

Experta dos señala que el principio de no reforma en perjuicio constituye una limitación para el juzgador de la instancia superior y le restringe el campo de acción al juez de forma que solo puede referirse y resolver sobre lo planteado en el recurso y esta limitación aún más al imponer una imposibilidad de empeorar la situación jurídica del recurrente, limitando o eliminando lo ya otorgado en primera instancia, por lo tanto se impacta la fase recursiva imponiendo límites al juez para garantizar la seguridad jurídica de esta fase.

Experto tres, analiza sobre el impacto que, en la fase recursiva es donde se va a ver la aplicación del principio de no reforma en perjuicio, es decir si a la parte patronal se le sentencia a pagar 10 millones de colones por concepto de vacaciones, no puede un juez de segunda instancia

dictar sentencia indicando que no son 10 millones, sino que son 8 millones de colones, con esto tenemos que en la fase recursiva se podría dar una reforma en positivo, pero nunca en perjuicio de la parte declarada vencedora, el impacto tiene que ver con que con la sentencia hay una serie de derechos concedidos a la parte ganadora y esto va ligado directamente al principio del derecho positivo que es el principio de preclusión de los actos, esto significa que ya hay un acto precluido en razón de una sentencia no se puede en perjuicio volver otra vez a ese acto o a discutir lo que ya precluyo, es decir no se puede volver a discutir sobre si eran 10 o si eran 8 millones, ya que la discusión sobre ese punto precluyo en el momento procesal determinado para ello, para no afectar el derecho ya concedido en sentencia

Pregunta 5: ¿En caso de reenvío, cómo se interpreta la no reforma en perjuicio?

Experta uno señala que, en el caso de que exista un reenvío producto del recurso, debería de interpretarse la no reforma en perjuicio de igual forma que en cualquier caso de impugnación de una resolución, en donde al anular la resolución ya sea parcial o totalmente, al recibirla el juzgador, no debería de variar la resolución impugnada de forma desfavorable para la persona que recurrió.

Experta dos indica que en el caso de que se dé una nulidad de lo actuado y se ordene un juicio de reenvío, se debe aplicar el principio de no reforma en perjuicio tal como lo señala el Código Laboral, es decir, de la misma forma que aplica en apelación o en casación, con la misma limitación al tribunal de no poder aplicar reformas desfavorables a lo que se concedió en primera instancia, el proceso se desarrolla con los parámetros procesales, pero con un marco delimitado por lo ya concedido a la parte que se declaró como ganadora en primera instancia.

Experto tres, expresa que si se ordena un juicio de reenvío es porque en el proceso hubo una nulidad, cuando se reenvía por nulidad, corrección o reposición inicia un proceso nuevo, pero si hay un reenvío únicamente para que el juez de instancia valore algunos nuevos elementos probatorios, no aplica reforma en perjuicio puede haber una reforma pero para que vaya en aumento, es decir que si al trabajador le otorgaron 10 millones de colones por concepto de horas extra, pero en el reenvío se aportan pruebas que le corresponde más, se puede aumentar el monto, pero no se puede perjudicar el monto ya otorgado

Por otra parte, para que vaya en perjuicio es necesario que se pretende y se declare el reenvío cuando la parte apelante hace notar al juez de segunda instancia, que hubo elementos en el fondo del proceso que no se analizaron en la sentencia, que hubo por ejemplo pruebas que no se tomaron en cuenta, por lo tanto podría haber el reenvío para que el juez valore conforma al artículo 481 del CT para que pueda valorar efectivamente prueba por prueba, es decir una por una, este artículo no habla de la prueba en conciencia, le ordena al juez la valoración de todas las pruebas individualmente, que no puede hacer un resumen, si no que valora una por una, pero si el juez omite esta ordenanza, pueda dar como resultado un reenvío para que el juez valore esos elementos antes de dictar la sentencia con carácter de cosa juzgada materia o sentencia definitiva.

Pregunta 6: ¿Si en un determinado caso el tribunal encuentra vicios, anula el proceso y ordena el reenvío, cómo se debe aplicar el principio de no reforma en perjuicio?

Experta uno considera que debería el tribunal subsanar los vicios y realizar nuevamente el proceso, pero no en perjuicio del recurrente, por ejemplo, si se habían otorgado el preaviso, no debería de variarse en perjuicio y quitarle el preaviso que se le había otorgado, sin embargo, no existe norma expresa en cuanto al reenvío como si existe en el derecho penal, pero si existe expresamente el principio de no reforma en perjuicio en las resoluciones que impugna un

recurrente, no se hace diferenciación cuando producto de dicha impugnación se requiere realizar un reenvío, por lo que no debería de realizarse una diferenciación la cual la norma no establece, sin embargo, podría existir la posibilidad de que supletoriamente se aplique el Código Procesal Civil en el cual en su artículo 69.8 hace una diferencia entre el reenvío por aspectos procesales y el reenvío por aspectos de fondo, lo cual podría influir en la aplicación de la no reforma en perjuicio.

Experta dos, señala que si se anula el proceso de forma total, todos los efectos de lo actuado quedan sin vigencia, por lo que se debe iniciar un nuevo procedimiento en donde se valoren cada uno de los aspectos de la demanda, es decir valorar desde la legitimación activa y pasiva, hasta los elementos probatorios, de forma tal que no cabe el alegar una reforma en perjuicio si el proceso inicia desde cero, con un nuevo tribunal, esto en el supuesto de que en la segunda instancia no se puede sanear lo actuado, siendo que si se ordena un reenvío parcial no se podría empeorar la situación que el recurrente obtuvo en la resolución anulada, pero si es total no aplica el alegar el principio de no reforma en perjuicio.

Experto tres, destaca que, no hay reforma en perjuicio al haber una nulidad, ya que, anula toda la parte dispositiva de la sentencia y al ocurrir esta nulidad, nace a la vida jurídica un nuevo proceso, prácticamente con la prueba traída al proceso, sea esta documental, pericial o testimonial el juez tiene que volver a armar de nuevo los elementos que encuentre con vicios señalados por la segunda instancia, si se anula no opera el acto preclusivo porque ya fenece en la vida jurídica la sentencia inicial, es decir la sentencia de instancia y retorna a la instancia para que sea corregida con los elementos que indique la segunda instancia

Los actos no precluyen la sentencia en perjuicio, pero se puede precluir para efectos de correcciones, pero cuando hay una nulidad, anula toda la sentencia, para que se dicte una nueva

sentencia, solo de esta forma podría salir perjudicada la parte declarada vencedora cuando el juez se da cuenta que no lleva la razón y lo puede reformar de conformidad con el artículo 562 del Código de Trabajo al punto tal de condenarle a pagar costas.

Pregunta 7: ¿Considera usted que en el ámbito procesal laboral de Costa Rica se aplica de forma adecuada el principio de no reforma en perjuicio?

Experta uno indica que, no, considero que siempre en el ámbito procesal laboral en Costa Rica se aplique de forma adecuada el principio de no reforma en perjuicio, en cuanto a que los jueces podrían considerar su independencia, para variar la resolución como lo consideren, en mayor medida cuando se trata de reenvió al tener que realizar una resolución de cero, por lo que se refiere a todos los puntos debatidos en general y no solamente a los impugnados y varia la resolución en general sobre todos los puntos debatidos, por lo que puede incurrir en la lesión del principio de no reforma en perjuicio, al igual en cuanto a una resolución impugnada en la cual no implique un reenvió, al referirse a los puntos debatidos en la resolución de igual forma sobre esos puntos podría variar de forma desfavorable para el recurrente apelando a su independencia la cual no debería de interferir con otros principios, como lo es el principio de no reforma en perjuicio.

Experta dos, indica que por medio del análisis de las sentencias de los Tribunales Laborales y de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, se determina que ha existido una aplicación correcta del principio, ya que en las sentencias donde se observan reformas en perjuicio son anteriores a la entrada en vigencia de la reforma procesal laboral, en la actualidad por medio de las sentencias se denota en una gran cantidad de resoluciones que se rechazan pretensiones dirigidas a afectar o suprimir derechos ya declarados; y evitar dar ventajas a la parte accionante de la segunda instancia de presentar reclamos que no presento en el momento en el cual tuvo la

oportunidad, por lo tanto se da una correcta aplicación del principio de no reforma en perjuicio en la jurisdicción laboral de Costa Rica desde la reforma procesal del 2017.

Experto tres, sobre la aplicación en el ámbito procesal laboral refiere que desde la experiencia como litigante a lo largo de los últimos años mayoritariamente si se ha visto una buena aplicación normativa a partir de la reforma procesal laboral que entra en vigencia en el 2017, no así necesariamente antes de la reforma, ya que antes de la reforma si se tiene el registro de sentencias que perjudicaban a la parte declarada ganadora en segunda instancia, cuando ya en primera instancia se había declarado una condición favorable para la parte, pero con la reforma y la incorporación del artículo 589 en el Código de Trabajo los tribunales con fundamento en la sentencia 2146 de las 10:36 horas del 13 de febrero de 2009 de la Sala Constitucional, obliga a los jueces de segunda instancia a no aplicar reformas es perjuicio, salvo que exista una nulidad o corrección de fondo o alguna reposición de algún elemento probatorio que no estaba incorporado en su momento al expediente y que se tiene como prueba para mejor proveer.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

En el capítulo que a continuación se desarrolla se dará la exposición de las conclusiones a las que he arribado después del análisis de doctrina, jurisprudencia y de las entrevistas realizadas a los expertos en el tema.

En el desarrollo de la presente investigación se ha consultado una gran cantidad de documentos a los cuales se ha dado lectura y análisis, más de la que se encuentra plasmada en el presente documento, por este motivo se limita únicamente a exponer las conclusiones con la información que se ha plasmada dentro del presente proyecto de investigación, por su valor y aporte a la investigación.

Para procurar el orden y una mejor comprensión, las conclusiones se desarrollan por objetivos, las cuales se reafirman con la pretensión de investigar lo siguiente:

1. Conocer la implicación procesal y jurisprudencial el artículo 589 del Código Procesal Laboral a partir de la reforma procesal laboral.
2. Conocer la aplicación e interpretación del principio de no reforma en perjuicio en el derecho laboral en el período 2017 – 2024.
3. Examinar los casos en que la persona juzgadora aplica la no reforma en perjuicio del artículo 589 del Código de Trabajo.

A continuación, se expondrán las conclusiones de estos tres objetivos, para posteriormente dar respuesta al objetivo general y a la pregunta de investigación planteada.

Con el análisis de los objetivos específicos que se han planteado y de las entrevistas realizadas a los expertos en el tema, se puede concluir los siguientes presupuestos y parámetros que definen la relevancia procesal de la aplicación correcta del principio de no reforma en perjuicio en la jurisdicción laboral en Costa Rica.

Sobre el objetivo específico número uno, se concluye:

Siendo que el principio de no reforma en perjuicio se refiere a la prohibición expresa que se ha establecido en la ley y que se dirige a los jueces de instancia y esta prohibición implica la imposibilidad de aplicar reformas que afecten los derechos otorgados en primera instancia, es decir que se limita la función jurisdiccional, siendo esta una implicación procesal de forma tal que, no cabe la posibilidad de que una parte sea declarada ganadora de determinados derechos en un proceso laboral en primera instancia, se confirme en segunda instancia o apelación, y se reformen dichas decisiones en casación afectándole el derecho que ya le ha sido reconocido, esto conforme al presupuesto procesal normado en el artículo 589 del Código de Trabajo, el cual de forma tácita indica, se prohíbe la reforma en perjuicio, es decir es una limitación que surge de la ley.

La prohibición de reforma en perjuicio se integra en la reforma procesal laboral, la cual entró en vigencia en 2017 y con la aplicación de este presupuesto procesal se vino a revestir los procesos laborales de seguridad jurídica, específicamente los procesos de segunda instancia, de forma tal que la parte accionante puede realizar el reclamo de instancia según los presupuestos que permite el Código Laboral y según lo que pretenda la parte, sin que esto signifique que va a tener el riesgo de que se empeore su situación, sino que por el contrario se resuelva de forma más objetiva y con el deseo de que se aplique el derecho de forma correcta para ambas partes, tanto para la parte ganadora como la vencida.

Sobre la implicación procesal del artículo 589 del Código de Trabajo, en lo referente a la prohibición de la reforma en perjuicio, los expertos señalan que ha representado un cambio en la forma en cómo se falla en segunda instancia, ya que previo a la reforma procesal laboral los casos de reforma en perjuicio se presentaban más comúnmente, sin embargo con la inclusión de la prohibición con la reforma procesal y con una serie de fallos tanto de la Sala Segunda como de la Sala Constitucional sobre la preclusión de los actos jurídicos se ha evidenciado una disminución

importante en la aplicación errónea del principio, evitando yerros de los jueces con relación a reformar en perjuicio de la parte accionante en segunda instancia.

Otra implicación procesal del artículo 589 del Código de Trabajo, sobre la no reforma en perjuicio, es lo referente a las partes y a los momentos procesales oportunos que otorga la Código Laboral para presentar cada una de excepciones que la ley permite, esto lo señalan los expertos indicando que una vez precluido el momento procesal, no puede ninguna de las partes pretender que se retome dicho momento, ya que, si el tribunal lo permite, está otorgando una ventaja a la parte accionante, permitiéndole que retome actos ya precluidos, o bien pretenda incorporar pruebas que para la segunda instancia son impertinentes, ya que si no se aportaron en la primera instancia, no cabe que se continúe el litigio sobre un acto ya precluido y dictada sentencia, en esto radica la importancia del conocimiento de los tribunales laborales del principio de no reforma en perjuicio normado en el artículo 589 del Código Laboral, ya que, si el tribunal conoce este principio procesal de plano deberá rechazar dicha pretensión, asegurando con ello el debido proceso.

Al ser la pretensión de la reforma en 2017 el establecer las reglas procesales en materia laboral, se concluye que los términos para plantear los procesos de segunda instancia se deben desarrollar de forma detallada en donde se establezcan las normas de forma clara, en lo referente a cómo se debe proceder en caso de apelación y casación de forma tal que se indique claramente como aplicar el principio de no reforma en perjuicio

Se concluye que para los casos en los que se ordena que se debe realizar un juicio de reenvío, no está en la actualidad debidamente establecido como se debe proceder, ya que no existe el criterio jurídico sobre la aplicación del principio de no reforma en perjuicio, ya que existe la posibilidad de que se anule de forma parcial o total, siendo que para ambos casos se debe reenviar el proceso con un mínimo o una limitación de lo que ya se falló en primera instancia, esto

para garantizar la seguridad jurídica a las partes, en los aspectos de segunda instancia, de forma tal que se cubran todos los parámetros, para que el criterio con el que se va a desarrollar dicho juicio de reenvío sea con un criterio unificado, que tenga su fundamento en el Código Laboral, en los principios y características propios de la materia, para evitar interpretaciones que pueden generar afectaciones a las partes, al procedimiento y a la aplicación de justicia; y que por el contrario dichas reglas se encuentren de forma tácita y debidamente desarrolladas en la ley, para que la aplicación sea unificada, y de esta forma evitar yerros por la ausencia del desarrollo jurídico de las reglas sobre los aspectos de segunda instancia

Sobre el objetivo específico número dos, se concluye:

Sobre la aplicación e interpretación del principio de no reforma en perjuicio en el derecho laboral desde la reforma en 2017, se concluye que la aplicación y la interpretación errónea de dicho principio ha tendido una tendencia a la disminución desde la reforma procesal laboral, por cuanto en las sentencias en las que se aplica de forma incorrecta han disminuido en comparación con la aplicación previo a la reforma aplicada en el 2017, si bien esto ha representado un avance, no garantiza una exención de que los tribunales laborales apliquen reformas en perjuicio en segunda instancia, ya que si bien es cierto se han incluido una serie de parámetros procesales, en la actualidad no se abarca la totalidad de lo que requiere en la materia para que las reglas procesales sean tacitas, claras y que se establezcan por medio de un criterio unificado la interpretación de los principios en materia laboral y en específico sobre la prohibición de reforma en perjuicio, ya que el artículo 589 del Código Laboral señala que se prohíbe la reforma en perjuicio, no aclara si en todos los procesos de segunda instancia aplica de la misma forma.

Siendo que el proceso laboral se compone de reglas particulares, se determina que no es adecuado que se tomen parámetros del código procesal civil en términos procesales de segunda

instancia, ya que este no toma en cuenta los principios que rigen la materia, como puede ser el caso sobre la disponibilidad e irrenunciabilidad de derechos, ya que se aplican de forma particular; al igual que los presupuestos para declarar la nulidad total o parcial de lo actuado y con ello el reenvió y si lo fallado en primera instancia sobre derechos otorgados se puede reformar en perjuicio o no, esto con el fin de investir al proceso laboral de seguridad jurídica, tanto en el tema de fondo como en lo procesal, siendo que esta seguridad jurídica es un presupuesto necesario, tanto para las partes con el fin de que puedan realizar sus alegatos y pretensiones de forma fundamentada y así mismo exigir el cumplimiento de las reglas establecidas en el ordenamiento evitando cualquier riesgo de reforma en perjuicio en los procesos de segunda instancia.

Además se concluye que se debe realizar una ampliación de los términos procesales en la materia laboral, incluyendo temas de interpretación y aplicación de principios, esto para que venga a dar a los tribunales un fundamento jurídico tácito que permita la motivación de las resoluciones, con especial énfasis al tema de la prohibición reforma en perjuicio, que puede resultar sumamente gravosa una aplicación incorrecta, siendo que si se unifican la interpretación de la doctrina, la jurisprudencia y la norma, funcionen como un todo armónico, aplicando la jerarquía de las normas y sobre todo garantizando el debido proceso a las partes.

Se concluye que el principio de no reforma en perjuicio es un principio estrictamente procesal esto con fundamento en lo que se afirma por parte de la doctrina, la jurisprudencia y el criterio de los expertos consultados en la presente investigación, ya que es de aplicación únicamente en los procesos de segunda instancia, por cuanto debe de existir un criterio previo emanado de una sentencia de primera instancia el cual representa un mínimo sobre el cual se puede realizar una pretensión, siendo que no puede ser disminuido, pero si aumentado.

Sobre la interpretación del principio de no reforma en perjuicio al no ser un principio de fondo, en ocasiones puede resultar confusa su interpretación o su análisis, por esta razón se explica una más sencilla con el fin de garantizar su entendimiento por parte de las personas que no son expertas en derecho, más puntualmente sobre la materia laboral, siendo que la prohibición de reforma en perjuicio significa que se tiene que no puede una parte resultar vencedor del litigio de primera instancia, en donde se le otorgan derechos o garantías, en su mayoría pecuniarios, y que en apelación se dé una disminución de dicho derecho, o bien que se confirme en apelación el derecho o garantía otorgado y que en casación se varíe el fondo afectando el derecho ya otorgado.

Se concluye que el criterio técnico jurídico con el que se debe interpretar es el emanado por el máximo tribunal de la materia laboral, el cual por medio de la Resolución no. 01110 – 2019 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, donde establece el criterio jurisprudencial sobre cómo se debe interpretar y aplicar el principio de no reforma en perjuicio, el cual afirma que es:

“La apelación se considerará solo en lo desfavorable al recurrente. El superior no podrá, por lo tanto, enmendar o revocar la resolución en la parte que no sea objeto del recurso, salvo que la variación, en la parte que comprenda el recurso, requiera necesariamente modificar o revocar los puntos de la resolución apelada”. Sobre este tema, Couture indica: “La reforma en perjuicio (*reformatio in peius*) consiste en una prohibición al juez superior de empeorar la situación del apelante, en los casos en que no ha mediado recurso de su adversario. El principio de la reforma en perjuicio es, en cierto modo, un principio negativo: consiste fundamentalmente en una prohibición. No es posible reformar la sentencia apelada en perjuicio del único apelante” (COUTURE, Eduardo J. ‘Fundamentos del Derecho Procesal Civil’ 13 ED. (reimpresión),

Ediciones Dapalma, Bs. As., p. 265). Esto implica que, si una parte apela una resolución, el superior solo podrá reformarla a su favor, jamás en su contra.

Sobre el objetivo específico número tres, se concluye:

Sobre el examen de la aplicación del principio de no reforma en perjuicio por parte de los jueces de los tribunales laborales, tanto en la jurisprudencia consultada, como en la opinión de los expertos en las entrevistas, son coincidentes en que previo a la reforma procesal laboral se presentaba con mayor frecuencia casos en los que se reformaba en perjuicio, si bien a partir del 2017 año en que la reforma procesal laboral entró en vigencia hubo una disminución de los casos, se tiene que si han existido errores de los tribunales de segunda instancia en la aplicación del principio de prohibición de reforma en perjuicio, siendo que, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, quien es el máximo tribunal de la materia laboral ha tenido que corregir sentencias en las cuales se incurrió en el error de perjudicar a la partes declarada ganadora en los derechos ya concedidos en primera instancia, afectándole en la segunda instancia.

Así mismo es claro que los juristas mantienen una tendencia a presentar las pretensiones con ocasión de que se les conceda lo que se aprecie como una segunda oportunidad para debatir sobre asuntos en los que ya se ha declarado la preclusión del momento procesal oportuno para hacerlo, solicitando se reforme en perjuicio o se vuelvan a evacuar pruebas que fueron ya valoradas en el juicio de primera instancia, de ahí la importancia de que los jueces de segunda instancia de los tribunales de trabajo tengan un amplio conocimiento sobre la prohibición que la ley emite en el artículo 589 del Código de Trabajo, para que no se cometan errores que dan como resultado un aumento en la mora judicial, así como la afectación a la parte declarada vencedora.

Es importante señalar que los legisladores al incluir la prohibición expresa de reformar en perjuicio, buscaban darle una mayor seguridad jurídica a los procesos de segunda instancia, sin embargo dicho presupuesto se debe de desarrollar de forma más amplia en lo referente a lo que cada uno los procesos de segunda instancia significa, lo anterior con miras en que es escasa la jurisprudencia referente a los juicios de reenvío, las causales de reenvío total o parcial y sobre cómo debe de ser aplicado el principio que prohíbe la reforma en perjuicio en cada proceso específico, ya que al no darse el parámetro jurídico en la propia ley, se debe de interpretar, ya sea de forma supletoria con el Código Procesal Civil o bien quede a la interpretación que para el caso específico se determine, situación que expone a las partes a una inseguridad jurídica, ya que la materia laboral por los principios que la caracterizan debe de tener un razonamiento en aras no solamente de cumplir la ley, sino también en garantizar los principios de fondo, como lo son el *in dubio pro operario* o el principio de supremacía de la realidad, los cuales no se pueden desconocer y al utilizar una ley general de forma supletoria se expone a errores en donde estos no se tomen en cuenta debidamente, teniendo con esto un vacío que pueda generar alguna falencia que dé como resultado la aplicación de una reforma en perjuicio.

Como conclusión para el objetivo general:

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal el realizar un análisis de la aplicación del Principio de No Reforma en perjuicio contenido en el artículo 589 del Código de Trabajo por parte de los jueces de la jurisdicción laboral a partir de la reforma procesal laboral del año 2017. Los resultados obtenidos a lo largo del estudio permiten deducir que, si bien los casos de aplicación de perjuicios en reforma han presentado una tendencia a la baja, esto no es producto de la claridad y calidad de la norma, sino que es producto de una serie de pronunciamientos tanto

de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, así como de la Sala Constitucional referente al principio de preclusión de los actos jurídicos.

Este principio de preclusión de los actos jurídicos se encuentra estrechamente relacionado con el principio el cual inspira la presente investigación, ya que anteriormente se presentaba en los procesos situaciones en donde una de las partes se le otorgaba la posibilidad de presentar en segunda instancia alguna pretensión la cual no fue propuesta ni debatida en el juicio de primera instancia, siendo esto una clara violación al principio de no reforma en perjuicio, ya que existía la posibilidad de presentar nuevas pruebas o bien debatir sobre situaciones las cuales no se manifestaron en el momento procesal oportuno, significando esto una afectación a la parte declarada vencedora por cuanto se desmejora su situación respecto de los derechos consolidados, debidamente probados y debidamente reconocidos en juicio y otorgando a la parte vencida una ventaja injusta y contraria a lo normado.

Deja en evidencia la presente investigación la necesidad de desarrollar de forma amplia y debidamente los conceptos vinculados a los temas procesales, en el presente caso lo referente a la prohibición de reforma en perjuicio, por cuanto no se tiene en la actualidad una claridad sobre lo que conlleva este principio en los diferentes procesos de segunda instancia, ya que lo referente a este solamente indica textualmente que se prohíbe la no reforma en perjuicio, sin establecer con claridad para los jueces como operadores del derecho como aplicarlo en casos específicos, como lo es el reenvío total o el reenvío parcial, si bien es cierto es permitido la interpretación, el hecho de que no se tenga un desarrollo de las figuras deje una posibilidad de interpretar de forma errónea, dando como resultado inseguridad jurídica.

Por otra parte se evidencia que el principio de no reforma en perjuicio se debe de ampliar, de forma tal que se ajuste de forma armoniosa a los demás principios procesales de la materia

laboral, como lo es el principio de in dubio pro reo, norma más favorable y condición más beneficiosa, esto por cuanto al no existir el desarrollo debido del principio se puede reformar en perjuicio de la parte patronal si resultará vencedora, con fundamento en que es una condición más beneficiosa para el trabajador presentar pruebas que no aportó en el momento procesal oportuno y que no propuso, ni debatió en el proceso de ordinario de primera instancia.

Además, es fundamental el desarrollo del principio de no reforma en perjuicio en todos los ámbitos procesales en los cuales se establece como una limitación a los jueces, por cuanto es necesario atestar de seguridad jurídica dichos procesos, esto para que todas las partes tengan las mismas oportunidades y acceso a la segunda instancia, con una ruta claramente establecida sobre lo que pueden o no pretender con referencia a la modificación del fondo de la sentencia de primera instancia, conociendo si es una pretensión de reforma en perjuicio o no, y sobre todo a los tribunales para que se pueda dar una debida motivación a cada pronunciamiento en lo referente a la no reforma en perjuicio, tanto en apelación, casación y los casos de reenvío.

Los resultados subrayan la necesidad actual de que se dé una división del Código Laboral, el cual norma los temas de fondo y que se redacte por separado el Código Procesal Laboral, estableciendo debidamente cada una de las figuras procesales, con la extensión debida ocupándose de cada una de las instancias que permite acceder a los tribunales superiores, ya que se vería contemplada de forma clara la ruta a seguir en cada caso, obteniendo con esto una agilidad mayor en los casos de segunda instancia.

Además, es fundamental ampliar los términos en los que se pueden aplicar métodos alternos de resolución de conflictos, exceptuando los que ya se indican en el código como lo son los conflictos colectivos, ya que esto si están ampliamente desarrollados, de forma tal que en los procesos ordinarios pueda existir un acercamiento entre las partes para lograr acuerdos en los

términos que no involucren derechos irrenunciables e indisponibles, esto para procurar aliviar la mora judicial que en la actualidad se presenta, solucionando con métodos de resolución alterna de conflictos aquellas controversias que si lo permitan, evitando de esta forma la judicialización de todos los procesos, tal como se da en la actualidad. También contemplar la posibilidad de transar sobre dichos derechos irrenunciables e indisponibles, no para disminuirlos, si no para lograr acuerdos que beneficien a la parte trabajadora con el acceso a la compensación económica de una forma más expedita, pero que el pago se pueda realizar en tractos con un límite específico de tiempo para que se garantice el disfrute debido, logrando con esto la finalidad de la ley, que es una justicia pronta y cumplida, que procura la paz social.

Como conclusión para la pregunta problema:

La investigación se centró en la pregunta de cómo afecta a las partes la aplicación y los efectos del principio de no reforma en perjuicio en la legislación laboral de Costa Rica a partir del año 2017 con la entrada en vigor la reforma procesal laboral. Los hallazgos muestran que dichos efectos se pueden visualizar desde una perspectiva de correcta aplicación o positiva y otra desde una aplicación no certera y no apegada a derecho o negativa, ya que los efectos sobre las partes varían según la ampliación que se dé.

En primer lugar se concluye sobre los efectos que causa a las partes la correcta aplicación del principio de no reforma en perjuicio, apegado a lo que sostiene la doctrina, la jurisprudencia y los expertos sobre el mismo, siendo que con la correcta aplicación del principio se colma de seguridad jurídica a los procesos de segunda instancia, ya que este garantiza que una vez se ha demostrado la existencia de un derecho consolidado, debidamente probado y declarado en el juicio de primera instancia a la parte ganadora, este no puede ser variado en un juicio de segunda instancia ya sea de apelación o de casación, ya que este representa un mínimo sobre el cual debe partir el

juez de segunda instancia, teniendo una prohibición tacita de la ley de reformar en perjuicio del apelante o de la parte que no apeló, ya que demuestra su conformidad con lo declarado en primera instancia, teniendo con esto una garantía la parte ganadora de que puede apelar sobre otros términos de la sentencia sobre los cuales no está conforme sin el riesgo de que se vea empeorada o disminuida su situación anterior sobre el derecho otorgado.

Por sentido contrario para la parte declarada vencida tiene como efecto una limitación a las pretensiones que puede presentar en la segunda instancia, ya que en esta solo puede apelar o casar sobre lo que demostró inconformidad y sobre lo que se propuso y se debatió en el proceso de ordinario de primera instancia, teniendo con esto una exigencia para los litigantes de mantenerse atentos a cada momento procesal, y con esto tener la oportunidad de señalarlo en segunda instancia en caso de que se acepte su petición.

En el sentido negativo, es decir si se aplica de forma incorrecta el principio de reforma en perjuicio, tenemos como efecto para las partes un proceso atestado de inseguridad jurídica, ya que la parte declarada vencedora, a la que se le reconoció un derecho consolidado, preferiría no acudir a la segunda instancia, por cuanto existiría el riesgo de que a raíz de su apelación o casación su situación ya reconocida se vea empeorada, es decir que se varíe el fondo de la sentencia de primera instancia de forma tal que a pesar de que el derecho es consolidado y ya fue declarado, se le puede anular o bien disminuir.

Y para la parte declarada vencida representa el otorgamiento de una ventaja injusta y desleal, por cuanto se le otorgaría una segunda oportunidad de presentar o variar su teoría del caso adicionando lo que omitió en el proceso de primera instancia y que con la desmejora de la otra parte este se vea beneficiado, representando una clara violación al precepto de prohibición de reforma en perjuicio, el principio de legalidad y el principio de preclusión de los actos jurídicos.

Se concluye sobre la pregunta de investigación que la forma de evitar el efecto negativo hacia la parte a la cual se le reconoció un derecho consolidado, y evitar otorgar ventajas injustas a la parte declarada vencida referente de la incorrecta aplicación del principio de reforma en perjuicio, es a través de una ampliación del concepto delimitando jurídicamente sus efectos, los alcances y la prohibición que significa, esto a través de las capacitaciones en la escuela judicial, y con una descripción tácita en la ley que no permita estar abierto a interpretaciones, así mismo que de previo se pueda determinar si la causa versa sobre derechos indisponibles y derechos irrenunciables, esto con el fin de poder promover los métodos resolución alterna de conflictos, evitando la judicialización y promoviendo acuerdos entre partes, esto con estricta vigilancia de los preceptos de legalidad, justicia y equidad entre las partes, con total apego a los principios y características que componen la materia laboral.

Además sobre los efectos a las partes en la aplicación correcta del principio, se debe señalar que en la actualidad no se indica la forma de cómo se debe abordar los casos de reenvío, ya que en los casos de reenvío parcial coinciden los expertos en que se debe de respetar la prohibición de reformar en perjuicio los derechos consolidados y reconocidos por medio de la sentencia de primera instancia, iniciando el proceso con este mínimo, es decir con la prohibición de variar el fondo sobre lo que ya se reconoció como un derecho consolidado. En los casos de reenvío total existe un disenso sobre cómo debe ser el tratamiento, ya que en la entrevista a los expertos señalan los expertos 1 y 2 que se debe de respetar el principio tal como lo ordena la ley, sin embargo, el experto 3 afirma que en caso de anular todo el procedimiento debe iniciar desde cero sin contemplar lo que antes se indicó en la sentencia de primera instancia

CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES

El presente capítulo presenta una serie de recomendaciones basadas en un análisis jurídico y en una revisión exhaustiva de la literatura disponible hasta la fecha sobre el concepto y aplicación del principio de no reforma en perjuicio por parte de los jueces de la jurisdicción laboral de Costa Rica a partir de la reforma procesal laboral del 2017. Estas recomendaciones se formulan señalando la necesidad de ampliación del concepto del principio de no reforma en perjuicio, así como de los parámetros de aplicación en los procesos de segunda instancia, tanto en apelación casación y en el reenvío total o parcial.

1. Sobre las implicaciones a futuro: Se determina la necesidad de ampliar el tema a través de investigaciones referentes a la materia laboral, específicamente sobre los principios que componen la materia y su interconexión, sobre la claridad de los conceptos que componen la ley, en específico sobre el principio de no reforma en perjuicio. Debe basarse en métodos cualitativos y cuantitativos, para conocer cuántos casos se han presentado y si estos han disminuido y en qué proporción.
2. Fortalecer la capacitación y actualización de conocimientos que realiza la escuela judicial sobre los diversos temas concernientes a la materia laboral, incluyendo aspectos procesales sobre la aplicación de principios, en específico sobre el principio que impide la reforma en perjuicio, para lograr con ello la aplicación de criterios unificados, sobre la interpretación jurídica y jurisprudencial de temas poco desarrollados en la ley como el principio de no reforma en perjuicio, así mismo incluir a expertos en el tema que puedan aportar un panorama distinto, desde la perspectiva doctrinal o bien como litigantes.

3. Se amplíe el contenido del artículo 589 en lo que respecta al principio de no reforma en perjuicio, siendo que se dedique un solo artículo a este principio, otorgándole la numeración de artículo 589 bis con una redacción que indique su concepto y la aplicación en cada una de las etapas procesales, tanto en apelación, casación y en reenvío parcial o total, la redacción de este artículo podría ser:

Artículo 589 bis. Se prohíbe la reforma en perjuicio.

Entiéndase la prohibición de reforma en perjuicio como una prohibición al órgano superior para desmejorar la situación del único recurrente, variando el fondo de la sentencia de primera instancia que verse sobre derechos consolidados, debidamente probados y ratificados por el juez de primera instancia. Por lo que se debe mantener lo resuelto sobre derechos consolidados, debidamente probados y ratificados, sin posibilidad de que la condición del único apelante se empeore o agrave.

Dicho principio aplicará de la misma forma en los procesos de apelación y de casación, dicha prohibición no aplicará a los casos en los que se corrijan errores materiales aplicados por el juez de primera instancia y que se señalen en la segunda instancia, siempre se realizará la revisión previa de la situación que se apela.

Para los casos en los que en casación se ordene el reenvío parcial no se podrá reformar en perjuicio la sentencia de primera instancia que contenga derechos consolidados, debidamente probados y reconocidos por el juez del proceso ordinario, estos derechos representarán un mínimo sobre el cual se dará trámite al proceso, sin posibilidad de variar el fondo de la sentencia que se reenvía en perjuicio de la parte declarada ganadora en el juicio de primera instancia o del único apelante

Para los casos en lo que en casación se ordene el reenvío total por nulidad, corrección o reposición, se deberá respetar la sentencia de primera instancia con la imposibilidad de reformarla en perjuicio únicamente en los aspectos que determinen derechos consolidados, debidamente probados y reconocidos en la sentencia de primera instancia, sobre las restantes situaciones no aplicará el principio de no reforma en perjuicio.

4. Establecer por medio de una división clara los preceptos de fondo en un Código Laboral y los preceptos procesales en un texto aparte como Código Procesal Laboral, esto con el fin de mantener cada proceso debidamente establecido, con un desarrollo adecuado de cada principio, ya sea de fondo o procesal y con las reglas claras de cómo desarrollar el proceso, evitando tener que recurrir de forma supletoria al Código Procesal Civil, que si bien norma de forma general, por las características del derecho laboral se debe de tener un texto que contemple todo lo relacionado con el ámbito procesal laboral.
5. Diseñar estrategias para lograr un avance en el tema de la mora judicial tomando como oportunidad medios tecnológicos tales como los medios virtuales para audiencias, presentación de testigos y pruebas de forma tal que con los insumos en línea y con la posibilidad de herramientas que permitan la generación de cálculos sobre los montos dinerarios que se deben consignar, esto para dar una agilidad al proceso y evitar errores en los cálculos, de forma tal que pueda colaborar con las partes a fundamentar las pretensiones, así como a los jueces a determinar los montos que fueron debidamente probados.
6. Proporcionar un seguimiento por parte de la inspección judicial sobre el tema de la aplicación del principio de no reforma en perjuicio, para vigilar el cumplimiento de los parámetros establecidos en la ley y en la jurisprudencia, en todas las etapas procesales

donde se puede aplicar el principio, esto para lograr una seguridad jurídica sobre la función jurisdiccional y la aplicación correcta de los principios laborales.

7. Procurar una preparación amplia y técnica para los abogados que fungen como representantes públicos, así como dotarlos de asistentes técnicos jurídicos que puedan revisar de forma previa los expedientes para asignarlos conforma a la materia y la especialidad de cada representante público que asigna el estado, con el fin de dinamizar las funciones judiciales y acelerar el proceso de revisión y de presentación vigilando que cumpla con lo establecido en la materia, para evitar reproceso en las revisiones de expedientes que pueden ir ya listos antes de la presentación en audiencia.
8. Formación técnico-práctica de los estudiantes de derecho, llevando a los mismos a un desarrollo de conocimientos no solo teóricos o de fondo, si no que el ámbito procesal pueda ser parte fundamental de la formación, a través de la simulación y el acercamiento a los diferentes circuitos judiciales donde se pueda obtener un acceso con mayores facilidades para presenciar procesos judiciales, especialmente en temas de derecho laboral por las características que lo componen y los principios los cuales tienen una aplicación más técnica y especializada, como lo es el uso correcto del principio de no reforma en perjuicio el cual tiene un peso muy amplio en los procesos y no se ha desarrollado de forma amplia en la formación académica.
9. Promover la creación de literatura jurídica referente al derecho laboral, donde se desarrollen de una forma amplia los principios tanto de fondo como procesales y su interrelación, con fundamento en la ley, con la debida explicación de los fallos jurisprudenciales, la doctrina, y la concepción de expertos en el tema, para promover criterios unificados que dé como resultado procesos laborales técnicos ceñidos de seguridad jurídica.

CAPÍTULO VII. ANEXOS

Entrevistas a expertos.

Entrevistada: Licenciada Tatiana Monge Solano

Preguntas:

1. ¿Qué es la no reforma en perjuicio?

La no reforma en perjuicio en términos generales implica que los superiores que vayan a resolver una resolución impugnada, se le es prohibido variar dicha resolución de forma perjudicial a la única persona que recurre la resolución, de forma tal que vuelva más gravosa o desfavorable la situación jurídica que tenía el recurrente antes de impugnar la resolución.

2. ¿Cuál es la diferencia que presenta el código procesal laboral entre el contenido procesal y el contenido de fondo, o en la actualidad únicamente se regula el contenido de fondo?

En realidad, no existe un Código Procesal Laboral, lo que se realizó fue una reforma procesal laboral al Código de Trabajo y el Código de Trabajo regula tanto contenido de fondo, como contenido procesal, por lo que no es de aplicación el Código Procesal Civil en los aspectos procesales hacia la materia laboral, sino que en primera instancia debe de revisarse si en el Código de Trabajo existe una norma procesal que la regule y si no existe regulación de forma supletoria debe aplicarse según lo dispuesto en el artículo 15 del Código de Trabajo.

Por ende, no hay como tal un Código Procesal Laboral y un Código de Trabajo, sino que el Código de Trabajo regula aspectos procesales y aspectos sustantivos y la diferencia entre los aspectos procesales y los sustantivos, es que los procesales explican aspectos procedimentales,

mientras que los sustantivos es el contenido de fondo como son los derechos de los trabajadores, las obligaciones del patrono, entre otros.

3. ¿Cuál considera usted que es la finalidad del artículo 589 del código procesal laboral referente a la no reforma en perjuicio?

Considero que la finalidad de incluirse la no reforma en perjuicio en el artículo 589 como aspecto procesal en el Código de Trabajo, es con el fin de que si se presenta una apelación o una casación sobre una resolución no pueda reformarse esa resolución en perjuicio del recurrente, es decir no puede variar dicha resolución en perjuicio del recurrente, así como también establece expresamente que no puede discutirse puntos que no hayan sido objeto del recurso y al estar dispuesta de forma expresa, le brinda una protección mayor para quien recurre una resolución.

Por lo tanto, la finalidad del artículo 589 del Código de Trabajo radica en que el juzgador que reciba un recurso no puede discutir ni referirse a puntos que no hayan sido objetos del recurso, por ejemplo si solamente se recurre con respecto a las horas extra, el juzgador no puede referirse por ejemplo a las vacaciones, debido a que este no es objeto del recurso, así como tampoco sobre el objeto del recurso en este ejemplo horas extra, no puede reformarse en perjuicio del recurrente, es decir no puede variar en este ejemplo lo concedido por horas extras de forma inferior a lo concedido en la resolución impugnada.

4. ¿Cómo impacta el principio de no reforma en perjuicio en la fase recursiva?

El ejemplo de no reforma en perjuicio en la fase recursiva impacta en el sentido de que el superior que recibe la resolución impugnada no se le limita solamente a referirse únicamente a los puntos debatidos en la resolución impugnada, sino que tampoco puede reformar dicha resolución

de forma desfavorable para la persona que la esta impugnando, por lo que no le puede por ejemplo conceder menos de lo que ya le concedió, solamente podría variar a favor del recurrente.

5. ¿En caso de reenvío, como se interpreta la no reforma en perjuicio?

En el caso de que exista un reenvío producto del recurso, debería de interpretarse la no reforma en perjuicio de igual forma que en cualquier caso de impugnación de una resolución, en donde al anular la resolución ya sea parcial o totalmente, al recibirla el juzgador, no debería de variar la resolución impugnada de forma desfavorable para la persona que recurrió.

6. ¿Si en un determinado caso el tribunal encuentra vicios, anula el proceso y ordena el reenvío, como se debe aplicar el principio de no reforma en perjuicio?

Debería el tribunal subsanar los vicios y realizar nuevamente el proceso, pero no en perjuicio del recurrente por ejemplo si se habían otorgado el preaviso, no debería de variarse en perjuicio y quitarle el preaviso que se le había otorgado, sin embargo, no existe norma expresa en cuanto al reenvío como si existe en el derecho penal, pero si existe expresamente el principio de no reforma en perjuicio en las resoluciones que impugna un recurrente, no se hace diferenciación cuando producto de dicha impugnación se requiere realizar un reenvío, por lo que no debería de realizarse una diferenciación la cual la norma no establece, sin embargo, podría existir la posibilidad de que supletoriamente se aplique el Código Procesal Civil en el cual en su artículo 69.8 hace una diferencia entre el reenvío por aspectos procesales y el reenvío por aspectos de fondo, lo cual podría influir en la aplicación de la no reforma en perjuicio.

7. ¿Considera usted que en el ámbito procesal laboral de Costa Rica se aplica de forma adecuada el principio de no reforma en perjuicio?

No, considero que siempre en el ámbito procesal laboral en Costa Rica se aplique de forma adecuada el principio de no reforma en perjuicio, en cuanto a que los jueces podrían considerar su independencia, para variar la resolución como lo consideren, en mayor medida cuando se trata de reenvió al tener que realizar una resolución de cero, por lo que se refiere a todos los puntos debatidos en general y no solamente a los impugnados y varia la resolución en general sobre todos los puntos debatidos, por lo que puede incurrir en la lesión del principio de no reforma en perjuicio, al igual en cuanto a una resolución impugnada en la cual no implique un reenvió, al referirse a los puntos debatidos en la resolución de igual forma sobre esos puntos podría variar de forma desfavorable para el recurrente apelando a su independencia la cual no debería de interferir con otros principios, como lo es el principio de no reforma en perjuicio.

Entrevistada: Licenciada Joseline María Delgado Gutiérrez

Preguntas:

1. ¿Qué es la no reforma en perjuicio?

Es un principio de aplicación procesal, el cual vincula una limitación a la capacidad de acción de los jueces superiores, siendo esta no una limitación en su independencia o de determinación, sino que es una limitación de aplicar variaciones al fondo de una sentencia de primera instancia aquellos casos en los que se tiene únicamente un recurrente, a cual ya se le han concedido por medio de la primera resolución alguna ventaja, este principio de no reforma en perjuicio consiste en que el juez de segunda instancia no pueda empeorar la situación del recurrente y en caso de hacerlo dicho acto de modificación está viciado por la prohibición expresa de la ley

2. ¿Cuál es la diferencia que presente el Código Procesal Laboral entre el contenido procesal y el contenido de fondo, o en la actualidad únicamente se regula el contenido de fondo?

Con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral se pretendió aplicar una serie de normas procesales que pudieran mejorar la gestión de los juzgados laborales, sin embargo, en el presente Código Laboral se norman los aspectos de fondo y los aspectos procesales, por lo que no existe un Código Procesal Laboral, tal como lo tiene la materia Civil o Penal, para los efectos de la materia laboral el mismo código norma ambos preceptos, siendo que en caso de vacío se debe aplicar lo que dispone el Código Procesal Civil de forma supletoria, por lo que no hay una diferencia marcada de aspectos de fondo y procesales, siendo que para reconocer su distinción se debe pensar en lo que norma, si es una situación de fondo, tal como derechos laborales como lo son la huelga o el descanso, mientras que lo procesal refiere a como se debe de aplicar el procedimiento para que surta efectos jurídicos, teniendo con esto una necesidad de que se debe dar la división con el fin de lograr una mejor gestión de los procesos laborales, con una normativa procesal propia.

3. ¿Cuál considera usted que es la finalidad del artículo 589 del Código Procesal Laboral referente a la no reforma en perjuicio?

La finalidad de incluir el principio de no reforma en perjuicio de forma tácita en el Código de Trabajo es garantizar que tanto proceso y el procedimiento laboral sea garante de justicia en todas sus instancias. Como segundo parámetro se contempla como una garantía del derecho a la doble instancia revestida de seguridad jurídica, en donde se dé una aplicación estricta de los parámetros que determina la ley sobre lo que se puede entrar a analizar en esta instancia, siendo que el mismo artículo 589 del Código Laboral establece los términos de lo que se puede elevar a

apelación o casación y que estos parámetros deben guardar estricto respeto a no reformar en perjuicio, de forma tal que quien desee recurrir pueda realizarlo con la seguridad de que esto no va a provocar que se empeore la situación, puesto si se permitiera la reforma en perjuicio dicha regla llegaría a disuadir a la parte para ejercer los recursos correspondientes, en el tanto su situación jurídica podría afectarse negativamente de forma significativa

Otra finalidad de este artículo en lo referente a la no reforma en perjuicio es establecer un límite a los jueces de segunda instancia sobre lo que pueden revisar en los recursos, siendo que, si una de las partes recurre y su recurso versa sobre un tema en específico, no puede el juez extenderse a revisar lo que no se plantea en el recurso y además no puede reformar en perjuicio de quien recurre, ni variar el fondo de la sentencia, ya que viciaría el acto de nulidad

4. ¿Cómo impacta el principio de no reforma en perjuicio en la fase recursiva?

Siendo que el principio de no reforma en perjuicio constituye una limitación para el juzgador de la instancia superior y le restringe el campo de acción al juez de forma que solo puede referirse y resolver sobre lo planteado en el recurso y esta limitación aún más al imponer una imposibilidad de empeorar la situación jurídica del recurrente, limitando o eliminando lo ya otorgado en primera instancia, por lo tanto se impacta la fase recursiva imponiendo límites al juez para garantizar la seguridad jurídica de esta fase

5. ¿En caso de reenvío, como se interpreta la no reforma en perjuicio?

En el caso de que se dé una nulidad de lo actuado y se ordene un juicio de reenvío, se debe aplicar el principio de no reforma en perjuicio tal como lo señala el Código Laboral, es decir, de la misma forma que aplica en apelación o en casación, con la misma limitación al tribunal de no poder aplicar reformas desfavorables a lo que se concedió en primera instancia, el proceso se

desarrolla con los parámetros procesales, pero con un marco delimitado por lo ya concedido a la parte que se declaró como ganadora en primera instancia

6. ¿Si en un determinado caso el tribunal encuentra vicios, anula el proceso y ordena el reenvío, como se debe aplicar el principio de no reforma en perjuicio?

Si se anula el proceso todos los efectos de lo actuado quedan sin vigencia, por lo que se debe iniciar un nuevo procedimiento en donde se valoren cada uno de los aspectos de la demanda, es decir valorar desde la legitimación activa y pasiva, hasta los elementos probatorios, de forma tal que no cabe el alegar una reforma en perjuicio si el proceso inicia desde cero, con un nuevo tribunal, esto en el supuesto de que en la segunda instancia no se puede sanear lo actuado, siendo que si se ordena un reenvío parcial no se podría empeorar la situación que el recurrente obtuvo en la resolución anulada, pero si es total no aplica el alegar el principio de no reforma en perjuicio.

7. ¿Considera usted que en el ámbito procesal laboral de Costa Rica se aplica de forma adecuada el principio de no reforma en perjuicio?

De las resoluciones de la Sala Segunda consultas se concluye que ha existido una aplicación correcta del principio, ya que en las sentencias donde se observan reformas en perjuicio son anteriores a la entrada en vigencia de la reforma procesal laboral; siendo como resultado que en la actualidad las sentencias denotan en una gran cantidad de resoluciones que se rechazan pretensiones dirigidas a afectar o suprimir derechos ya declarados; y evitar dar ventajas a la parte accionante de la segunda instancia de presentar reclamos que no presento en el momento en el cual tuvo la oportunidad, por lo tanto se da una correcta aplicación del principio de no reforma en perjuicio en la jurisdicción laboral de Costa Rica desde la reforma procesal del 2017

Entrevistado: Doctor Marcos Amador Tenorio

Preguntas:

1. ¿Qué es la no reforma en perjuicio?

La no reforma en perjuicio es que lo sentenciado en primera instancia no puede ser reformado en segunda instancia sea este un tribunal superior o en casación no puede ser reformado en perjuicio de la parte que peticiona, es decir la parte actora, esa es precisamente el fondo, y tiene que ver con la preclusión de los actos, ya que una vez que un juez dicta un acto denominado sentencia a favor de la parte vencedora se podrían reformar algunas situaciones de fondo en segunda instancia, pero no se podría deshacer lo ya indicado por el juez en primera instancia, con la excepción de que hayan errores sustanciales o vicios en el proceso, como lo es el caso de que haya una nulidad o un error de fondo que el juez superior observe y que se enmiende la plana de primera instancia, sea anulando el proceso o sea reiniciando el proceso con otro juez diferente, pero la única forma de reformar es que exista un error de fondo, para anular y que el proceso se anule y quede rechazada la sentencia de primera instancia.

2. ¿Cuál es la diferencia que presente el Código Procesal Laboral entre el contenido procesal y el contenido de fondo, o en la actualidad únicamente se regula el contenido de fondo?

La reforma procesal laboral de 2015 que se aplica a partir de julio de 2017 vino a incorporar dentro de un artículo no solamente la cuestión de no retorno que se denomina en materia laboral y esto tiene que ver efectivamente con la incorporación del principio de preclusión procesal de los actos jurídicos, esto quiere decir que en materia lo regula más en materia de proceso que en materia de fondo o derecho sustantivo, hay una regulación del derecho sustantivo que es la preclusión de

los actos, vino a ser realidad con la reforma procesal laboral al incorporar el artículo 589 en materia procesal, de tal suerte que obligo a los jueces de la república especialmente en segunda instancia a no precluir la petitoria que la parte hace, una vez dictada la sentencia de primera instancia al no perjudicar o ir en perjuicio de la parte sentenciada en primera instancia, por tanto es más un acto procesal que vino a dar forma a un principio del derecho sustantivo como lo es el derecho de la no preclusión de los actos.

3. ¿Cuál considera usted que es la finalidad del artículo 589 del Código Procesal Laboral referente a la no reforma en perjuicio?

La finalidad es de que los actos o sentencias que se dictan en primera instancia donde favorecen a la parte declarada vencedora, no puedan revertirse en segunda instancia por parte de los jueces o magistrados, cuando haya favorecido al declarado ganador, únicamente se podría deshacer por motivo de nulidad o cuando se tenga que hacer alguna corrección o reposición que proceda por iniciativa del órgano, por ejemplo, cuando se incorpora al expediente un nuevo elemento o prueba para mejor proveer, es decir una prueba que no estuvo en el proceso inicial, como por ejemplo cuando se dicta sentencia y al trabajador se la pagaron unas vacaciones y la sentencia obliga a pagar vacaciones, pero el patrono no había podido acceder a las boletas de vacaciones que se le habían cedido, porque estaban en un sistema digital que se reemplazó o bien que consta en un documento en papel que se había enviado a guardar a un determinado sitio y lo puede aportar en segunda instancia lo puede aportar, en este caso se podría hacer una corrección o reposición de las pruebas ya aportadas, en este caso el juez de segunda instancia si podría hacer correcciones en perjuicio, pero debe quedar claro que solo cuando existan los tres elementos como lo son la corrección, la nulidad o la reposición de algún elemento, no puede haber un retroceso en lo ya conseguido por la parte declarada vencedora en primera instancia.

4. ¿Cómo impacta el principio de no reforma en perjuicio en la fase recursiva?

En la fase recursiva es donde se va a ver la aplicación del principio de no reforma en perjuicio, es decir si a la parte del patrono se le sentencia a pagar 10 millones de colones por concepto de vacaciones, no puede un juez de segunda instancia dictar sentencia indicando que no son 10 millones, sino que son 8 millones de colones, con esto tenemos que en la fase recursiva se podría dar una reforma en positivo, pero nunca en perjuicio de la parte declarada vencedora, el impacto tiene que ver con que con la sentencia hay una serie de derechos concedidos a la parte ganadora y esto va ligado directamente al principio del derecho positivo que es el principio de preclusión de los actos, esto es que como ya hay un acto precluido en razón de una sentencia no se puede en perjuicio volver otra vez a ese acto o a discutir lo que ya precluyo, es decir no se puede volver a discutir sobre si eran 10 o si eran 8 millones, ya que la discusión sobre ese punto precluyo en el momento procesal determinado para ello, para no afectar el derecho ya concedido en sentencia.

5. ¿En caso de reenvío, como se interpreta la no reforma en perjuicio?

Si se ordena un juicio de reenvío es porque en el proceso hubo una nulidad, cuando se reenvía por nulidad, corrección o reposición inicia un proceso nuevo, pero si hay un reenvío únicamente para que el juez de instancia valore algunos nuevos elementos probatorios, no aplica reforma en perjuicio puede haber una reforma pero para que vaya en aumento, es decir que si al trabajador le otorgaron 10 millones de colones por concepto de horas extra, pero en el reenvío se aportan pruebas que le corresponde más, se puede aumentar el monto, pero no se puede perjudicar el monto ya otorgado.

Por otra parte, para que vaya en perjuicio es necesario que se pretende y se declare el reenvío cuando la parte apelante hace notar al juez de segunda instancia, que hubo elementos en el fondo del proceso que no se analizaron en la sentencia, que hubo, por ejemplo, pruebas que no se tomaron en cuenta, por lo tanto podría caber el reenvío para que el juez valore conforma al artículo 481 del CT para que pueda valorar efectivamente prueba por prueba, es decir una por una, este artículo no habla de la prueba en conciencia, le ordena al juez la valoración de todas las pruebas individualmente, que no puede hacer un resumen, si no que valora una por una, pero si el juez omite esta ordenanza, pueda dar como resultado un reenvío para que el juez valore esos elementos antes de dictar la sentencia con carácter de cosa juzgada materia o sentencia definitiva.

6. ¿Si en un determinado caso el tribunal encuentra vicios, anula el proceso y ordena el reenvío, como se debe aplicar el principio de no reforma en perjuicio?

No hay reforma en perjuicio al haber una nulidad, ya que, anula toda la parte dispositiva de la sentencia y al ocurrir esta nulidad, nace a la vida jurídica un nuevo proceso, prácticamente con la prueba traída al proceso, sea esta documental, pericial o testimonial el juez tiene que volver a armar de nuevo los elementos que encuentre con vicios señalados por la segunda instancia, si se anula no opera el acto preclusivo porque ya fenece en la vida jurídica la sentencia inicial, es decir, la sentencia de instancia y retorna a la instancia para que sea corregida con los elementos que indique la segunda instancia.

Los actos no precluyen la sentencia en perjuicio, pero se puede precluir para efectos de correcciones, pero cuando hay una nulidad, anula toda la sentencia, para que se dicte una nueva sentencia, solo de esta forma podría salir perjudicada la parte declarada vencedora cuando el juez se da cuenta que no lleva la razón y lo puede reformar de conformidad con el artículo 562 del Código de Trabajo al punto tal de condenarle a pagar costas.

7. ¿Considera usted que en el ámbito procesal laboral de Costa Rica se aplica de forma adecuada el principio de no reforma en perjuicio?

Desde la experiencia como litigante a lo largo de los últimos años mayoritariamente si se ha visto una buena aplicación normativa a partir de la reforma procesal laboral que entra en vigencia en el 2017, no así necesariamente antes de la reforma, ya que antes de la reforma si habían sentencias que perjudicaban al trabajador en segunda instancia, cuando ya en primera instancia se había declarado una condición favorable para el trabajador, pero con la reforma y la incorporación del artículo 589 en el Código de Trabajo los tribunales con fundamento en la sentencia 2146 10-36 horas del 13/02/2009 de la Sala Constitucional, obliga a los jueces de segunda instancia a no aplicar reformas es perjuicio, salvo que exista una nulidad o corrección de fondo o alguna reposición de algún elemento probatorio que no estaba incorporado en su momento al expediente y que se tiene como prueba para mejor proveer.

Referencias

Amores. M. (1987) El principio protector y el principio de irrenunciabilidad, en el derecho laboral costarricense. [Disertación de Licenciatura inédita, Universidad de Costa Rica]. Universidad de Costa Rica. (Clásico)

Artavia S. (2017) Teoría General del Proceso. (4th ed.). Editorial jurídica S.A. (Clásico)

Barrientos. I (2007). Prohibición de la Reformatio in Peius y la realización de nuevo juicio. Revista de Estudios de la Justicia, Chile. Número 9. (pp. 183-196) (Clásico).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/120381>

Baylos, A. (2022). ¿Para qué sirve un sindicato? (1st ed.). Los Libros de La Catarata.
<https://www-digitaliapublishing-com.ezproxy.itcr.ac.cr/a/123730>

Binder A. (1999). Introducción al derecho procesal penal. (2nd ed.) Depalma. (Clásico)

Campos. Y. (2017), La segunda instancia especializada en ejecución de la pena en un estado social y democrático de derecho: El caso de Costa Rica. [Disertación de Licenciatura inédita, Universidad de Costa Rica]. Universidad de Costa Rica. (Clásico)

Ciudad A. (Ed.) (2011). La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana. (1st ed.). Organización Internacional del Trabajo. (Clásico). ISBN: 978-92-2-325888-7

Código de Trabajo, [C.T.], 27 de agosto de 1943, (Costa Rica).
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=87820&strTipM=TC

Código Procesal Civil [C.P.C], del Art. 2.6, 03 de noviembre de 1989 (Costa Rica)
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=12443&strTipM=TC

Código Procesal Civil [C.P.C], del Art. 28.1, 03 de noviembre de 1989 (Costa Rica).
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=12443&strTipM=TC

Código Procesal Civil [C.P.C], del Art. 65.3, 03 de noviembre de 1989 (Costa Rica).
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=81360

Código Procesal Laboral, [C.P.L.], Reformado, 16 de julio de 2017, (Costa Rica).
https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2024, 30 de junio). Tesauro de la CIDH
<https://www.corteidh.or.cr/sitios/tess/tr806.htm>

Corte Suprema de Justicia, Sala Segunda, Resolución número 00393 de las 10:20 horas del 17 de diciembre de 1999. (Clásico) <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-25626>

Corte Suprema de Justicia, Sala Segunda, Resolución número 00685 de las 9:40 horas del 20 de agosto de 2004. (Clásico) <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-816440>

Corte Suprema de Justicia, Sala Segunda, Resolución número 00893 de las 10:05 horas del 21 de noviembre de 2007. (Clásico) <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-391324>

Corte Suprema de Justicia, Sala Segunda, Resolución número 01110, de las 09:35 horas del 27 de junio del 2019. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-936704>

Corte Suprema de Justicia, Sala Segunda, Resolución número 01936, de las 12:15 horas del 20 de agosto del 2021. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1050940>

Corte Suprema de Justicia, Sala Segunda, Resolución número 02661, de las 10:20 horas del 14 de Setiembre del 2022. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1114159>

Corte Suprema de Justicia, Sala Segunda, Resolución número 499, de las 10:35 horas del 12 de junio del 2009. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-443193>

Del Águila. M y Guillermo. L. (2019). La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N°728. [Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo de Perú]. Repositorio UCV. (2019) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43419>

Diccionario usual del Poder Judicial de Costa Rica, (2020), Juicio de reenvió. <https://dictionariousual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario/41765:juicio%20de%20reenv%20C3%ADo>

Elizondo. A y Fonseca. A (2013). Redes Sociales y Relaciones laborales, análisis de sus implicaciones y regulación en el ordenamiento jurídico costarricense [Disertación de Licenciatura inédita, Universidad de Costa Rica]. Universidad de Costa Rica. (Clásico)

Guasp J. (2005). Derecho Procesal Civil, tomo 1, introducción y parte general, (7th ed.) Aranzadi S.A. (Clásico)

Hernández. S. (2019), Análisis jurídico del contenido de los artículos 511,518, inciso 4 y 537 del Código de Trabajo, y su aplicación práctica a la luz de los principios que rigen la justicia pronta y cumplida. [Tesis de licenciatura, Universidad de Costa Rica]. Repositorio SIBDI-UCR. <https://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr/server/api/core/bitstreams/2d20c3c5-6a2b-47c1-9e8a-8095af21cff6/content>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education. (Clásico)

<https://e-campus.uia.ac.cr/mod/resource/view.php?id=223918>

Jaramillo J y Iván D. (2010). Principios constitucionales y legales del Derecho del trabajo colombiano. Universidad del Rosario. (Clásico) <https://www-digitaliapublishing-com.ezproxy.itcr.ac.cr/viewepub/?id=14848>

Ley Federal de Procedimiento Administrativo, Reformado, 1 de enero de 2021, (Suiza) <https://www.wipo.int/wipolex/es/legislation/details/20759>

Lugo. J y Oconor J. (2014). El Recurso de Apelación en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Repositorio UNAN. (Clásico) <https://repositorio.unan.edu.ni/468/1/41969.pdf>

Mancheno S. Ludeña D. & Vilela W. (2020). El estudio de caso como metodología de la enseñanza del código civil. Revista Conrado, número 16, (p.89-95). <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-89.pdf>

Mejía. R. (2009). El principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral. [Tesis de Maestría. Universidad de Palermo]. Repositorio UP. (clásico)
<https://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/839/Rosa%20Mejia%20Franco..pdf?sequence=1&isAllowed=y> <http://hdl.handle.net/10226/839> //

Ortiz G. (2004) Las prohibiciones y su efecto en el derecho civil patrimonial. Revista jurídica, del instituto de investigaciones Jurídicas de la UNAM. (s.n.) (p.209-220) (clásico)
<http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/arsiu/cont/32/eju/eju7.pdf>

Parma, C. (2011). Recursos y acciones contra una sentencia penal arbitraria (1st ed.). Hammurabi (Clásico)

Pérez. R Castillo y Williams. E. (2003). Análisis de la vigencia del principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador en relación con la conciliación judicial y extrajudicial como medios de resolución alterna de conflictos en el derecho individual de trabajo de Costa Rica. [Disertación de Licenciatura inédita, Universidad de Costa Rica]. Universidad de Costa Rica. (Clásico)

Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Contradicción de Tesis 249/2019, 06 de noviembre de 2019. (México)
https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/1/2019/4/2_256513_4799.docx

Real Academia Española. (s.f.). Antología. En Diccionario de la lengua española. Recuperado de 14 de julio de 2024, de <https://dle.rae.es/antolog%C3%ADa>

Real Academia Española. (s.f.). Aplicación. En Diccionario de la lengua española. Recuperado de 01 de julio de 2024, de <https://dle.rae.es/aplicaci%C3%B3n>

Real Academia Española. (s.f.). Diccionario. En Diccionario de la lengua española. Recuperado de 14 de julio de 2024, de <https://dle.rae.es/diccionario?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). Documento. En Diccionario de la lengua española. Recuperado de 14 de julio de 2024, de <https://dle.rae.es/documento?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). Enciclopedia. En Diccionario de la lengua española. Recuperado de 14 de julio de 2024, de <https://dle.rae.es/enciclopedia?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). Entrevista. En Diccionario de la lengua española. Recuperado de 14 de julio de 2024, de <https://dle.rae.es/entrevista?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). Experto. En Diccionario de la lengua española. Recuperado de 14 de julio de 2024, de <https://dle.rae.es/experto?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). Informe. En Diccionario de la lengua española. Recuperado de 14 de julio de 2024, de <https://dle.rae.es/informe?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). Investigación. En Diccionario de la lengua española. Recuperado de 14 de julio de 2024, de <https://dle.rae.es/investigaci%C3%B3n?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). Juez. En Diccionario de la lengua española. Recuperado de 01 de julio de 2024, de <https://dle.rae.es/juez?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). Leyes. En Diccionario de la lengua española. Recuperado de 14 de julio de 2024, de <https://dle.rae.es/ley?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). Libros. En Diccionario de la lengua española. Recuperado de 14 de julio de 2024, de <https://dle.rae.es/libro?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). Revista. En Diccionario de la lengua española. Recuperado de 14 de julio de 2024, de <https://dle.rae.es/revista?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). Sentencia. En Diccionario de la lengua española. Recuperado de 14 de julio de 2024, de <https://dle.rae.es/sentencia?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). Tesis. En Diccionario de la lengua española. Recuperado de 14 de julio de 2024, de <https://dle.rae.es/tesis?m=form>

Rey J. (2007). El derecho al trabajo y el ingreso básico. Dykinson. (Clásico) (<https://www-digitaliapublishing-com.ezproxy.itcr.ac.cr/viewepub/?id=8666>)

Rodrigo. C (2021). El derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno: una mirada desde la precariedad laboral. [Tesis de Doctorado, Universidad de Chile]. Repositorio Universidad de Chile. 10.14201/gredos.148415

Romero J. (2014). Notas sobre la interpretación Jurídica. Revista de Ciencias Jurídicas, UCR, número 133 (p.79-102). (clásico) <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/download/14192/13492/24850#:~:text=La%20interpretaci%C3%B3n%20jur%C3%ADdica%20se%20refiere,tiene%20efectos%20con%20relevancia%20jur%C3%ADdica.>

Ruiz, J. (2008). Un intento de aclaración conceptual en el orden jurisdiccional civil: la interdicción de reforma en perjuicio del recurrente. Proyectos de investigación de la Universidad de Jaén. (clásico) <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/4125941.pdf>

Sáenz M. (1980). La casación en el ordenamiento jurídico italiano. Revista de Ciencias Jurídicas, UCR, número 42, (p.48–56). (Clásico)

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/issue/view/1601/122>

Salazar. P (2021) La Jurisprudencia. Revista Digital de Ciencias Penales de Costa Rica, número 1, (p.13-32). UCR

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/RDMCP/article/download/49561/49647/201308>

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. [Disertación inédita, Universidad de Costa Rica]. Universidad de Costa Rica. (Clásico)

Varela J, Artavia Se, Picado C. (2017). Manual de los procesos laborales (1st ed.). Jurídica Faro. (Clásico)

Varela, J. (2011). Tramitación de los procesos laborales. (1st. Ed.). (Clásico)
(https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/bibliotecaVirtual/tecnicasJudiciales/6_Procesos%20Laborales%20-%20Original.pdf)

Vargas, E. (2010). La jornada de trabajo y el descanso semanal. (8th ed.). Investigaciones Jurídicas S.A. (Clásico)

Zelaya. J (1998). Procedimiento disciplinario para servidores del poder judicial y la “reforma en perjuicio”. [Disertación de Licenciatura inédita, Universidad de Costa Rica]. Universidad de Costa Rica. (Clásico)

