

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

FACULTAD DE DERECHO

Trabajo de Graduación para optar por el
grado académico de Licenciatura en
Derecho

Estudio de la etapa arbitral en el procedimiento
laboral vigente, y los efectos jurídicos a la luz de
la reforma del código procesal laboral
costarricense, 2017

María José Salazar Arce

Agosto de 2017

DECLARACIÓN JURADA

Yo María José Salazar Arce, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 4-0223-0052, egresado de la carrera de Derecho de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Licenciatura en Derecho, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: Estudio de la etapa arbitral en el procedimiento laboral vigente y los efectos jurídicos a la luz de la reforma procesal laboral costarricense 2017, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público en fe de lo anterior, firmo en la ciudad de Heredia, a los siete días del mes de Agosto del año dos mil diecisiete.

 402230052
Firma del estudiante
Cédula

CARTA DEL TUTOR

Heredia, 12 de Julio de 2017

Destinatario
Carrera
Universidad Hispanoamericana

Estimado señor:

El estudiante María José Salazar Arce cédula de identidad número 4-0223-0052, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado Estudio de la etapa arbitral en el procedimiento laboral vigente y los efectos jurídicos a la luz de la reforma procesal laboral costarricense 2017, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho.

En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10%
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	20%
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	30%
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20%
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20%
	TOTAL		100%

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,



Nombre Enrique Porras Torres
Cédula identidad 1546925
Carné Colegio Profesional

CARTA DE LECTOR

San José, 03 de agosto del 2017

Universidad Hispanoamericana
Sede Llorente
Carrera, Derecho

Estimados señores:

La estudiante María José Salazar Arce, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado *“ESTUDIO DE LA ETAPA ARBITRAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL VIGENTE, Y LOS EFECTOS JURÍDICOS A LA LUZ DE LA REFORMA DEL CÓDIGO PROCESAL LABORAL COSTARRICENSE 2017”*, el cual ha elaborado para obtener su grado de Licenciatura.

Revisado lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y análisis de datos, la consistencia de los datos recopilados y la coherencia entre éstos y las conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación; cuenta por tanto este trabajo con mi aval para ser presentado en la defensa pública.

Atentamente.

Firma:

Nombre: Carlos Alberto Sánchez Camacho

Cédula: 4-0151-0597

Carné: 15962



Certificación de Filólogo



San Isidro de El General
Lunes 07 de agosto de 2017

Señores
Facultad de Derecho
Universidad Hispanoamericana
San José

Estimados señores:

La estudiante María José Salazar Arce, cédula de identidad número 4-0223-0052, me ha presentado para la revisión de estilo la tesis denominada: "*Estudio de la etapa arbitral en el procedimiento laboral vigente, y los efectos jurídicos a la luz de la reforma del Código Procesal Laboral costarricense, 2017*", proyecto de Graduación presentado como parte de los requisitos para optar por el grado de Licenciatura en Derecho.

He revisado y corregido los aspectos referentes a estructura, gramática, acentuación, ortografía, puntuación y vicios de dicción que se trasladan al escrito. Además, he comprobado que se han incorporado las correcciones al presente documento.

Atentamente,



Lic. Carlos Bermúdez Vargas
Cédula 1 - 582 - 831
Colegiatura número 8757 (COLYPRO)

Tabla de Contenido

Introducción	8
Capítulo I	9
El Problema de Investigación	9
Capítulo I: El Problema de Investigación	10
1.1 Planteamiento del problema:.....	10
Antecedentes y Descripción del problema:	10
Problematización del problema	13
Justificación del Tema	15
1.2. Formulación del problema:	16
1.3. Objetivo de la investigación	16
1.3.1. Objetivo General:	16
1.3.2 Objetivos Específicos	16
1.4 Alcance y Limitaciones	17
1.4.1 Alcance:	17
Limitación:.....	17
Capítulo II	18
Marco Teórico	18
2.1. Contexto histórico	19
Origen y Evolución del Derecho Laboral	21
2.2 Marco Teórico Conceptual	29
2.2.1 Impedimento Jurídico	29
Definición	29
Diferencia entre excusa, recusación e impedimento	29
Implicaciones Jurídicas	29

2.2.2 Coexistencia de la Ley	30
Significado del concepto Ley	30
Diferenciarlo de los decretos	30
Régimen Probatorio en conformidad con la reforma procesal laboral	30
El tema de la Oralidad	30
2.2.3 Justicia Pronta	30
Definición	30
Según la Constitución Política con sus artículos	30
Analizar si existe la Justicia Pronta y Cumplida en los tribunales de Costa Rica	30
Prohibición de discriminar	30
2.2.4 Etapa pre arbitral y arbitral en relación con el proceso laboral	31
Estudio de Derecho Comparado	31
Investigar cómo se aplica en Costa Rica esta etapa pre arbitral	31
Derechos y Obligaciones de las partes	31
Huelgas legales e ilegales	31
Paros legales e ilegales	31
Conciliación, Mediación como mecanismo de resolución alterna de conflictos que se debe utilizar antes de aplicar el arbitraje	31
2.2.5 Principios Procesales Constitucionales	31
Fundamentos Constitucionales	31
Principio de Celeridad	31
Principio de inmediación	32
Principio de Jurisdiccionalidad	32
Principio de Voluntariedad	32
Principio de Legalidad	32
Principio de Naturaleza Procesal	32

Principio de Habilitación.....	32
Principio de Temporalidad	32
Principio de Naturaleza excepcional	32
2.2.6 Clases de Arbitrajes y sus partes	32
Arbitraje de Bajo Costo	32
Arbitraje Internacional	33
Círculos de Paz.....	33
Cláusula compromisoria.....	33
Las partes en el proceso arbitral	33
Conflictos que se pueden resolver mediante el trámite arbitral y sus ventajas	33
2.2.7 Recurso o Capital Humano	33
Definición	33
Requisitos de un capital humano	33
Los árbitros con sus calidades	33
Medidas Cautelares.....	33
Contexto Teórico- conceptual	34
Definición de Impedimento Jurídico:	34
Coexistencia de la Ley:	39
Justicia Pronta:	43
Etapa pre arbitral y arbitral en relación con el proceso laboral:.....	48
Paros legales e ilegales.....	53
Principios Procesales Constitucionales:	56
Fundamentos Constitucionales	58
Clases de Arbitrajes.....	62
Arbitraje de Bajo Costo	62
El Arbitraje Internacional	65

Círculos de Paz	68
Recurso o Capital Humano	71
Capacidad y Representación de las partes del proceso	76
Hipótesis.....	80
Capítulo III	82
Marco Metodológico.....	82
3.1. Tipo de investigación.....	83
3.1.1. Finalidad:	83
3.1.2. Marco de la investigación:.....	83
3.1.3. Alcance Temporal:.....	84
3.1.4. Condición en que se hace la investigación:	84
3.1.5. Carácter de la investigación	84
3.1.5.1. Carácter exploratorio:	84
3.1.5.2. Carácter descriptivo:	84
3.1.5.3. Carácter prospectivo:	85
3.1.6 Naturaleza de la investigación.....	85
3.2. Sujetos y Fuentes de investigación.....	85
3.2.1 Sujetos de información.....	85
3.2.2 Fuentes de información	86
3.2.2.1 Fuentes Primarias.....	86
3.2.2.2 Fuentes Secundarias.....	86
3.2.2.3 Clasificación de la información.....	87
3.2.2.3.1 Información de primera mano	87
3.2.2.3.2 Información de segunda mano.....	87
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	87
Técnicas de recolección de datos.....	87

Entrevista Estructurada:.....	88
3.2.2 Instrumentos de recolección de datos	88
Capítulo IV:.....	89
Análisis e interpretación de datos.....	89
Guía de entrevista No.1.....	90
Guía de entrevista No.2.....	93
Guía de entrevista No.3.....	97
4.1 Diagnóstico de la situación vigente.....	100
4.1.1 Diagnóstico de la situación.....	100
Capítulo V:.....	105
Conclusiones y Propuesta	105
Conclusiones	106
Propuesta	109
Manual Básico de Procedimientos en Conciliación y Arbitraje en Procesos laborales	109
Bibliografía	119

Dedicatoria

A Dios, primeramente, por darme salud y todas las capacidades necesarias para poder realizar dicho trabajo.

A mi mamá, quién día a día está apoyándome, motivándome para seguir adelante en cada uno de los aspectos de mi vida, mi ejemplo a seguir de mujer y persona. Sin ella y su ayuda no hubiese sido posible estudiar Derecho.

A mi papá, mi ejemplo a seguir principalmente en derecho y quien me ha enseñado a no rendirme en ninguna situación, quién siempre tiene un mensaje de motivación para poder seguir adelante. Sin él y su ayuda no hubiese podido estudiar Derecho.

A mi novio, que con toda la paciencia del mundo me apoyó y estuvo a mi lado en todo este proceso.

Introducción

El presente trabajo de investigación se dividió en tres partes, de la siguiente manera:

La **Primera Parte** se denomina Problema de Investigación, la cual se divide en tres capítulos

El primer capítulo se denomina Planteamiento del problema, y lo conforman dos secciones. La sección primera define los antecedentes del problema junto con la descripción del problema y su problematización específicamente.

El segundo capítulo analiza la formulación del problema. Por su parte, el tercer capítulo corresponde al análisis de los objetivos de la investigación: el objetivo general y los objetivos específicos, correspondientemente.

Por último, el capítulo cuarto realiza un tratamiento doctrinal respecto a los alcances y limitaciones de acuerdo al objeto de investigación.

La **Segunda Parte** corresponde al análisis de involucrados y conflictos de intereses, lo cual se desarrolla en un capítulo con dos secciones.

La sección primera define los conceptos de impedimento jurídico, coexistencia de la ley, justicia pronta, etapa pre arbitral, recurso humano, principios procesales constitucionales y arbitraje de bajo costo; y la sección segunda explica por qué esta investigación no requiere de hipótesis.

La **Tercera Parte** consiste en el diagnóstico de la investigación, está conformada por el tipo de investigación, sujetos y fuentes de investigación tomando en cuenta fuentes primarias y fuentes secundarias; por último, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, según el tipo de estudio de dicha investigación.

Capítulo I

El Problema de Investigación

Capítulo I: El Problema de Investigación

1.1 Planteamiento del problema:

Antecedentes y Descripción del problema:

Guillermo Cabanellas de Torres, en Diccionario Jurídico Elemental, 2009, página 36, menciona que Arbitraje es: “La acción o facultad de arbitrar y el juicio arbitral. Toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o un asunto”. El origen del arbitraje se encuentra en el derecho Romano, en él se hace mención de las Doce Tablas, que contenían disposiciones relativas a los árbitros. La tabla IX-XII imponía la pena de muerte al árbitro que hubiera recibido dinero para pronunciar su sentencia. El juez siempre fue el único al principio y siguió siéndolo después de las Doce Tablas para todos los litigios que admitían ser solucionados por una afirmación o una negociación.

El tema de la reforma procesal laboral tiene en la agenda del país muchísimos años. En 1994, en el seno del Consejo Superior de Trabajo que actuó como espacio de concertación para la agenda laboral, apareció el tema del arbitraje luego de que se estructuró la Ley de Protección al Trabajador, hasta el momento cuando se está trabajando en la reciente reforma del Código Procesal Laboral. Para efectos de la tesis cuyo título es “Estudio de la etapa arbitral en el procedimiento laboral vigente, y los efectos jurídicos a la luz de la Reforma del Código Procesal Laboral Costarricense, 2017” , se determinará un plazo de estudio sobre la etapa pre arbitral, su costo económico y el impacto de los efectos jurídicos que se vienen presentando desde el 30 de abril de 2016 a la actualidad.

La etapa pre arbitral se refiere a todo lo relacionado con el nombramiento de los árbitros, integración del tribunal, así como sus respectivas capacitaciones y el tema de las huelgas en el cual se ha posicionado la Reforma Procesal Laboral, por lo que se pretende buscar una solución pronta y eficaz a estos problemas. Con respecto al impacto del costo económico para el Estado y sus efectos jurídicos, se habla de un reclutamiento obligatorio para así poder abarcar la jurisdicción competente que conocerá los conflictos originados en la aplicación de esta normativa laboral, además de que el profesional que lleve el proceso debe tener un poder en la jerarquía por las implicaciones jurídicas - sociales que esto conlleva, lo que se ha tenido que ir cubriendo por jurisprudencia y no por una normativa institucional que sería lo ideal. Para efectos de aplicar la conciliación en el derecho laboral existen algunos impedimentos por lo que el sector público y el sector privado siempre van a tener notorias diferencias.

Los mecanismos de resolución alterna de conflictos se dividen en dos grandes grupos: aquellos que solucionan conflictos jurídicos-individuales o colectivos y los que van a atender temas económicos-sociales o individuales. En este momento se verá la conciliación individual en la cual debemos decir que el procesal laboral no lo llega a tocar y, por ende, se va a seguir tratando con la Ley de Resolución Alterna de Conflictos y Promoción de la Paz Social. Se dice que los despachos judiciales están congestionados ante el carácter dinámico de las relaciones al querer ofrecer una pronta y eficaz solución de los conflictos que se presentan al momento del desarrollo y cumplimiento de relaciones jurídicas, como en este momento problemas de carácter laboral.

El procedimiento de la conciliación en conflictos colectivos económico-sociales se indicará a continuación. Cada punto está con su artículo respectivo de conformidad con la Reforma Procesal Laboral:

- Se facultarán de dos a tres miembros que conozcan las causas del conflicto y que cuenten con poder suficiente para firmar cualquier arreglo, según lo indicado en el artículo 618 de la Reforma.
- Pliego de peticiones económico sociales, cumpliendo los requisitos del artículo 621 y designando a la persona que integrará el Tribunal de conciliación.
- El pliego de peticiones se debe entregar al órgano conciliador competente y el funcionario que lo reciba debe certificar la hora y fecha exacta de entrega (619).
- El procedimiento de conciliación no puede durar más de 20 días hábiles, contados a partir de la constitución legal del órgano (633). El plazo se puede ampliar si las partes así lo convienen y el órgano conciliador tendrá 48 horas para elaborar el informe final.
- En caso de que no hubiera arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, el órgano dará por concluido el procedimiento y los trabajadores tendrán un plazo de 20 días para declarar la huelga (634).

La relación individual de trabajo se constituye entre el trabajador y el empleador, nace por convenio de las partes llamado, así como contrato individual de trabajo donde se incluye lo relativo a la jornada, suspensión, asuntos meramente laborales. En cambio, el Derecho Colectivo de Trabajo tiene como partes a los trabajadores y empleadores, como grupos sociales. En este derecho colectivo se ven temas acerca de las asociaciones que estos forman para la defensa de sus respectivos intereses, temas de asociación, negociación y de conflicto. Además, tiene efecto *erga omnes* que significa que la resolución se aplica para todos por igual, así lo indica la Reforma Procesal Laboral. Asimismo, menciona que el Derecho colectivo se denota en huelgas. Por último, el artículo 614 de la Reforma establece como mecanismos de solución de los conflictos económicos sociales que surjan en las relaciones de trabajo el arreglo directo, la conciliación o arbitraje.

Problematización del problema

No existe normativa institucional sobre el funcionamiento de los centros de arbitraje ni tampoco se está capacitando a los trabajadores en una forma debida. Con la entrada en vigencia de la Ley vienen muchos aspectos que se irán aplicando de forma completamente diferente a como se venía viendo en el Código Laboral. Además, con la Reforma del Código Procesal Laboral existen aspectos económicos jurídicos que no fueron subsanados, como lo es la escasez presupuestaria que genera desequilibrio en el área laboral al momento de que se deba resolver un conflicto ya que no se tiene un orden en el debido proceso según sea un arbitraje de institución pública o de institución privada, por lo que se ha optado por unir la Ley de Resolución Alternativa de conflictos junto con la Reforma Procesal Laboral pero hay casos donde queda un vacío legal al momento de resolver. Igualmente, del vacío que presenta la reforma Procesal Laboral respecto a la etapa pre arbitral del procedimiento arbitral y por ende, no se sabe cómo proceder al momento de estar anterior al proceso de arbitraje.

Los procesos de conflictos laborales se deben realizar bajo principios para una correcta administración de justicia, por lo que se deberían aplicar para así ofrecer un debido proceso el cual logre defender de manera efectiva los derechos y deberes de las partes ¿Cómo identificar cuáles principios constitucionales aplicar en un procedimiento de arbitraje en el área laboral?

El objetivo es lograr una representación equilibrada y significativa en el centro de trabajo, y que cualquier persona trabajadora pueda optar por este medio para así resolver sus conflictos de la mejor manera posible. ¿Qué implicaciones jurídicas podría generar el arbitraje de bajo costo para los trabajadores que no puedan pagar los gastos del proceso?

No existe procedimiento para calificar la huelga ya que en los códigos de Costa Rica no hay una sola norma que se ocupe del tema de la calificación de la huelga ¿Cómo la Reforma del Procesal Laboral subsana la carencia de una etapa pre arbitral en el arbitraje?

El impacto monetario a nivel nacional que se tendrá por la ampliación de recurso humano y recurso material al momento de aplicar el proceso de arbitraje en un conflicto laboral será de gran importancia para la economía de Costa Rica. ¿Cuál es el régimen jurídico que se debe utilizar para aplicar el arbitraje en un conflicto laboral?

Al aceptar una regulación para la etapa pre arbitral en el procedimiento arbitral se encuentra en una disyuntiva ya que, si la huelga es una libertad no hay por qué restringirlas ni regularlas y quiénes serían las personas legitimadas para acudir a este procedimiento de arbitraje en un proceso laboral. ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la relación entre empleado y Estado?

Justificación del Tema

Esta propuesta de investigación es importante para el área laboral con respecto al arbitraje ya que es considerado como un mecanismo a través del cual se busca una solución extrajudicial de los conflictos de carácter económico o jurídico que puedan ocurrir o que hayan surgido entre dos o más personas que tienen un vínculo, por medio de la participación de una o varias personas llamada árbitro o árbitros, los cuales derivan sus poderes del acuerdo de las partes y del reconocimiento que la ley hace de sus funciones. En consecuencia, es necesaria la manifestación expresa de las partes a someterse a este mecanismo, apartándose de la justicia ordinaria para obtener una solución a través de un laudo que es dado por terceros que actúan en calidad de árbitros. Socialmente lo que se intenta es crear una sociedad donde las partes puedan dialogar más y llegar a una conclusión donde se resuelva de una manera más rápida y eficaz que los procesos ordinarios velando para que no existan tratos desiguales entre empleado y patrono.

El aporte es fortalecer una crisis jurídica que existe a nivel nacional para dar solución a los conflictos laborales de forma eficaz complementando la reforma del procesal laboral costarricense en lo que se refiere a los centros de arbitraje y a los árbitros especializados mediante una propuesta de charlas a cada centro de arbitraje o en las instituciones de trabajo ya sea público o privado que realice su arbitraje para solucionar la controversia laboral, que se elabore listas de personas expertas y que se encuentren a disposición de la empresa para que así puedan solucionar conflictos en el área de conocimiento para proteger los derechos de trabajadores y patronos.

1.2. Formulación del problema:

¿Cuáles son las implicaciones jurídicas que actualmente inciden en la etapa pre arbitral y el costo monetario a nivel nacional conforme a la Reforma del Código Procesal Laboral en Costa Rica, 2017?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo General:

Analizar en la etapa pre arbitral del procedimiento arbitral, el costo monetario y los efectos jurídicos a la luz de la Reforma del Código Procesal Laboral costarricense, 2017.

Elaborar una normativa institucional como complemento a la Reforma Procesal Laboral con un enfoque jurídico en la etapa pre arbitral del procedimiento arbitral.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Explicar la etapa del arbitraje y la etapa pre arbitral junto con sus elementos jurídicos a la luz de la reforma del código procesal laboral.
- Evaluar las implicaciones jurídicas del arbitraje de bajo costo para los trabajadores y trabajadoras que no puedan cubrir gastos del proceso.
- Valorar las condiciones jurídicas respecto a los principios procesales constitucionales que se podrían implementar.
- Revisar los alcances jurídicos de un árbitro especializado.

1.4 Alcance y Limitaciones

1.4.1 Alcance:

Llegar a promover que los trabajadores y patronos utilicen el arbitraje, la negociación, la mediación o conciliación para que así puedan solucionar sus conflictos de manera rápida, agilizando el trámite, y no tengan que ir a la vía ordinaria ya que los órganos jurisdiccionales están congestionados, y por lo tanto se convierten en procesos de muy larga duración. La idea es transformar la cultura laboral, por lo tanto, para poder alcanzar esta propuesta se elaborará un manual mediante el cual el trabajador, sin tener que conocer el lenguaje técnico que muchas veces se utiliza en los códigos o leyes, sepa qué puede hacer al estar en un momento en que sienta que sus derechos se están viendo violentados y por ende, quiera presentar un proceso ante el patrono y así disponer de justicia pronta y cumplida en los procesos laborales utilizando la resolución alterna de conflictos.

Limitación:

Es una limitante que, a pesar de que el código ya se aprobó por la Asamblea Legislativa, hasta el momento en que entre a regir, lo cual será a partir del 25 de julio de 2017, se puede comprender cómo debe ser la correcta gestión que el abogado litigante realice.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Contexto histórico

Rolando Vega Robert Magistrado de la Sala Segunda, en el Foro Jurídico sobre la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica, menciona que “en los inicios de los años noventa, desde el año 1993, ha existido un tratamiento equivocado porque hemos confundido de forma impropia problemas de constitucionalidad con problemas de legalidad y es que un primer aspecto que se debe de tener totalmente claro es que cuando hablamos de fueros especiales, se está hablando de contenidos esencialmente constitucionales; a partir del tema del debido proceso en los conflictos laborales, se empiezan a generar una gran cantidad de problemas ya que no existía una visión clara que permitiera a los jueces resolver los problemas de legalidad desde una óptica apegada estrictamente al contenido de la ley, y el problema de constitucionalidad a resolverlo y tratarlo”.

Se llega a un período muy importante, desde la perspectiva histórica con respecto al tema del debido proceso, ya que deben cumplirse una serie de requisitos que posibiliten al trabajador conocer los motivos o las causas en que se fundamenta su despido por lo que se hace una interpretación constitucional del contenido del artículo 35 del Código de Trabajo el cual hace mención a la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que determine el patrono, a solicitud del trabajador deberá darle un certificado que exprese únicamente la fecha de su entrada y la de su salida, además de la clase de trabajo ejecutado, si el trabajador lo desea, el certificado determinará también la manera como trabajó, y las causas del retiro o de la cesación del contrato. Aspecto que cambia radicalmente con la Reforma. En nuestro país, antes se hablaba de despidos radicalmente nulos, un concepto desarrollado por el Tribunal Constitucional de España, el cual mencionaba que los despidos radicalmente nulos son los despidos con violación de derechos fundamentales, también se realiza una distinción entre la nulidad radical y el despido nulo, ya

que en este último caso el problema a justificar tenía una dimensión únicamente legal.

La reforma procesal laboral viene a orientar en cuanto a la resolución de medidas cautelares, y debe tratarse de medidas que resulten adecuadas y necesarias, es importante tener en cuenta que el objetivo de las medidas cautelares es proteger y garantizar provisionalmente el objeto del proceso y la efectividad de la sentencia. Hay un recurso de gran interés que ofrece la Reforma, en lo que a medidas cautelares se refiere: que la persona juzgadora tiene la oportunidad de, al momento de resolver una medida cautelar, hacer uso de cualquier otra medida siempre que busque la conservación de un futuro derecho. En el uso de esta potestad que confiere la reforma, es importante tomar en cuenta tres límites: la racionalidad, la proporcionalidad y la prudencia.

Es importante señalar que el artículo 489 de la reforma, hace mención expresa a la supletoriedad de la legislación procesal civil y el código procesal contencioso administrativo; sin embargo, se debe interpretar de una manera integral; En el segundo párrafo del artículo 428, hay dos requisitos indispensables ya que lo que menciona es al respecto de la legislación procesal civil y el procesal contencioso administrativa en los procesos contra el Estado y las instituciones públicas, serán de aplicación supletoria para llenar los vacíos normativos de este Código o para utilizar institutos procesales no regulados expresamente que sea necesario para aplicar para la tutela de los derechos de las partes y los fines del proceso, con la condición de que no sea contrario a los principios procesales.

Origen y Evolución del Derecho Laboral

El Código de Trabajo tuvo su primer período en la antigüedad, cuando el trabajo estaba ligado fundamentalmente a la ley del más fuerte, es decir, trabajos serviles como esclavitud de los prisioneros y su pago se daba en especie, si algún trabajador moría era imposible subsistir la sentencia de muerte. Tiempo después se fue avanzando con el código de Hammurabi el cual llegó para regir no solo el trabajo sino también la vida en sociedad, en este código la justicia se hacía a través de tribunales que aplicaban la Ley del Talión, esta ley tenía como ideología ojo por ojo, diente por diente. Posteriormente, en Grecia, se desarrolló el conocimiento y la razón y en conformidad con el trabajo lo más importante fue la actividad agrícola y mercantil donde se producía. En el campo de la justicia se daba una discusión sobre lo que era justo/correcto y lo que no, además tenían en el sistema constitucional algunos principios relacionados con el trabajo para retribuir apropiadamente la actividad.

Luego en el período del cristianismo se plasma en el texto bíblico de Deuteronomio un pago justo y oportuno de salario, el descanso en días feriados y la equidad entre el trabajo realizado y la remuneración recibida. Por último, antes de llegar a la década de los 90, se debe mencionar la Revolución francesa donde se desarrollaron máquinas, se realizaron grandes inventos de actividad económica y mercantil, se le empiezan a dar garantías a los trabajadores y la relación obrero-patrono pasa a formar parte del derecho civil como prestación de servicios.

Las reformas legales surgidas en la década de los 90 comienzan por una serie de reformas legislativas y de leyes nuevas para tratar la problemática de ese momento, como por ejemplo los artículos 94 y 94 bis del Código de Trabajo, donde se crea un fuero de protección especial en favor de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, el artículo 94 menciona que queda prohibido despedir a las trabajadoras en estado de embarazo o en periodo de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave y el artículo 81 nos establece a que se refieren por falta grave: cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, calumnia o vías de hecho contra su patrono, cuando el trabajador altere gravemente la disciplina y por ende interrumpa las labores, también cuando fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo acuda a la injuria, a la calumnia, e igualmente cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas relacionadas con el trabajo, estos son algunos de los supuestos de los doce que existen para que el patrono pudiese dar por terminado el contrato de trabajo.

En síntesis, los mecanismos de resolución alterna de conflictos como lo es la mediación, el arbitraje, la conciliación y la negociación desde su antecedente han sido conocidos como la manera de promover acuerdos, desde su antigüedad se han puesto en práctica ante la necesidad de solucionar diferencias entre dos o más partes, inclusive en algunos pueblos no se ha perdido la costumbre de utilizarlo de modo natural y espontáneo, donde una tercera persona interviene en una disputa sin defender a ninguna de las partes, solo las guía en un debido proceso facilitando el diálogo para que así ambos puedan llegar a una solución amigable, y con el respaldo de los testigos, como lo es el tercero y los presentes en el proceso correspondiente.

2.1.1. Antecedentes históricos del arbitraje como institución jurídica

No se puede considerar la etapa pre arbitral como una institución nueva en el derecho costarricense ya que en los textos constitucionales y en la normativa se ha previsto la existencia y la aplicación del procedimiento arbitral ante la necesidad de una solución rápida de las controversias de cualquier área del derecho y de la vida cotidiana. Se encuentra con un antecedente indirecto de la Institución Arbitral, el cual se puede clasificar en dos grupos dependiendo de si a ellos se hizo referencia o no sobre la etapa pre arbitral. El texto constitucional en el que se previó el Arbitraje es el artículo 43 el cual menciona que “Toda persona tiene derecho a terminar sus diferencias patrimoniales por medio de árbitros, aun habiendo litigio pendiente”.

La intención del presente tema de investigación es indagar sobre los instrumentos vigentes en el país en materia de resolución alterna de conflictos, además, en el análisis de los cambios jurisprudenciales que representan, se debe realizar una descripción general del arbitraje en continuación con la hipótesis a demostrar que propone que existe una evolución en el arbitraje cuyo impacto se puede determinar al analizar los principios que lo rigen así como su evolución e impacto en la jurisprudencia arbitral. Se emplea un método de investigación académica de doctrina en el país en este caso Costa Rica, con un proceso de investigación técnica sobre distintos instrumentos aprobados recientemente, verificando las novedades e impacto en los conceptos aplicados a nivel jurisprudencial en los laudos arbitrales y se encontraron con que el arbitraje, día a día se va consagrando como un medio eficaz, rápido, flexible y apto para resolver

los diferendos conflictos que se presentan, esto ha ido consolidando instituciones jurídicas con las cuáles es indiscutible su labor e importancia como marco para la seguridad jurídica de las relaciones laborales.

De acuerdo con la evolución del arbitraje, conforme a derecho comparado, en México, como lo dispone Francisco González de Cossio, en su libro Arbitraje primera edición, 2004, página 3: "Los Aztecas reconocieron y distinguieron entre el derecho civil y penal y dependiendo de la importancia del problema, lo podían resolver los "Teuctli" o magistrados que había en cada barrio y que actualmente pudieran asimilarse a los jueces de paz; o ante el "Tlacaatécatl" que junto con otros dos magistrados tendría las labores que desarrolla un juez "

En conformidad con la Tesis de Lucia Cristina Carvajal Jiménez, "Desnaturalización del Arbitraje por la interposición indebida del recurso de anulación contra el laudo pretendiendo configurar una segunda instancia en el proceso arbitral, octubre 2010": "La palabra arbitraje, proviene del latín "arbitratus", de árbitro: arbitraje, por lo que data de la antigua Roma, Grecia y Persia; aunque se encuentran referencias históricas acerca de la existencia de esta institución en las civilizaciones más antiguas en donde se acudía ante un tercero para solucionar las disputas, hecho que permitía abrogar el empleo de la justicia por la propia mano, sin que por ello se hablara de la existencia de una organización judicial; gramaticalmente, se define el arbitramento como la mediación, juicio y sentencia de árbitros aceptados".

El tratadista mexicano Roberto Sánchez Valdés señala que el arbitraje es el "procedimiento por medio del cual las partes, haciendo renuncia expresa a someter sus diferencias susceptibles de transacción a la justicia ordinaria, se comprometen a resolverlas a través de la decisión de uno o más árbitros, siempre en número impar, por medio de un laudo proferido en derecho, en conciencia". En cambio, para el tratadista mexicano Manuel Adolfo Viera: "El arbitraje es un modo

de solucionar conflictos sobre la base del respeto, del derecho por los jueces elegidos por las partes e investidos por ellos del poder de dictar una decisión jurídicamente vez que posibilita la decisión eficiente, por lo tanto son capaces de emitir un fallo de acuerdo a los hechos planteados por las partes, teniendo en cuenta las pruebas aportadas y practicadas y con el cumplimiento de las formalidades previstas en la ley.”

El arbitraje laboral en Costa Rica es una institución jurídica que se encuentra con muy escasa regulación, por lo que se perciben aspectos sustanciales y procesales que no fueron previstos por el legislador, específicamente en la etapa pre arbitral. Si el problema antes mencionado no se resuelve podría ocurrir un gran desequilibrio en el derecho laboral con respecto a poder defender derechos de los trabajadores y las trabajadoras o que por tener que pagar una gran cantidad de dinero en un proceso ordinario el trabajador quede indefenso y sin el respectivo procedimiento para defenderse. Actualmente, en el artículo 628 de la Reforma, se observan unas multas económicas, las cuáles se aplican por omisión en el nombramiento de personas conciliadoras en el período en que el tribunal les indica a las partes y también por cualquier conducta tendiente a obstaculizar la diligencia de conciliación, a la persona infractora se le impondrá una multa ya que ese atraso traerá consecuencias al momento de realizar el procedimiento con las fechas ya designadas al proceso. Será una multa de cinco a ocho salarios base mensuales. Para establecerla se tomará en cuenta la condición de la persona empleadora o la trabajadora.

Se emite un laudo o también llamado sentencia arbitral, lo cual está estipulado en el artículo 640 de la misma reforma que señala que se resolverá por separado las peticiones de derecho, a las que importen reivindicaciones económico-sociales que la ley no determine y que se encuentren dentro del conflicto. El tribunal de arbitraje podrá resolver con libertad siempre y cuando esté siguiendo el debido proceso y utilizando la conciencia. El arbitraje en vía

administrativa, en conformidad con la reforma, debe realizarse en el mismo expediente de la conciliación, donde consta el compromiso arbitral. Si es un despacho diferente, el que va a llevar el arbitraje, al que llevó la conciliación, indicado así en los artículos 636 y en el 693.

El proceso de arbitraje, se puede asimilar a los procesos ordinarios como el de la Ley General de Administración Pública, en cuanto a la forma en que desean realizar las audiencias de forma oral, un tema que simplificaría trámites porque puede resultar más sencillo comunicarse oralmente que comunicarse por escrito; sin embargo, eso no es sinónimo de celeridad en los despachos judiciales. El problema actualmente en el área laboral es que los tribunales de arbitraje no están preparados para realizar totalmente el juicio oral, y se ocuparía de las debidas capacitaciones. William Ury, en “Supere”, 1991, página 10, nos comparte la forma de cómo negociar con personas que adoptan una posición caprichosa, como él lo menciona lo resuelve por medio de negociaciones amistosas, ya que “la negociación es la forma suprema de tomar decisiones en la vida personal y en la profesional”, tema que es de bastante importancia ya que tanto la conciliación, la mediación y el arbitraje consisten en esto, en poder negociar con personas que están encerradas solamente con su posición de ver el conflicto.

Ury señala que cada vez hay más medios de tomar decisiones y aunque no seamos parte del conflicto, a nuestra vida le podría llegar a afectar el resultado de otras negociaciones; como por ejemplo cuando fracasan las conversaciones entre la junta de educación y el sindicato de maestros, y el personal docente declara la huelga, los hijos tienen que permanecer en casa o cuando las conversaciones entre la empresa en la que se labora y un comprador potencial fracasan, la empresa quiebra la persona trabajadora de la empresa podría quedar sin puesto. En conclusión, las negociaciones moldean la vida de cada una de las personas.

Todos podemos ser negociadores, aunque a muchos no les guste negociar ya que se ven enfrentados a una situación desagradable.

La finalidad de todo conflicto es para que se otorguen derechos y por ende, buscan la creación de una fuente de derecho que procure un mejoramiento en las condiciones generales surgiendo así nuevas normas para poder resolver los conflictos con un respaldo legal, el cual al momento de llegar a un acuerdo quede en papel y con la firma de ambas partes del conflicto aceptando el acuerdo al que llegaron, cuando se quiere solucionar los problemas se debe centrar primero por identificar los intereses de cada parte, sus preocupaciones y necesidades, que motiven las posiciones encontradas y así poder conseguir un acuerdo eficaz para ambas partes de forma amistosa.

Procedimiento de arbitraje y algunos de sus elementos jurídicos. Como lo indica el artículo 635 de la Reforma Procesal Laboral, “el procedimiento de arbitraje se realizará en el mismo expediente de la conciliación, donde consta el compromiso arbitral, con los mismos delegados o interesados que intervinieron, pero, antes de que los interesados sometan la resolución de una cuestión que pueda generar huelga o paro al respectivo tribunal de arbitraje, deberán reanudar los trabajos o las actividades que se hubieran suspendido, lo cual deberá acreditarse al juzgado por cualquier medio. El arbitraje será judicial, pero, si existiera acuerdo entre las partes, alternativamente podrá constituirse como órgano arbitral al funcionario competente del Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o del centro de arbitraje autorizado que se escoja. Si el arbitraje fuera judicial y la etapa conciliadora se hubiera agotado administrativamente, el respectivo expediente deberá ser remitido al juzgado competente. La reanudación de labores se hará en las mismas condiciones existentes en el momento en que se presentó el pliego de peticiones, o en cualesquiera otras más favorables para los trabajadores y trabajadoras.

Valdrá para el arbitraje el señalamiento de medio o lugar para notificaciones hecho en la conciliación.”

El arbitraje es realizado en derecho si así lo acordaron las partes entonces en este caso los árbitros deben ser abogados titulados tener como mínimo cinco años de incorporados al Colegio de Abogados e inscritos en el Centro de Arbitraje respectivo, por lo tanto, el laudo que sea emitido debe ser realizado conforme a derecho, las partes deben estar asistidas por un abogado excepto las excepciones que prevé la ley. En cambio, el arbitraje de equidad por pacto expreso, los terceros imparciales aplican usos y costumbres inherentes a la profesión del árbitro ya que lo que persiguen es la proporción en la decisión evitando arbitrios. Los conflictos se podrán plantear en vía judicial, Ministerio de Trabajo y en los centros de solución privados autorizados, según lo determinen las partes. Los arbitrajes deberían poder establecerse por menor y mayor cuantía en Costa Rica, así al momento de realizar un arbitraje en derecho que se lleva a vía judicial ya que; sin embargo, sería más rápido de llevar un arbitraje en el que no está inmerso una gran cantidad de dinero e identificar si es de mayor o menor cuantía de acuerdo al valor de las pretensiones. En cuanto al arbitraje de menor cuantía se debería poder realizar el proceso sin abogado, es decir, directamente entre partes solamente.

El arbitraje también se ve según el número de árbitros; pueden ser únicos o colegiados, siempre será impar, uno o tres. Son las mismas partes en virtud del principio de voluntariedad, quienes deciden si actuará un árbitro único o tres; la normativa costarricense en la Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, indica que cuando deban nombrarse tres árbitros cada una de las partes nombrará a uno de ellos y los árbitros nombrados escogerán al tercer árbitro quien será el presidente del tribunal. Por último, el arbitraje puede ser nacional o internacional, teniendo en cuenta si las partes son ciudadanos o no del país en el que tiene competencia el tribunal arbitral y si los

bienes o intereses radicados sobre los que gira el proceso se encuentran sujetos o no a legislaciones de diferentes estados. En el arbitraje nacional se decide de acuerdo a la normativa vigente en el país, a diferencia del arbitraje internacional en el que se resuelve de acuerdo al derecho internacional y en cualquier lugar tomando en cuenta las circunstancias y conveniencia de las partes, además el laudo se dictará en el lugar del arbitraje.

2.2 Marco Teórico Conceptual

Índice de Contenido

2.2.1 Impedimento Jurídico

Definición

Diferencia entre excusa, recusación e impedimento

Implicaciones Jurídicas

2.2.2 Coexistencia de la Ley

Significado del concepto Ley

Diferenciarlo de los decretos

Régimen Probatorio en conformidad con la reforma procesal laboral

El tema de la Oralidad

2.2.3 Justicia Pronta

Definición

Según la Constitución Política con sus artículos

Analizar si existe la Justicia Pronta y Cumplida en los tribunales de Costa Rica

Prohibición de discriminar

2.2.4 Etapa pre arbitral y arbitral en relación con el proceso laboral

Estudio de Derecho Comparado

Investigar cómo se aplica en Costa Rica esta etapa pre arbitral

Derechos y Obligaciones de las partes

Huelgas legales e ilegales

Paros legales e ilegales

Conciliación, Mediación como mecanismo de resolución alterna de conflictos que se debe utilizar antes de aplicar el arbitraje.

2.2.5 Principios Procesales Constitucionales

Fundamentos Constitucionales

Principio de Celeridad

Principio de intermediación

Principio de Jurisdiccionalidad

Principio de Voluntariedad

Principio de Legalidad

Principio de Naturaleza Procesal

Principio de Habilitación

Principio de Temporalidad

Principio de Naturaleza excepcional

2.2.6 Clases de Arbitrajes y sus partes

Arbitraje de Bajo Costo

Arbitraje Internacional

Círculos de Paz

Cláusula compromisoria

Las partes en el proceso arbitral

Conflictos que se pueden resolver mediante el trámite arbitral y sus ventajas

2.2.7 Recurso o Capital Humano

Definición

Requisitos de un capital humano

Los árbitros con sus calidades

Medidas Cautelares

Contexto Teórico- conceptual

Definición de Impedimento Jurídico:

<http://www.encyclopediajuridica.biz14.com/d/impedimento/impedimento.htm>

Enciclopedia Jurídica, lunes 20, febrero de 2017, menciona que la palabra impedimento se refiere a “todo requisito, causa, exigencia o prohibición que se opone a la ejecución de determinado acto jurídico, con los efectos de nulidad, penales o de otra índole en cada caso establecidos”. Es importante mencionar que siempre se tendrán impedimentos jurídicos o legales al momento de querer realizar un acto conforme a derecho ya que por eso tenemos una normativa la cual nos menciona qué actos son absolutamente nulos si se realizaran. Por lo tanto, para realizar un acto correctamente y además que tenga validez jurídicamente, se debe hacer siguiendo el debido proceso.

Guillermo Cabanellas de Torres, Diccionario Jurídico Elemental (189) (155) (323) “El impedimento, a diferencia de la excusa y recusación es un obstáculo, dificultad, estorbo, traba, que se opone a una actividad o fin, además por antonomasia cualquiera de las circunstancias que hacen ilícito o nulo el acto; la excusa en cambio, es la razón o causa para eximirse de un cargo o cargos públicos donde el motivo sea fundado; por último la recusación es la acción o efecto de recurrar, esto es, el acto por el cual se excepciones o rechaza a juez para que entienda o conozca de la causa, cuando se juzga que su imparcialidad ofrece motivadas dudas”.

Hay infinidad de impedimentos, desde físicos hasta jurídicos; en este caso para fines de la investigación, el significado de impedimentos jurídicos se está refiriendo a las prohibiciones que se enfrentan patronos o trabajadores con la reforma Procesal Laboral, como por ejemplo casos donde se pretenda despedir a

una mujer embarazada, el patrono tiene un impedimento jurídico para realizar dicho acto ya que se consideraría como despido discriminatorio siempre y cuando el despido sea injustificado, por lo tanto la mujer tiene asistencia legal gratuita para que la guíe en el proceso y así pueda defender sus derechos, y si se demuestra que es un despido injustificado, la mujer debe ser reinstalada en el puesto de trabajo y el jefe más bien sería quien fuera despedido.

Opuesto a los impedimentos jurídicos se encuentran los alcances jurídicos de un árbitro, donde el artículo 624 de la Reforma Procesal Laboral parafraseando, se menciona como debe estar integrado el tribunal de conciliación, en el cual se encuentra la persona que lo va a presidir, es decir el juez, el funcionario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o el conciliador privado seleccionado por las partes. Luego cada una de las partes podrá designar hasta tres asesores para que les ayuden a cumplir mejor su cometido, pero su presencia no afectará en absoluto para realizar correctamente la conciliación y en el artículo 632 nos hace mención de que, si hubiera un arreglo conciliatorio parcial, el sometimiento al arbitraje procederá únicamente sobre los puntos no convenidos en el proceso de conciliación, por lo que el laudo incorporará como parte integral el arreglo conciliatorio. Es decir, primero se realiza la conciliación y luego el arbitraje si no se pudo llegar a un acuerdo al momento de conciliar.

Consecutivamente, el órgano conciliador debe llamar a una audiencia en la cual tiene la obligación de escuchar a las dos partes, este procedimiento ya existe actualmente, lo que hace la tercera persona imparcial en dicha audiencia es prestar atención a las inquietudes, las ideas de la parte que inicia el conflicto, luego las respuestas de la otra parte y subsiguientemente pasan a una audiencia en la cual las dos partes conversan, exponen sus planteamientos, soluciones al conflicto, y el tribunal conciliador lo que hace en ese momento es escucharlos, comprender la situación y luego el tribunal de conciliación se retira y debe llevarles una propuesta de sugerencias sobre la situación por la que están discutiendo y

que permita a las partes tener un acercamiento y finalizar el conflicto de forma amistosa, en caso de que no se solucione o se solucione parcialmente, el tribunal conciliador debe emitir un informe en 48 horas y ese informe se envía al Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, si el Ministerio es el órgano que está haciendo el trámite entonces nada más lo tiene que conservar. Si se está haciendo en la Corte, ésta lo tiene que enviar al Departamento de Relaciones Laborales y si se está haciendo por medio de un órgano conciliador, él también lo tendrá que enviar al Departamento de Relaciones Laborales. En cambio, si el acuerdo fuese total se dará por terminado el conflicto y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte dentro del término que fije el órgano y si alguna de las partes se niega a firmar el convenio será sancionada con una multa que se fijará con base en la escala mayor de la tabla contenida en el artículo 398 de la Reforma además se tomará en cuenta la situación económica de la parte sea la empleadora o trabajadora así lo menciona el artículo 629 de dicha Reforma.

Un punto bastante relevante, es el de los plazos ya que con la Reforma si se dieron algunos cambios necesarios de conocer, como el plazo para el procedimiento de conciliar actualmente es de diez días y se puede extender o prorrogar otros diez días más. Sin embargo, en la reforma artículo 633 el plazo va a ser de veinte días hábiles, contados desde el momento en que haya quedado legalmente constituido el órgano de conciliación y si las partes se ponen de acuerdo, porque consideran que podrían alcanzar algunos objetivos mediante la negociación, pueden extender ese plazo de común acuerdo por el tiempo que consideren adecuado pero con la condición de que lleguen a un acuerdo conciliatorio y así dar por terminado el conflicto teniendo cuidado de que no sirva esto como una estrategia legal para alargar indefinidamente un conflicto pero es algo que únicamente con la práctica se podrá saber si funciona este nuevo plazo que plantearon con la reforma .

En la actualidad como lo menciona el artículo 24 de la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos sobre el número de árbitros del tribunal los cuales podrán ser unipersonales o colegiados; en este último caso, deberán ser número impar y si las partes no han convenido en el número de árbitros el tribunal se integrará con tres. Cuando se plantea un conflicto e inicia el tema de conciliación ante el juez respectivo el juez debe escoger a los dos representantes, al del sector empleador y al del sector patronal, de una lista que se conforma precisamente por nombres que le envían las cámaras patronales y la Corte elaboran la lista, lo que sucede es que hay mucho atraso en ese procedimiento, porque las personas nombradas no aceptan los cargos, otras veces las listas no son actualizadas o simplemente no llegan nunca, entonces eso provoca atrasos en la Corte y por ende en el proceso, por lo tanto es bastante eficiente y bueno que las mismas partes puedan elegir a sus representantes.

La jurisprudencia es muy importante en estos temas, por lo tanto, no se puede dejar de lado un voto que en definitiva se debe mencionar: el voto 1317 de la Sala Constitucional de las 10 horas y 12 minutos del 27 de febrero de 1998, ya que en este se debatió el listado de lo que se entienden por servicios públicos que se encuentra en el artículo 376 del Código de Trabajo, posteriormente la Sala Constitucional en este voto, elimina del artículo 376 los incisos a), b) y e), dejando únicamente el b) y el c). Esta sentencia tuvo inconvenientes ya que se les está negando a los trabajadores y empleadores defender sus derechos mediante la huelga.

El artículo 14 de la Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social indica: “Es absolutamente confidencial el contenido de las actividades preparatorias, conversaciones y convenios parciales del acuerdo conciliatorio. El mediador o conciliador no podrá revelar el contenido de las

discusiones ni los acuerdos parciales de las partes, en este sentido se entiende que al mediador o conciliador le asiste el secreto profesional. Las partes no pueden relevar al mediador o conciliador de ese deber, ni tendrá valor probatorio el testimonio o la confesión de las partes ni de los mediadores sobre lo ocurrido o expresado en la audiencia o las audiencias de mediación o conciliación, salvo si se trata de procesos penales o civiles en los que se discuta la posible responsabilidad del mediador o conciliador, o se trata de aclarar o interpretar los alcances del acuerdo conciliatorio que se haya logrado concluir, con motivo de esas audiencias”.

Respecto al secreto profesional surge una pregunta: ¿Es posible abstenerse de poner en conocimiento la comisión de un delito si este fue informado en un proceso de conciliación?, en instancia privada considerando el secreto profesional que le asiste al mediador artículo 14 de la Ley Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, así como la norma procesal penal artículo 281, debe denunciar hechos ilícitos de los funcionarios públicos.

Al respecto de esta pregunta, es conveniente analizar la analogía del secreto profesional que debe guardar un médico acerca de la enfermedad de su paciente, siendo revelado solamente si el paciente lo autoriza y a una persona en particular. La anterior analogía, sustenta la ética del secreto profesional en la confianza depositada al conciliador. Esta confianza es la que genera una apertura de las partes en conflicto hacia su conciliador, por lo que se considera importante para el desarrollo del proceso conciliatorio, inspirando en las partes seguridad y una mayor disposición para solventar la situación que los confronta. Sin embargo, esas mismas normativas jurídicas, establecen la salvedad de cuándo debe ser revelado el secreto profesional, abriendo la posibilidad de que no se está cometiendo delito, cuando una situación en específico, amerite con justa causa, la revelación del secreto profesional (Artículo 203 Código Penal) ; y el párrafo segundo del artículo 14 de la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos.

Coexistencia de la Ley:

Según María de los Ángeles Soto Gamboa en *Nociones Básicas de Derecho*, página 38: “La ley es todo precepto formulado ordinariamente por escrito, por los representantes del Estado a quienes corresponde esa función. Mientras que en un sentido estricto, la ley es, según el régimen de los Estados Modernos, un precepto establecido con intervención de la representación popular “por vía legislativa”. Se diferencia de los decretos que son obra de los órganos competentes del Estado (según lo dispuesto por la Constitución Política) sin intervención de la representación del pueblo.

La palabra Ley tiene en el lenguaje jurídico distintos significados. En su acepción más amplia se usa como equivalente a derecho, a norma jurídica general, mientras que en un sentido más restringido, sería una norma jurídica impuesta autoritariamente por el Estado. Es por ello, que en los países de tradición romano-germánico, la fuente principal del derecho es la ley. Es así, como en países donde existe el derecho escrito, para identificar las soluciones jurídicas, los juristas se ayudan de textos legislativos o reglamentos, emanados del poder legislativo o de las autoridades gubernamentales o administrativas (decretos)”.

Dado que la mira central de esta investigación está basada en uno de los conceptos más importantes que es la ley como su coexistencia, es importante mencionar que la ley debe ser siempre escrita y no siempre se realiza con intervención de la representación popular que se debería de entender como el pueblo, lo cual sería lo indicado, consultar con el pueblo para así conocer las necesidades del pueblo y con base en eso realizar leyes, las actuaciones

jurisdiccionales deberán cumplir las disposiciones que ajustan la competencia de los jueces y así garantizar el debido proceso, acceso a la justicia y el derecho de defensa.

El derecho escrito tiene una jerarquía, se comienza con las normas constitucionales, por consiguiente con los tratados, luego códigos, Ley, reglamentos y decretos. Un legislador respectivamente es quien determina las líneas del ordenamiento jurídico y lo hace con una técnica particular que consiste en dar mandatos a través de ciertos procedimientos previamente establecidos en los artículos 123 y siguientes de la Constitución Política; “Para convertirse en ley, todo proyecto deberá ser objeto de dos debates, cada uno en día distinto no consecutivo, obtener la aprobación de la Asamblea Legislativa y la sanción del Poder Ejecutivo, deberá publicarse en La Gaceta sin perjuicio de los requisitos que esta Constitución establece tanto para casos especiales como para los que se resuelven por iniciativa popular y referéndum” Esto quiere decir que la Asamblea Legislativa puede delegar, en comisiones permanentes el conocimiento y la aprobación de proyectos de ley siempre y cuando estos no vayan en contra de lo que indica la Constitución Política de la República de Costa Rica.

El artículo 126 de la Constitución Política de Costa Rica, página 46, hace referencia al plazo de “Diez días hábiles contados a partir de la fecha en que se haya recibido un proyecto de ley aprobado por la Asamblea Legislativa, el Poder Ejecutivo podrá objetarlo porque lo juzgue inconveniente o crea necesario hacerle reformas; en este último caso las propondrá al devolver el proyecto. Si no lo objeta dentro de los diez días hábiles anteriormente mencionados no podrá el Poder Ejecutivo dejar de sancionarlo y publicarlo”. Lo que quiere decir este artículo es que la competencia para aplicar la ley la tiene el Poder Ejecutivo aunque no se debería realizar de esta forma porque cada poder de Costa Rica tiene sus funciones y uno de ellos no debería opinar lo que le corresponde a otro poder en específico. En este caso, el Poder Legislativo debería crear las leyes y el Poder

Ejecutivo solo ejecutarlas, no opinar si está bien redactada o no la ley. Porque para eso el Poder Legislativo tiene un debido proceso para crear las leyes según las necesidades del pueblo.

Se deben recalcar dos aspectos, en primer lugar, el tema de régimen probatorio que se está llevando a cabo en la reforma procesal laboral, ya que es un régimen especial por lo que todo especialista en derecho debe familiarizarse con él, aunque todo está bien explicado y especificado en la reforma lo que tiene que probar cada parte. La teoría de la redistribución de las cargas probatorias, no se encontraba antiguamente en el Código de Trabajo, ni en el Código Procesal Civil; por lo que se fueron aplicando normas de interés social además de la doctrina de la redistribución de las cargas probatorias, mucha de la jurisprudencia es reflejada en la Reforma Procesal Laboral, ya que existía un gran vacío legal respecto a este tema.

En segundo lugar, este tema va de la mano con el de la oralidad y eso quiere decir, que el especialista debe conocer de arriba para abajo bien puntual cada punto para así aplicarlo al momento de realizar la audiencia oralmente así como el jurista costarricense Ricardo Zeledón Zeledón (2013) señala que la oralidad es la forma como se exterioriza el principio en las audiencias orales y públicas. Oralmente es como los jueces orientan, dirigen y conducen la audiencia, así se comunican con las partes con quienes coordinan la conducción del debate, lo abren, lo impulsan y lo cierran. Oralmente es como se comunican las partes o sus abogados con los jueces para formular sus gestiones, concertar acuerdos, interponer recursos y motivarlos, contradicen y emiten sus conclusiones finales para solicitar una sentencia acorde con sus derechos. La forma en como está concebido el proceso por audiencias crea todo un entorno favorable al diálogo y al entendimiento.

Siempre siguiendo el debido proceso el cual es una garantía constitucional que se sanciona si no se cumple con una amplia defensa de derechos y deberes de las partes, donde la situación jurídica debe siempre estar seguida a un procedimiento que cada etapa se encuentre estipulada en la normativa costarricense protegiendo a las partes, por lo que un sujeto sólo puede ser considerado culpable si las pruebas así lo demuestran. En este caso, se podría mencionar el agotamiento de la vía administrativa en conformidad con la Reforma Procesal Laboral ya que, en las demandas contra el Estado, sus instituciones y los demás entes de derecho público cuyo conocimiento corresponda a esta jurisdicción, el agotamiento de esta vía será facultativo. Este se tendrá por efectuado, sin necesidad de ninguna declaración expresa cuando la parte interesada no haga uso en tiempo y forma de los recursos administrativos ordinarios y el acto se torne firme en sede administrativa o cuando se ha hecho uso en tiempo y forma de los recursos administrativos ordinarios y por último, cuando así lo disponga la ley.

Un detalle importante es que, a parte de la reforma, los trabajadores van a tener una herramienta denominada amparo laboral, con la cual un juez podrá establecer como medida que el trabajador regrese al centro de trabajo, sin importar si es público o privado, esto ayudará a todos porque así se tendrán juicios más rápidos, por lo que ahora los jueces y abogados tendrán que realizar un juicio no tanto por escrito, sino que todo se va a resolver en un juicio oral, pero además de eso el juez va a estar en obligación de dictar el por tanto el mismo día del debate, es decir, ese mismo día usted sabrá si ganó o perdió el juicio, ya no tendrá que esperar meses para que lo notifiquen.

Justicia Pronta:

De la relación que surge de los artículos 27 y 41 de la Constitución Política se deriva el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva o el derecho general a la justicia.

Constitución Política de Costa Rica, página 17. Artículo 27: “Se garantiza la libertad de petición, en forma individual o colectiva, ante cualquier funcionario público o entidad oficial, y el derecho a obtener pronta resolución”. Constitución Política de Costa Rica, página 19. Artículo 41: “Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerseles justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes”.

Rubén Hernández Valle. El Régimen Jurídico de los Derechos Fundamentales en Costa Rica, p. 217: El derecho a la tutela judicial efectiva puede definirse como “El derecho de todas las personas a tener acceso al sistema judicial y a ejercer, en el seno del proceso, todas sus facultades para que los órganos jurisdiccionales estudien su pretensión y emitan una resolución motivada y conforme a derecho que, acogiendo o desestimando dicha pretensión, establezca la verdad oficial”. Al referirse a justicia pronta y por ende cumplida, se debe entender que el acceso a la justicia debe ser igual para todos, no se pueden establecer discriminaciones.

En cuanto se habla de justicia pronta, es que la duración no sea excesiva y además no justificada de los juicios ya que implicaría una clara violación de este principio, porque los juicios deben ser resueltos por razones de seguridad jurídica

en plazos razonablemente cortos en los cuales se obtenga la ejecución de sentencia en el menor plazo posible. Por lo que no basta con el pronunciamiento de la sentencia, sino que se requiere de la ejecución material de dicha sentencia con todas sus consecuencias ya sea que también se vaya a ocupar el uso de la fuerza pública, también las infracciones a formalidades procesales solo pueden dar lugar a nulidades relativas por lo que siempre se pueden llegar a subsanar mientras no produzcan indefensión a alguna de las partes del proceso.

La conciliación, la mediación y el arbitraje serán utilizados como instrumentos de paz entre las partes. En los procesos judiciales, los órganos jurisdiccionales tienen el deber de promover una solución conciliada del conflicto, por encima de la imposición que implica la sentencia, con la intervención de mediadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de un centro de resolución alterna de conflictos con la presencia de un tercero mediador. Podrán negociar entre las partes los derechos en litigio, salvo los derechos irrenunciables de las personas trabajadoras, a la actividad conciliadora asistirán las partes o sus representantes y en casos ambas personas.

La Administración Pública y las demás instituciones de derecho público podrán conciliar sobre su conducta administrativa, la validez de sus actos o sus efectos, independientemente de la naturaleza pública o privada de estos actos. Los representantes de las instituciones del Estado deberán estar acreditados con facultades suficientes para conciliar, lo que deberá comprobarse previamente a la audiencia respectiva, cuando deba conciliar la Procuraduría General de la República, se requerirá la autorización expresa del Procurador General de la República o del procurador general adjunto, quienes deberán oír previamente al procurador asesor. Es facultativo para los trabajadores someter la solución de sus conflictos se forma previa a la intervención de los órganos jurisdiccionales, a conciliadores o mediadores privados, podrán solicitarle al órgano jurisdiccional que antes de la presentación formal o de la tramitación del proceso se intente la

solución del caso mediante la conciliación y en este caso el proceso se mantendrá en suspenso hasta por tres meses, lapso durante el cual no correrá el plazo de prescripción, regla que también aplica a los patronos ; este plazo de tres meses es para intentar la conciliación.

La Reforma Procesal Laboral es vista como una actualización a la Ley Laboral, el cual se encuentra vigente desde 1943 y nunca ha sido modificada. De acuerdo con Eric Briones, especialista en Derecho Laboral, la reforma viene a contemplar situaciones que hace 70 años no existían o no se daban, evitando de esta manera, cualquier vacío legal. Actualmente con la con la entrada en vigencia de la reforma existen varios cambios tanto para el trabajador como para el patrono, uno de los más destacados es sobre la Carta de despido detallada según Briones, lo primero que viene a cambiar la reforma es el artículo 35 del Código de Trabajo, en el sentido de que “ahora el patrono que quiera despedir a un trabajador imputándole una causal tiene por fuerza que dar una carta explicando detalle por detalle por qué es que lo está despidiendo”. Por ejemplo, si el patrono alega que hubo pérdida de confianza ya no basta con solo poner eso, debe especificar la o las acciones que propiciaron esa pérdida de confianza, explicando si fue que el trabajador filtró información confidencial de la empresa o realizó algún acto en contra de la organización como un hurto, asimismo, ante un posible juicio el patrono solo podrá presentar lo que puso en la carta, no va a poder decir que lo despidió también porque llegaba tarde o porque no cumplía con el horario, pues el juez solo considerará lo que se encuentre en esta carta, esto para evitar el aumento de causas de discriminación.

Otro punto destacado por Briones es que dentro del Código de Trabajo solo hay estipuladas cuatro causas de discriminación, pero con la reforma ahora pasarán a 14 las causales que se consideran discriminatorias dentro del trabajo. Además, se dejan abiertas otras que se puedan alegar, de manera que en el futuro se puedan considerar motivos. No se puede despedir a un trabajador por su

condición económica o social, tampoco despedir a una persona por su condición de dirigente sindical, mucho menos despedir a alguien por razón de la edad o hacer diferencia. En la actualidad, según el artículo 404 de la Reforma se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica, o cualquier otra forma análoga de discriminación.

En consiguiente, uno de los aspectos más importantes para los trabajadores es que con la reforma procesal laboral podrán contar con un defensor público de forma gratuita, al entrar en vigencia la reforma, se viene a dar la posibilidad de que la Defensa Pública del Poder Judicial pueda asistir al trabajador, el cual va a poder pedirle a un defensor público que le ayude con la demanda o que incluso lo represente en el juicio, sin ningún costo. La única excepción será para aquellos trabajadores que ganen más de novecientos mil colones, ellos no podrán solicitar este beneficio. Otro aspecto que cambia es que el juez tendrá la potestad de darle al trabajador lo que realmente le corresponde ya que, en muchas ocasiones, por falta de conocimiento, el trabajador establece una demanda solicitando un monto menor al que le corresponde en razón de sus derechos irrenunciables. Antes de la reforma, el juez solo podía darle al trabajador lo que pedía así fuera injusto el monto ya que no era lo que le correspondía. Como, por ejemplo, que al realizar la fórmula y sacar lo que se le debía de vacaciones y aguinaldo pidiera menos, ya sea porque el abogado lo asesoró mal o porque creyó que era lo que le tocaba, ahora el juez le puede conceder la suma correcta al momento de dictar sentencia.

Es importante informar a las partes que tienen varias vías al momento de tener un conflicto y querer resolverlo, como en el artículo 377 de la reforma

procesal laboral se hace mención los trabajadores deben agotar alguna de las alternativas procesales de conciliación, ya que si existiere un conflicto colectivo de carácter económico social los interesados nombrarán entre ellos una delegación de dos a tres miembros que deberán conocer muy bien las causas de la inconformidad y estar provistos de poder suficiente para firmar cualquier arreglo, esta delegación estará legitimada para plantear el conflicto judicialmente o alternativamente ante el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así lo indica el artículo 618 de la reforma. Si se interpusiera una conciliación, se deben de determinar las pretensiones y una vez que se fijen bien en una acta lacónica se harán las deliberaciones necesarias y luego se llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efectos de proponerles los medios o las bases generales del arreglo que la prudencia del órgano conciliador le dicte según el artículo 626. La conciliación es un tema de la sociedad, ya que se pretende darle a la ciudadanía un mecanismo de resolución alterna de conflictos para que las partes resuelvan sus diferencias por medio de un tercero neutral, sin tener que recurrir a huelgas o paros en el tema laboral.

Etapa pre arbitral y arbitral en relación con el proceso laboral:

Como estudio de derecho comparado entre Costa Rica y Colombia. En la Ley de Colombia número 446, 1998 (Art. 62), “se institucionalizó la división del proceso arbitral en dos fases definidas: una preparatoria del proceso o pre arbitral y otra al proceso arbitral propiamente dicho y que solo tiene lugar una vez fracasa la conciliación que se surte en la primera etapa. Se le dará énfasis a la etapa pre arbitral según lo que nos indica la Ley 446, 1998”.

Se inicia con la solicitud de convocatoria del tribunal y finaliza en la primera audiencia de trámite, se adelanta además hasta la instalación del tribunal arbitral ante el Centro de Arbitraje respectivo. En esta etapa se adelantan los siguientes pasos: la solicitud de convocatoria del tribunal, el examen jurídico que necesariamente ha de realizar el centro para fijar su competencia como institución arbitral; debe ser suficientemente riguroso y diligente como para permitirle afirmar de manera fundada que aquel corresponde al centro de arbitraje acordado y que concurre, de otro lado, los elementos formales indispensables para impulsar la etapa pre arbitral.

El siguiente paso se da con el nombramiento de los árbitros. Las partes son llamadas conjuntamente a nombrar y a determinar el número de árbitros o a delegar tal labor en un tercero, la instalación del tribunal tiene lugar antes del pronunciamiento sobre el cumplimiento de los requisitos de la demanda arbitral y de reconvención si fuere el caso, su notificación a la parte convocada, la contestación a la demanda arbitral y a la audiencia de conciliación; dado que estos actos son de naturaleza jurisdiccional y no pueden ser asumidos por los directores de los Centros de Arbitraje”.

Lo que se pretende realizar con esta comparación es un análisis sobre lo que ocurre en Colombia y Costa Rica al momento de hablar de etapa pre arbitral donde siempre se ha visto como conciliaciones, o cualquier procedimiento que se pueda realizar antes de llegar al arbitraje por lo que deberíamos de conocerlo como etapa pre arbitral y que así sea regulado en el código de la reforma Procesal Laboral antes de mencionar el proceso de arbitraje para solucionar los conflictos laborales. Además, como menciona Carlos Manuel Umaña Elizondo. El arbitraje Laboral como derecho fundamental (2014), pág. 49-64“Toda persona tiene derecho a terminar sus diferencias patrimoniales por medio de árbitros, aun habiendo litigio pendiente”.

Los alcances de un tercero especializado, ya sea en conciliación o arbitraje van a estar regulados con la reforma en el artículo 618 en adelante del Código Procesal Laboral, una primera reforma que es fundamental y básica. Esto es de gran importancia porque el procedimiento cambia totalmente en la forma en que lo conocemos el día de hoy, ya que no solo el Poder Judicial va a tener la jurisdicción de dar trámite a estos procedimientos de conciliación, si no que se puede hacer administrativamente, o ante un órgano conciliador.

El órgano conciliador es novedoso, y es una figura de gran ayuda en el tema de derecho laboral, ya que se podrán autorizar centros privados de conciliación lo cual aún no existe como se plasma en la reforma, pero se visualiza que pronto estén para así tener una justicia pronta y cumplida, donde las personas puedan llegar a solicitar ayuda con respecto de algún conflicto laboral y en dicho centro especializado en resolución alterna de conflictos especialmente laboral le ofrezcan una asesoría. Por otro lado, entonces si ambas partes se ponen de acuerdo pueden decidir que el trámite sea llevado ante un órgano conciliador de carácter privado y existe una posibilidad de que el procedimiento sea mucho más rápido.

Si no fuese posible arreglar el conflicto por medio de una conciliación, o arbitraje se podrá recurrir al artículo 371 y siguientes del nuevo código procesal laboral, que define qué es una huelga, qué tiene que hacer para que se declare legal, qué debe hacer el patrono para pedir que sea ilegal, los plazos en que es prudente hacer una huelga y las condiciones por las que como trabajadores se puede hacer; Además se observará, que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá un papel bastante significativo en este caso ya que deberá velar por la transparencia y legitimidad de este tipo de procesos.

Según el artículo 371 de la Reforma Procesal Laboral, la huelga es legal cuando la suspensión del trabajo es convenida y pacífica en el centro de trabajo, es de suma relevancia conocer que debe ser llevada a cabo por una pluralidad de tres trabajadores como mínimo, que represente más de la mitad de los votos emitidos conforme al artículo 381 el cual indica que para alcanzar el porcentaje de apoyo mínimo requerido, se requiere que en el centro de trabajo exista uno o varios sindicatos que individual o colectivamente reúnan la afiliación del cincuenta por ciento de las personas trabajadoras. Además, que no exista un sindicato que por sí solo, o en conjunto con otros, que reúna el porcentaje indicado en el párrafo anterior, se convocará un proceso de votación secreta, en el que tendrán derecho a participar todos los trabajadores supervisado por personal de la Dirección Nacional de la Inspección de Trabajo, quienes deberán estar presentes y dejar constancia de la legalidad de su cumplimiento. En este caso la huelga se entenderá acordada, si hubiese concurrido a votar al menos treinta y cinco por ciento del total de los trabajadores.

El patrono está obligado a facilitar la participación en el proceso de votación, a brindar el tiempo necesario con goce de salario y garantizar el libre ejercicio del sufragio, así como la defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. Para todo este proceso anteriormente mencionado se

requiere de acta notarial o un informe de la inspección de Trabajo para así verificar lo previsto. Si algo se violare o no se llevare a cabo como lo indica el artículo se dispondrá como práctica laboral desleal y será sancionado con una multa de veinte a veintitrés salarios base mensuales.

En conformidad con el artículo 374, en el caso de instituciones o empresas que tengan más de un establecimiento o centro de trabajo, el porcentaje de apoyo mínimo requerido, conforme al artículo 371, se contabilizará considerando a todas las personas trabajadoras de la empresa, institución o el respectivo centro de trabajo, según sea el caso.

En el artículo 378, los días y las horas de suspensión, así como la modalidad de la huelga, deben ser comunicados, por escrito, a la parte empleadora previamente a su inicio, directamente o por medio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Así como la terminación de los contratos de trabajo o, en su defecto, el rebajo salarial o cualquier tipo de sanción, solo será procedente a partir de la declaratoria de ilegalidad de la huelga, según lo indica el artículo 379.

Artículo 380: La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en los centros de trabajo en que esta se declare, por todo el tiempo que ella dure. En los casos en que la huelga no se haya declarado en la totalidad del centro, sino en uno de los departamentos, secciones o categoría de trabajadores específicos, la suspensión operará únicamente respecto a estos. La huelga debe tener un porcentaje mínimo de convocatoria y apoyo a la misma, pero se debe excluir de ella a las personas trabajadoras que ingresaron a laborar luego del inicio del proceso de conciliación, a las que se encuentren en período de prueba, las de confianza y aquellas cuyo contrato se encuentre suspendido, a excepción de aquellas suspensiones que se hayan producido en aplicación del artículo 74 del Código de Trabajo que menciona que son aquellas que dejaron sin materia prima

para llevar a cabo los trabajos, siempre y cuando no sea imputable al patrono, por fuerza mayor o caso fortuito cuando traiga como consecuencia necesaria inmediata o directa la suspensión del trabajo y la muerte o la incapacidad del patrono cuando también tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo. Por último, se excluyen los trabajadores a plazo fijo o por obra determinada, siempre y cuando no sean trabajadores permanentes de contratación discontinua y aquellos que figuren como representantes patronales.

En el artículo 384 los trabajadores, trabajadoras o sus organizaciones sindicales deberán solicitar la declaratoria de legalidad de la huelga previo a su iniciación. En ese último caso, no podrán iniciar la ejecución de la huelga sin que estuviera firme la declaratoria de huelga legal. También podrán solicitar la calificación de la huelga con posterioridad a su ejecución, e incluso luego de su finalización, para efectos de lo establecido en el artículo 386 de que si la huelga fuera declarada legal por los tribunales y se determinara además, que los motivos de la huelga son imputables al empleador o la empleadora, por incumplimiento grave del contrato colectivo de trabajo o el incumplimiento generalizado de los contratos de trabajo, del arreglo conciliatorio, de la convención colectiva o del laudo arbitral, por negativa a negociar una convención colectiva, a reinstalar a los representantes de las personas trabajadoras a pesar de existir sentencia firme que así lo ordene, o por maltrato o violencia contra los trabajadores o las trabajadoras, condenará a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos permanezcan en huelga y la liquidación respectiva se realizará por medio del proceso de ejecución de sentencia.

El artículo 385 establece que firme la declaratoria de ilegalidad de la huelga, la parte empleadora podrá ponerle fin, sin responsabilidad patronal, a los contratos de trabajo de los huelguistas, si estos no se reintegraran al trabajo veinticuatro horas después de la notificación de la respectiva resolución. La notificación se hará por medio de publicación en un periódico de circulación nacional, así como por afiches que se colocarán en lugares visibles del centro o centros de trabajo, o por cualquier otro medio que garantice la realización efectiva de la notificación. No obstante, en los nuevos contratos que celebre el patrono no podrán estipularse condiciones inferiores a las que regían antes de declararse la huelga ilegal.

Paros legales e ilegales

El paro legal se encuentra estipulado en el artículo 387 de la reforma, también llamado cierre patronal y es la suspensión temporal del trabajo ordenado por dos o más empleadores o empleadoras, de forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales comunes. El paro comprenderá siempre la paralización total de las empresas, los establecimientos o los negocios en que se declare.

Será legal, si los empleadores o las empleadoras se ajustan a los requisitos previstos en el artículo 377 anteriormente mencionado y dan luego a sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que estos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para ninguna de las partes, durante ese período. El artículo 389 se refiere al respecto de la reanudación de los trabajos que se realizará de acuerdo con las normas que establece el artículo 77 del Código de Trabajo, el cual indica que la reanudación de los trabajos deberá ser notificado a la Inspección General de Trabajo por el patrono o por sus sucesores, para el solo efecto de dar por terminados de pleno derecho, sin responsabilidad para las partes los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquel en que la

mencionada entidad recibió el respectivo aviso escrito y si por cualquier motivo el despacho no lograra localizar dentro del tercer día, notificará a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se insertará por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en el término de quince días correrá para los trabajadores a partir de que se hizo la primera publicación. En consiguiente, se tendrá por paro ilegal todo acto malicioso del empleador o la empleadora que imposibilite a las personas trabajadoras el normal desempeño de sus labores.

El artículo 392, se refiere a que todo paro ilegal tiene una serie de efectos los cuáles se revisarán en los siguientes puntos:

- Faculta a los trabajadores o las trabajadoras para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos, con derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones legales que procedan en un plazo máximo e improrrogable de ocho días naturales a partir de la declaración de ilegalidad.
- Obliga a la parte empleadora a reanudar, sin pérdida de tiempo, los trabajos y a pagar a dichas personas los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron las labores indebidamente suspendidas.
- Por último da lugar, a la imposición de una multa obligatoria de veinte a veintitrés salarios base mensuales, a los que se hace referencia en el artículo 398, según la gravedad de la infracción y el número de personas trabajadoras afectadas por esta, sin perjuicio.

En el artículo 393, se ve reflejado que en la legislación procesal laboral hay una estructura más completa en el sentido en que se enfoca desde un punto de vista de los temas donde se protejan a los trabajadores que están percibiendo salarios o indemnizaciones al estar en estado de incapacidad por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

El artículo 394 explica que en caso de huelga o paro legalmente declarado, los tribunales de trabajo darán orden inmediata a las autoridades de policía para que se proteja a las personas y propiedades cubiertas por dicha declaratoria y se mantengan clausurados los establecimientos, negocios, departamentos o centros de trabajo. En los casos en que la legalidad de la huelga no se haya declarado en la totalidad del centro de trabajo sino en uno de los departamentos, secciones o categoría de trabajadores específicos, el cierre operará únicamente respecto a estos. Mientras el movimiento no haya sido declarado ilegal, ninguna de las partes podrá tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos según lo dispuesto en el artículo 620. En caso de huelga o paro ilegal si se tratara de servicios públicos en manos de empresarios particulares, el Poder Ejecutivo podrá asumir, con ese fin, su control temporal; para ello, el juzgado competente podrá nombrar a una persona idónea como curador.

Artículo 395: El derecho de las partes empleadoras al paro y el de las trabajadoras a la huelga son irrenunciables; pero será válida la cláusula, en virtud de la cual se comprometa a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no incumpla los términos de la convención o el instrumento colectivo.

Principios Procesales Constitucionales:

Como bien lo aprecia Jesús González Pérez, en su libro Derecho Procesal Administrativo Hispanoamericano, 1985, p. 29. “Los principios generales del derecho constituyen la base del ordenamiento, su fundamento mismo. Son fuentes del derecho; pero, precisamente por su naturaleza, su función no se limita a suplir la insuficiencia de la ley o de la costumbre. Si constituyen la base del ordenamiento, nada más lógico que acudir a ellos en la labor de interpretar cada una de las normas que lo integran.”

Al realizar una lectura de los artículos de la Constitución se encuentra una serie de principios los cuales son de suma importancia al momento de aplicar el arbitraje en cualquier discusión. El objetivo de aplicar principios en el proceso de arbitraje es que se resguarden los derechos de las partes y que al momento de realizar sus actuaciones respeten el debido proceso mediante los principios procesales constitucionales; por ende, estudiando el tema de los principios procesales constitucionales, el cual es bastante amplio se deben elegir los principios de mayor importancia para aplicar en el proceso de arbitraje laboral;

- El principio de celeridad para que las garantías jurisdiccionales de los derechos fundamentales y de la Constitución sean efectivas y no pierdan eficacia al momento de que alguno de los trámites se retrase.
- La economía de tiempo, de gasto y de esfuerzo junto con el principio de inmediación, que consiste en que el juzgador esté en contacto inmediato con todos los sujetos.
- Principio de Jurisdiccionalidad donde el arbitraje es un mecanismo alternativo de solución de controversias y el Estado delega a los árbitros la función de administrar justicia, junto con el principio de proporcionalidad que trata del agotamiento de las alternativas procesales de conciliación, es decir, la huelga

se debe considerar como la última “racio”, en caso de que el conflicto no pueda ser solucionado por otras vías.

- Principio de voluntariedad donde las partes expresan totalmente su voluntad de realizar un arbitraje y en el mismo constan los árbitros que van a estar dirigiendo el proceso, los cuales son elegidos voluntariamente por las partes.
- Principio de Legalidad: El legislador establece las formalidades propias del procedimiento arbitral con el objeto de tutelar derecho fundamental como el debido proceso; la igualdad jurídica entre las partes; establecer los deberes de los árbitros, que al igual que los jueces ordinarios, deben cumplir con los procedimientos y términos establecidos por el legislador.
- Principio de Naturaleza Procesal el cual menciona que el arbitraje es un proceso judicial con características especiales, pues es una figura procesal que ha sido reconocida pronunciamientos emitidos por los árbitros.
- Principio de habilitación, principio que no es muy mencionado en Costa Rica pero trata de que la jurisdicción y la competencia de los árbitros surge como consecuencia de lo acordado por los “sujetos en controversia o que prevean que pueden llegar a estarlo, quienes determinen autónoma y voluntariamente que su diferencia no será decidida por el Estado a través de sus jueces, sino por un particular a quien ellos le reconocen el poder y la competencia, los cuales conocen del tema en disputa.
- Principio de Temporalidad. La competencia de los árbitros está restringida una vez se ha agotado el término legal o convencionalmente establecido, u ocurrida cualquier otra causal de terminación legal de las funciones del tribunal arbitral.
- Principio de Naturaleza Excepcional. La Constitución impone límites materiales al arbitramento atendiendo a los principios de Seguridad Jurídica y Orden Público. No todo problema jurídico puede ser objeto de un laudo ya sea por cuestiones que tengan que ver con incapaces, los derechos irrenunciables de las personas, así como la observancia de las normas de orden público.

Fundamentos Constitucionales

Delimitar el estudio de esta tesis a los artículos 56 al 68 de la Constitución Política de Costa Rica es insuficiente debido a la carencia de los elementos de juicio que proporciona el análisis, por lo cual es necesario revisar y hacer una lectura detallada en conjunto con las leyes respectivas. De esta forma, los artículos crean el marco constitucional desde el cual es posible administrar justicia transitoriamente en la condición de árbitros habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad; no obstante, las reglamentaciones de las funciones de los árbitros solo pueden ser previstas y desarrolladas, por mandato expreso de la Constitución y mediante la ley respectiva que en este caso sería la Reforma del Código Procesal Laboral junto con la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos de Costa Rica.

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

Por lo tanto, con la Reforma Procesal Laboral lo que se pretende es que, si se tiene un conflicto colectivo laboral, ya no se vaya a presentar únicamente en estrados judiciales, sino que se amplía esto y puede ser presentado también administrativamente ante el Ministerio de Trabajo, en la oficina de relaciones laborales o ante un órgano conciliador.

Artículo 57 “Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia

digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine”.

Licenciado Kendall David Ruiz Jiménez, en la revista FIRMA, Abril 2017. Página 46 comenta “El ordenamiento jurídico costarricense y jurisprudencia de nuestros tribunales han brindado la protección al trabajador, entendiendo que se crea una relación laboral sin necesidad de que exista un contrato por escrito. Ahora bien, para que se tenga entendido que hay una relación laboral, hay cuatro elementos que nuestros tribunales siempre revisan, los cuales son: uno, la prestación personal de un servicio; dos, el pago de una remuneración (salario); tres, la subordinación; y cuatro, la jornada de trabajo”. A partir de esto, se da la importancia de que los contratos de trabajo queden por escrito y en futuras ocasiones no se den mal entendidos y así todo quede claro para el trabajador y el patrono durante la relación laboral. Es de gran importancia tener claro que en caso de que se modifique el contrato debe contener la firma de ambas partes (patrono y trabajador). Con la reforma procesal también se va a regular que en caso de despido la carta debe ser clara, detallada y establecer las razones por las cuales se da el despido ya que el artículo 63 de la Constitución Política de Costa Rica menciona que los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación, por lo tanto, la reforma procesal laboral previó esto y reguló el tema de la carta de despido que se debe realizar así como lo menciona la ley.

Artículo 58: “La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un

cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados”. Y el Artículo 59 explica que “todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley”.

Posteriormente, se tiene que mencionar que no todo asunto es susceptible de arbitraje, tal es el caso del estado de las personas aunque con la salvedad de que los incapaces pueden acudir al proceso arbitral a través de su representante y previa autorización judicial, la responsabilidad penal, y otro punto muy importante son los asuntos de derechos irrenunciables de las personas como es el caso de los dos artículos antes mencionados, especialmente el artículo 59 ya que no se puede negociar el día de descanso, es decir no se puede dejar al trabajador sin día de descanso, ni tampoco quitarle las vacaciones que son pagadas obligatoriamente, así como la misma palabra lo dice son derechos irrenunciables del trabajador y merece gozar de ellos.

Artículo 60 “Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales y profesionales. Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos”. Artículo 61 “Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia”.

La calificación de huelga o de paro debe pedirse mediante el tiempo que se realiza el movimiento bajo un único procedimiento o con una excepción, los trabajadores, trabajadoras o el sindicato respectivo también podrán solicitar la calificación de la huelga con posterioridad a su ejecución e incluso luego de su

finalización. Si la huelga fuese declarada legal por los tribunales y se determinara además que en la misma resolución que los motivos de la huelga son imputables al empleador o la empleadora por incumplimiento grave del contrato de trabajo, por negativa a conciliar o a reinstalar a los representantes de las personas existiendo sentencia firme que así lo ordene se condenará a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos permanezcan en huelga, la cual se hará por medio del proceso de ejecución de sentencia.

En el artículo 64 se manifiesta que el “Estado fomentará la creación de cooperativas, como medio de facilitar mejores condiciones de vida a los trabajadores”. Y en el artículo 66 se continúa con la idea de “proteger a los trabajadores, donde el patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo”.

En cuanto, para iniciar el proceso de arbitraje tanto voluntario como obligatorio, obviamente son los interesados que intervinieron en el proceso de negociación colectiva fracasada, total o parcialmente. También cuando llegaron a un acuerdo de someter el conflicto a un arbitraje, siempre vamos a tener muy presente este tema de los servicios esenciales que es ahí donde si no hay una resolución consensuada se van al arbitraje, porque tienen que tener los y las trabajadoras que no tienen posibilidad de ir a una huelga, tienen esas dos herramientas, tanto la primera etapa de conciliación o ir al arbitraje. Por lo que el artículo 68 refiere a que no podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores, pero en igualdad de condiciones deberá preferirse al trabajador costarricense.

Clases de Arbitrajes

Arbitraje de Bajo Costo

También llamado Arbitraje Ad-Hoc, es aquel donde las partes deciden el litigio y regulan el nombramiento de los árbitros, la ley que se va a aplicar, reglas del procedimiento, honorarios, costas, nombramiento de peritos. Este tipo de arbitraje presupone ser de baja cuantía por lo que terminado el procedimiento de arbitraje y solucionando el conflicto, el tribunal arbitral queda disuelto ya que fueron las partes quienes decidieron sobre todos los aspectos procedimentales. Según Eduardo Paz Lloveras, en Mecanismos Extrajudiciales de Solución de Conflictos en España (2002), pág. 31, las ventajas de este tipo de arbitraje son:

“La celeridad pudiendo las partes establecer el plazo máximo dentro del cual el laudo debe ser dictado, al estar previamente establecido en las normas de funcionamiento del tribunal. En la parte económica el costo total de los procesos arbitrales es inferior al de los procesos judiciales estatales, ya que minimizan tiempo y dinero. Las partes pueden escoger árbitros que, en razón de su profesión o de las actividades que realizan, conozcan a fondo la materia en la que se ha originado la controversia. No ocurre lo mismo en la justicia ordinaria, porque los conflictos son resueltos por funcionarios judiciales que tienen una buena preparación legal, pero no especifica en los diferentes campos o materias donde se mueven los negocios.

Existe una estrecha vinculación con el ejercicio del principio de voluntad de las partes, los procedimientos pueden ser diseñados para cada tipo de disputa. Pueden ser más flexibles e informales que los planteados ante los tribunales ordinarios. Esta flexibilidad se extiende al derecho procesal y al derecho sustantivo aplicable”. Es posible estructurar el procedimiento a fin de que no ofrezca ventajas para una de las partes en conflicto. Las partes pueden fijar la sede del arbitraje, el

calendario, el lenguaje a utilizar, nacionalidad del o de los árbitros, posibilidad de representación legal, etc. Esta informalidad es clave del éxito en el aumento de casos, ya que algunos sectores de la sociedad pueden sentirse demasiado intimidados para participar en otros sistemas más formales. Debe elegirse aquella modalidad que mejor se adapte a la naturaleza del conflicto y al nivel de las relaciones entre las partes.

En el proceso de arbitraje, siempre están presentes demandantes y/o demandados, los cuales al momento de firmar o comprometerse en un contrato se les estipula que se debe recurrir al arreglo arbitral antes de irse a la vía judicial donde las partes se comprometen a recurrir a dicho arbitraje para la solución eficaz del conflicto respetando siempre que el procedimiento de arbitraje sea consensual prevaleciendo la libertad de opinión de ambas partes, el árbitro siempre siendo un tercero neutral el cual solo menciona las reglas pero no menciona nada respecto a las decisiones ya sea del demandado o del demandante no dejando de lado, el principio de igualdad por lo que se deben de tratar a las partes con imparcialidad.

El pacto arbitral es el acuerdo de voluntades, a través del cual, las partes interesadas en resolver un conflicto de carácter transigible, deciden someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal Arbitral, haciendo valer sus derechos, característica sobre la que no se había hecho referencia dado que implica consideraciones formales sobre el desarrollo de la actividad arbitral, que sigue los parámetros del Código de Procedimiento Civil (C.P.C.), pero sin desgastarse en el escrito, es decir, no es necesario que las manifestaciones de las partes se pongan en conocimiento de los árbitros por medio de un escrito.

El arbitraje a pesar de su naturaleza procesal, es considerado como un medio alternativo, en donde los árbitros son nombrados por las partes a fin de resolver sus controversias, y son idóneos en la materia por sus aptitudes para

dirimir conflictos, su imparcialidad, honestidad y rectitud. Desde la antigüedad, los árbitros eran personas muy importantes en la sociedad y este mismo estilo se ha mantenido, son personas que al no tener ningún vínculo laboral o parental tratan de solucionar un conflicto, donde ambas partes queden satisfechas con dicha resolución.

El arbitraje tiene dos modalidades: la cláusula compromisoria y el compromiso: La cláusula compromisoria, tiene su fuente jurídica en un contrato con la finalidad de procurar solucionar eventuales litigios entre las partes que lo celebran, por lo que no podrá someterse a la decisión de árbitros asuntos que no tengan vinculación alguna con dicho contrato como la obligación de cumplir con el acuerdo, ya que son el resultado del análisis de circunstancias concretas que desde el punto de vista jurídico hacen recomendable recurrir a un tribunal de arbitramento. Por otro lado; El compromiso es celebrado por las partes que ya tienen un conflicto, independientemente de que se haya sometido o no al conocimiento de la justicia ordinaria y cuya finalidad es que la controversia no sea dirimida por los jueces ordinarios, sino por un tribunal arbitral. El compromiso puede celebrarse incluso si ya se ha promovido proceso judicial, así como lo indica el Artículo 63 de la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos "Si, antes de dictarse el laudo, las partes decidieren acudir a una mediación, conciliación, transacción u otro proceso de solución de conflictos, el tribunal dictará una resolución que suspenda el procedimiento. Si de la mediación, conciliación, transacción u otro proceso de solución de conflictos resultare un acuerdo total o parcial, el tribunal lo registrará en forma de laudo, en los términos convenidos por las partes. Si de este no resultare acuerdo alguno, las partes entregarán al tribunal constancia de haber acudido a otra instancia, para que dicte una resolución de continuación del procedimiento".

Es decir, si el compromiso se celebra estando en curso el proceso judicial lo que se debe realizar es que el tribunal solicite al juez que esté conociendo del

asunto copia del expediente, ya que es pertinente que el presidente del tribunal arbitral informe al juez que ordenó la suspensión del proceso, a efectos de que este decreta la terminación de lo actuado y el archivo del expediente.

Por consiguiente, la celebración del pacto arbitral mediante escrito, ya sea por medio de escritura pública o documento privado, en un contrato o en un documento anexo; en el que se establece la cláusula compromisoria se encuentre sujeto a otras formalidades, estas han de cumplirse para anexar la cláusula en el contrato.

El Arbitraje Internacional

El arbitraje es un medio alternativo de resolver conflictos y en conformidad con su gran avance tanto a nivel internacional como nacional, se puede clasificar en arbitraje de conocimiento (ad hoc), institucional y legal. En Costa Rica actualmente se utiliza la Ley sobre resolución alterna de conflictos y promoción de la paz social para resolver todo tipo de desacuerdo, siempre y cuando no estemos ante una limitante de las que encontramos en la ley, siempre se debe llevar la solución del conflicto al procedimiento que establece el centro de arbitraje de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

Lo que los expertos mencionan es que debe haber una planificación estratégica para resolver controversias arbitrales, desde el momento de redactar las cláusulas de arbitraje del contrato, el abogado Felipe Nazar de la firma internacional White & Case hizo un llamado de atención en una entrevista que le realizó la revista FIRMA acerca de “la importancia de prever posibles problemas antes del brindis e indicó que no estaría mal incluir a los especialistas en arbitraje antes de firmar el contrato. Frecuentemente, al momento del cierre, nadie piensa en la controversia. Ahí, todos son amigos, están celebrando. Pero el valor agregado que tienen los abogados de resolución de disputas es que tienen la

capacidad de ver cuáles son las fuentes más probables de conflicto. Hay sectores en los cuales casi todos los contratos tienen una cláusula arbitral, por ejemplo, en petróleo y gas y construcción, se suele utilizar el arbitraje como modo de resolución de disputa. También en seguros comerciales”.

Nazar también menciona que una de las ventajas del proceso del arbitraje internacional es su neutralidad en la práctica, se ven algunas diferencias sobre todo porque influye la cultura doméstica de litigio de los abogados. Otra diferenciación es el enfoque y la forma en que las cortes locales se aproximan al arbitraje. Aunque el arbitraje es independiente de las cortes locales, muchas veces, se necesita del apoyo de la corte local, ya sea para que no anule el laudo arbitral o para que preste apoyo para ejecutar el laudo. Dependiendo de la cultura arbitral de cada país, del grado de evolución del arbitraje en cada país, también los resultados pueden ser diferentes. Respecto, a la cultura de arbitraje en Costa Rica se considera que a nivel doméstico el país ha hecho un esfuerzo importante en esta área y que a nivel centroamericano junto con Panamá es el lugar donde el arbitraje va mejor encaminado. El arbitraje internacional necesita trabajo a profundidad, sensibilidad cultural y por supuesto mucho trabajo duro ya que siempre hay hechos y aspectos jurídicos a favor y en contra, así que lo que recomienda Nazar es que decidan en las cuestiones difíciles a favor. Es mejor reconocer las dificultades, pero explicar a los árbitros por qué, la mayoría de veces son casos muy complejos que envuelven una multiplicidad de culturas y aspectos jurídicos, por lo tanto, requieren flexibilidad y creatividad.

La Ley sobre resolución alterna de conflictos y promoción de la paz social es un instrumento jurídico que nació en 1997. Desde su vigencia se han creado 15 centros de conciliación y arbitraje privados y 17 Casas de Justicia de naturaleza pública alguno de estos también resuelven conflictos de índole internacional, según información de Federico Ruiz, director de comunicaciones del Ministerio de Justicia. Zoila Volio, Directora de la Cámara de Comercio comenta que: “Una de

las más antiguas es la de la Cámara de Comercio (1998). También están el Centro Internacional de Conciliación Arbitraje Cámara Costarricense-Norteamericana de Comercio (Amcham), el Centro de Resolución de Conflictos del Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos, el Instituto de Conflictos Familiares y el Centro Latinoamericano de Arbitraje Empresarial, entre otros. En la Cámara de Comercio se han conciliado o resuelto vía arbitraje casos vinculados al sector construcción, comercial, del mercado inmobiliario, sobre fideicomisos, opciones de compra e incumplimientos de contrato. En total, se han tramitado más de 600 procesos. Solo entre el 2010 y el 2012 gestionó más de 300”

Jorge Manuel Chacón, presidente de la Comisión de Arbitraje de la International Chamber of Commerce (ICC), afirma que el arbitraje es “el medio más usado para solucionar conflictos comerciales internacionales y se puede convertir en el recurso más aplicado también para problemas entre empresas nacionales ya que las razones para recurrir a un arbitraje son variadas: desde el enfrentamiento entre dos empresas con interpretaciones distintas de un mismo contrato hasta la discusión de dos socios en desacuerdo sobre cuánto le corresponde a cada uno en los beneficios de un negocio en común”. Los árbitros acreditados son profesionales que se comprometen a desarrollar un proceso transparente, sin favorecer a alguna de las partes, con respeto al debido proceso y cuidando todas las garantías que emplean según la ley correspondiente. Además, ven el proceso de principio a fin, a diferencia de los procesos judiciales, en los que se ven inmersos diversos jueces.

En efecto, es difícil demostrar cuántos conflictos se han resuelto por arbitraje y cuántos por conciliación porque, algunos asuntos comienzan como arbitrajes y terminan conciliándose o viceversa. Lo que sí se puede llegar a saber es el tiempo. Como lo indica Volio, mientras en los tribunales de justicia convencionales se tarda en promedio cuatro años, aunque algunos casos han llegado a durar hasta más tiempo, los centros de conciliación y arbitraje lo logran

resolver entre 8 y 10 meses. Por lo que, aquí se ve la gran importancia de que lleguen la mayoría de conflictos a poder resolverse mediante la conciliación o arbitraje ya que son mecanismos para solucionar discusiones que tienen un impacto muy positivo en el ahorro de tiempo y de dinero. Lo anterior impera siempre y cuando alguna de las partes no apele el proceso ante Sala Primera alegando incompetencia de los árbitros, ya que dicha sentencia haría que el asunto dure un tiempo más en resolverse. Otra entidad referente en el contexto del arbitraje es el de la Cámara Costarricense-Norteamericana de Comercio. “A marzo del 2013, ha administrado 260 casos, 100 de ellos en los últimos dos años y de estos 69 han sido procesos de arbitraje y 31 conciliaciones. La duración para resolver un arbitraje es de 7,5 meses”, comentó su directora ejecutiva, Marianna Konstanza Solís.

Círculos de Paz

Los Círculos de Paz antes era la forma de resolver conflictos entre personas que tuvieran alguna discusión en cualquier tema, ya que antes no había jueces o conciliadores que arbitraran el proceso, y lo que hacían era poner un objeto el que tuvieran a la mano en ese momento y la persona que fuera a hablar tenía el objeto en su mano, cuando le tocara el turno a otra persona entonces le daban el objeto, y así lograban que la persona que estuviese hablando no fuera interrumpida y así pudiera dar su punto de vista acerca de conflicto, por lo que sería muy buena idea que actualmente se pueda volver a utilizar este mecanismo, obviamente con técnicas más avanzadas por la era en la que nos encontramos, por lo que la propuesta que está haciendo el Colegio de Abogados es brindar el servicio en áreas poco tradicionales y donde se encuentran casas de justicia o centros para resolver los conflictos. Para lograrlo ha efectuado, convenios con algunas organizaciones, entre ellas, el Colegio de Médicos, para casos de mala praxis; la Academia de las Ciencias para dirimir conflictos con el tema de sitios de dominio público. También se ha acercado al Instituto Nacional de Seguros (INS) para tramitar procesos de lesiones culposas y homicidios culposos, entre otros, y con al menos dos municipalidades.

Los representantes del Centro de Justicia Alternativa: su presidente, Miguel Arias; su directora Dennia Fernández, y el miembro directivo, Oswald Bruce, contaron que también hay un claro objetivo por fomentar la cultura de la paz a través de mecanismos preventivos y de la llamada justicia restaurativa. Arias detalló que con los Círculos de Paz se pueden llegar a firmar acuerdos, canalizados a través de un centro autorizado y con carácter de sentencia o cosa juzgada. Siempre contando con un mediador que será un tercero imparcial que ayuda a dos partes a lograr un acuerdo mutuo ante un conflicto, sin autoridad para hacer una decisión obligada, en cualquier mecanismo que se utilice para resolver las discusiones. Es facultativo para los trabajadores someter la solución de sus conflictos a conciliadores, o mediadores privados los cuales deben de estar siempre debidamente certificados.

Dicho círculo también sirve para encontrar soluciones creativas e integrales, ya que permite el aporte de todos los participantes presentes lo cual se aprovecha para fortalecer relaciones y enfrentar cambios de una situación en concreta la cual se está viendo en conflicto. De igual manera es de gran ayuda para integrar valores por lo que se puede utilizar este mecanismo en personas menores de edad como ejercicio de poder solucionar un conflicto donde los menores sean las partes , y por lo tanto va a permitir tratar cualquier tema, por último va a favorecer para mejorar alianzas y vínculos, este es un aspecto fundamental, cuando estamos frente a un grupo de personas que tienen que trabajar juntas, que todos los días tienen que compartir, trabajar en equipo, que conviven diariamente.

De conformidad con Key Pranis en su Manual de facilitación de círculos de diálogo, Costa Rica, 2009, explica que “los círculos de diálogo son una práctica restaurativa que reúne a personas que desean resolver un conflicto, reconstruir relaciones, brindar apoyo o tomar decisiones utilizando para ello la comunicación honesta, además del desarrollo de los vínculos y el fortalecimiento comunitario.

Hay diversos tipos de círculos según el objetivo que se persigue, los más comunes son los círculos para conversar, el de aprendizaje, para resolver conflictos, para construir comunidad, y el círculo de planificación. Además de los círculos, las prácticas restaurativas pueden desarrollar otras técnicas, tales como:

Las reuniones restaurativas: Son sesiones más estructuradas en las cuáles se cuenta con un guion y quiénes facilitan dan seguimiento y dirigen el proceso.

La reunión de grupo: Desde la perspectiva de las prácticas restaurativas, pueden realizarse reuniones de diálogo o análisis de problemáticas en un grupo, sin seguir una técnica en especial, pero con el objetivo siempre de buscar la forma de restaurar las relaciones y curar las heridas entre las personas que han participado en un conflicto.

Reuniones espontáneas: Teniendo claro la filosofía de las prácticas restaurativas, es posible que en medio de un conflicto se deba realizar una reunión espontánea en la cual se logre un acercamiento entre las partes y encontrar puntos de acuerdo”.

Las prácticas restaurativas tienen como objetivo principal contribuir al desarrollo de relaciones en armonía entre las personas, como por ejemplo los llamados círculos de diálogo ya anteriormente mencionados los cuáles reúnen a los sujetos en conflicto que desean resolver su problema, o reconstruir relaciones brindar apoyo tomando decisiones utilizando para ello la comunicación honesta. Hoy en día hay diversos tipos de círculos según el objetivo que se persigue y además de los círculos, existe otra práctica restaurativa, la cual se llama preguntas afectivas donde es posible que con una sola pregunta se pueda ayudar a personas que enfrentan un conflicto dándole un giro a la forma de ver el mismo, de tal manera que puedan encontrar una solución viendo toda la perspectiva con nuevas formas de resolver, es decir, que no sólo vean el problema que se tiene para sí mismo, sino que también vean lo que se le está ocasionando a la otra parte, pues uno de los principios fundamentales de la solución de los conflictos es

mirar las cosas desde otro ángulo, desde otra perspectiva, es ponerse en los zapatos del otro y no sólo concentrarse en el daño que se le ocasionó.

Aquí veremos a un tercero imparcial, el cual solamente se va a hacer presente por si la técnica que se está utilizando se saliera de control, la controversia es sometida a su conocimiento y de acuerdo con su sentido común y la equidad que debe aplicar realizará un laudo el cual no necesita fundamentación, solamente que dicha decisión sea razonable acorde a las circunstancias fácticas que se le presentaron del caso.

Recurso o Capital Humano

Idalberto Chiavenato, en Administración de Recursos Humanos, 2007, página 37, nos define capital humano como: “El capital de gente, de talentos y de competencias. La competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles. No es suficiente tener personas, es necesario una plataforma que sirva de base y un clima que impulse y utilice los talentos existentes. De este modo, el capital humano está constituido básicamente por sus talentos y sus competencias; su utilización plena requiere una estructura organizacional adecuada y una cultura democrática e impulsora. Las personas en su conjunto constituyen el capital humano de la organización. Por lo tanto, ese recurso vale más en la medida que tenga influencia en las acciones y destinos de la organización”.

Existe un sector con el mismo nombre que se compone de varios sujetos capacitados que tienen entre sus principales funciones, seleccionar a los empleados que van a laborar para la empresa y este sector también tiene que hacerse cargo del despido de las personas que laboran en la empresa, así como con las correspondientes indemnizaciones laborales. Recurso humano por otro

lado, es el conjunto de trabajadores y trabajadoras que son parte de una empresa o institución y que desempeñan diversas funciones, ahora se da a conocer como talento humano ya que los postulantes utilizarán dichas funciones en el respectivo puesto con sus talentos, habilidades y capacidades.

En esta investigación, con el uso del término recurso humano se refiere a los empleados que se deben de contratar y así mismo darles capacitación sobre la función que deben ejercer, como en el caso de los árbitros especializados que vayan a dirigir el arbitraje laboral, es importante que este conjunto de trabajadores y trabajadoras cumplan con una serie de requisitos para así poder cumplir con su función lo mejor posible y asegurar que los resultados tanto a nivel general como específico sean los esperados. Desde el punto de vista jurídico, lo ideal es que el árbitro sea abogado dependiendo del caso en específico o según los conocimientos sobre la materia objeto del arbitraje y el sentido de la equidad y la justicia de sus integrantes ya que el tribunal puede estar compuesto por un solo árbitro o más de uno siempre y cuando sea en número impar.

Para someter el asunto en un arbitraje es importante que las partes lo hayan decidido en común acuerdo y así, no llevarlo a cabo sobre la vía judicial. Las partes mantienen en todo momento el control del proceso arbitral. Pueden, incluso, suspenderlo por un plazo cierto y determinado o darlo por finalizado por haber alcanzado una solución amistosa o por cualquier otro motivo, evitando así que se tengan que pronunciar los árbitros. El fin perseguido es proteger a los trabajadores, y que la decisión final tomada por el árbitro, denominada laudo arbitral, es de obligado cumplimiento para las partes, e incluso los tribunales de justicia pueden obligar a este cumplimiento. En caso de incumplimiento, el laudo arbitral firme puede ser objeto de ejecución forzosa, al igual que una sentencia judicial firme. El laudo es un título ejecutivo. Tiene fuerza de ley. Se ejecuta del

mismo modo que las sentencias de última instancia, por la vía de apremio. Es entonces, un procedimiento final y tiene el valor de cosa juzgada, en consecuencia, los laudos arbitrales disfrutan de un mayor reconocimiento internacional que las sentencias dictadas por tribunales nacionales.

Según el artículo 12 de la Ley Resolución Alternativa de Conflictos, los Requisitos de los acuerdos adoptados con motivo de un proceso de mediación o conciliación, judicial o extrajudicial, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Indicación de los nombres de las partes y sus calidades.
- b) Mención clara del objeto del conflicto y de sus alcances.
- c) Indicación del nombre de los mediadores, los conciliadores y, si se aplica, el nombre de la institución para la cual trabajan.
- d) Relación puntual de los acuerdos adoptados.
- e) Si hubiere proceso judicial o administrativo iniciado o pendiente, indicar, expresamente, la institución que lo conoce, el número de expediente y su estado actual y la mención de la voluntad de las partes de concluir, parcial o totalmente, ese proceso.
- f) El conciliador o mediador deberá hacer constar en el documento que ha informado a las partes de los derechos que se encuentran en juego y les ha advertido que el acuerdo puede no satisfacer todos sus intereses. También deberá hacer constar que ha advertido a las partes sobre el derecho que las asiste de consultar, el contenido del acuerdo, con un abogado antes de firmarlo.
- g) Las firmas de todas las partes involucradas, así como la del mediador o conciliador.
- h) Indicación de la dirección exacta donde las partes recibirán notificaciones.

Este artículo claramente nos menciona punto por punto lo que debe de contener el acuerdo arbitral, donde dicho proceso actualmente debe de ser ordenado y con un debido proceso el cual no impida el ofrecimiento de una justicia pronta y cumplida a los ciudadanos que acuden a solicitar la tutela jurisdiccional. En todo proceso ya sea penales, en procesos contencioso-administrativos, pero especialmente en proceso laboral el cual se está trabajando en este momento se ha podido apreciar la reforma más importante en materia tomando en cuenta la oralidad, pero sin dejar de lado lo escrito como en este caso ya que se debe hacer constar mediante un comunicado cómo está surgiendo el proceso, debido proceso dentro del sistema judicial costarricense. Esto es, con la entrada en vigencia del Código Procesal Laboral que representa una evolución en favor de la oralidad. A futuro, se encuentra pendiente la aprobación de una reforma en materia de Derecho de Familia y de Derecho Agrario.

No existe en Costa Rica ninguna fuente, que le explique al abogado litigante cómo debe desenvolverse en audiencias orales dentro del proceso arbitral, ajustándose a las disposiciones del nuevo código. Lo que se considera un riesgo, porque dicha reforma procesal implica un cambio interno en las funciones que le compete al profesional, conlleva técnicas de preparación. En el ordenamiento de la medida cautelar se encuentran siempre las conocidas medidas típicas y atípicas, a gestión de parte se puede interponer cualquiera de ellas en el debido despacho, en cambio, de oficio solamente cuando se trate de medidas típicas y al ponerlas en práctica es muy importante que el despacho no solamente debe ser diligente, sino que puede hacer uso de cualquier otra medida necesaria esto lo indica la reforma y el procesal contencioso administrativo. Una medida cautelar muy frecuente es la suspensión del acto administrativo y la reinstalación de un trabajador o trabajadora.

Hay dos medidas cautelares típicas el embargo preventivo es el primero que expone la Reforma Procesal Laboral y busca que cuando haya evidencia de

que el patrimonio del deudor corre peligro de desmejorarse se aplique esta medida, siempre y cuando se tenga una razón debidamente justificada, ya que un trabajador o trabajadora de los despachos judiciales deben actuar con mucha prudencia ya que muchas veces esta figura se utiliza no para asegurarse un resultado, sino como un medio de venganza y jamás debería aplicarse con este fin; Esta figura jurídica mantiene el requisito de dos testigos y de cualquier otro elemento probatorio que resulte importante, se deben sustanciar sumariamente aún en ausencia de la parte contra quien se solicita la medida ya si contraría sus intereses, tendrá la oportunidad de apelar, en conclusión dicho embargo debe ser proporcional.

La segunda medida cautelar típica que nos ofrece la reforma, es el arraigo, que se trata de una prevención que hace el juez o la jueza para que el demandado esté a derecho con respecto al nombramiento de un representante legítimo con poder suficiente instruido para sostener y comprometer a la parte demandada, si se realiza de forma previa se atiende sin más trámite ni garantía; El plazo para ser interpuesta es de tres días y la reforma estipula que el arraigo no puede tener los efectos de impedimento de salida del país, tampoco puede limitar la libertad de tránsito de las personas y en el caso de personas jurídicas o administración pública, solo se decreta si no existe otro apoderado o representante con suficiente poder que resida en el país.

Por último, la suspensión de los efectos del acto administrativo y la reinstalación del trabajador despedido, son dos tipos de medidas que se establecen en la reforma como cautelares, cuando se trata de procesos en los cuales el Estado o sus instituciones figuran como demandados deben ser de conocimiento de la jurisdicción laboral, entonces se debe tratar de juicios que verdaderamente a pesar de ser de empleo público pertenezcan a la jurisdicción laboral, no versen sobre fueros especiales de tutela.

Una de las novedades de la reforma en este tema de medidas cautelares es sobre que después de practicado, tendrá la parte diez días para la interposición de la demanda, en el código laboral se cuenta con un plazo de 24 horas. Ahora, si no se plantea la demanda bien sea a solicitud de parte o de oficio, se revocará la medida con la consecuencia de tener que pagar daños y perjuicios que se estimarán en un diez por ciento del monto del embargo decretado, con la reforma esa valoración de daños y perjuicios se hace igual en un diez por ciento, pero sobre el monto estimado, hay una ligera diferencia y estas consecuencias se advierten en la resolución inicial.

Capacidad y Representación de las partes del proceso

Artículo 443 de la Reforma Procesal Laboral “Tienen capacidad para comparecer en juicio en defensa de sus derechos subjetivos e intereses legítimos, quienes se encuentren en ejercicio de sus derechos”

Parte es quien reclama, ante quien se reclama, y contra quien se reclama la satisfacción de una pretensión. La presencia de las partes en el proceso, es una consecuencia del principio de contradicción. Pueden ser parte las personas físicas y jurídicas, con capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones. Las personas jurídicas, por su propia naturaleza deben actuar por intermedio de sus representantes legales o judiciales. Tendrán capacidad para actuar dentro del proceso, todos aquellos quienes se encuentren en el ejercicio y defensa de sus derechos subjetivos e intereses legítimos.

Artículo 444 de la Reforma Procesal Laboral “Los trabajadores y las trabajadoras gozan, a partir de los quince años, de plena capacidad para ejercer ante las autoridades administrativas y judiciales las pretensiones que sean de su interés y, en general, para la tutela de sus derechos laborales y de seguridad social. En procesos en los que se discuta cualquier violación a los derechos de las personas trabajadoras menores de quince años, serán representadas por su padre o su madre o por quien las represente legalmente y, en su defecto, por el Patronato Nacional de la Infancia (PANI), que para ese efecto designará a una persona abogada”.

Las partes deberán actuar con la asistencia del patrocinio letrado. La Reforma procesal, reconoce la capacidad del menor para contraer derechos y obligaciones en virtud de un contrato de trabajo.

Artículo 445 de la Reforma Procesal Laboral “Las personas declaradas en estado de interdicción, los incapaces naturales mayores de dieciocho años y los ausentes comparecerán por medio de sus representantes legítimos. Si no los tuvieran o el que ostentan se encuentra en opuesto interés, se nombrará para que los represente como curador, sin costo alguno, a una persona abogada de asistencia social”.

Al menor de edad le serán exigidos los mismos requisitos y condiciones que a cualquier otro. Esto por cuanto se debe individualizar al menor, y garantizar el cumplimiento de sus derechos en las mismas condiciones que cualquiera mayor de edad, por encima de las posibilidades económicas de sus progenitores. Los declarados en estado de interdicción o incapaces naturales mayores de dieciocho años, quienes serán representados por un miembro del cuerpo de abogados de asistencia social, en calidad de curador nombrado al efecto.

Artículo 446 de la Reforma Procesal Laboral “Los sindicatos tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios. Para ejercer derechos subjetivos de sus afiliados es indispensable el otorgamiento de poder suficiente Para demandar la tutela de derechos colectivos jurídicos no requieren poder alguno. Admitida la demanda para su trámite, se llamará al proceso a todo aquel que tenga interés en él para que dentro del término del emplazamiento se apersona a hacer valer sus derechos, mediante edicto que se publicará en el Boletín Judicial. En estos casos, el emplazamiento comenzará a correr a partir del día siguiente hábil de la publicación o la notificación, si esta se hizo posteriormente. Al mismo tiempo, se colocará por lo menos un aviso en un lugar público y visible de la zona o del sector involucrado, sin perjuicio del aviso que el demandante pueda dar a los afectados fácilmente determinables”.

Artículo 447 de la Reforma Procesal Laboral “Las personas jurídicas comparecerán en el proceso por medio de su representante legítimo”. Se dispone que, dentro del proceso el representante deberá contar con poder suficiente para el ejercicio de la defensa de los intereses económicos y sociales de los titulares.

Artículo 448 de la Reforma Procesal Laboral “En las demandas contra el Estado, por actuaciones de la Administración Central, de los Poderes del Estado, del Tribunal Supremo de Elecciones, de la Contraloría General de la República y de la Defensoría de los Habitantes de la República, en tanto ejerzan función administrativa, la representación y defensa corresponderá a la Procuraduría General de la República”.

El Estado y sus instituciones, podrán actuar dentro del proceso laboral cuando se trate de las disputas de pretensiones laborales surgidas dentro de la relación laboral sostenida por la Administración Central de los Poderes del Estado, del Tribunal Supremo de Elecciones, de la Contraloría General de la República y de la Defensoría de los Habitantes.

Artículo 449 de la Reforma Procesal Laboral “La representación y defensa de las entidades descentralizadas se regirá de acuerdo con lo que establezcan sus propias leyes. Cuando la designación de representantes con facultades suficientes para litigar se hace en el diario oficial, bastará con que los representantes invoquen la publicación como prueba de su personería y aseguren, bajo juramento, que la designación no ha sido modificada o dejada sin efecto”.

Si se trata de la participación y representación de las personas jurídicas, siempre se actuará, activa y pasivamente, a través del representante legal de la empresa o negocio. Se hace extensivo el principio de gratuidad en beneficio del trabajador, incluso a nivel registral, por lo que se exime al trabajador del pago de los timbres e impuestos debidos de cancelar previo a la obtención de las respectivas certificaciones registrales necesarias para demostrar la representación legal de la empresa empleadora.

Hipótesis

La presente investigación opta por el enfoque cualitativo, ya que es el enfoque que se adhiere de forma adecuada al estudio de la presente investigación, por lo que se van a explorar los fenómenos sociales que influyen y se conduce básicamente a los significados que se extraen de datos, los cuales no se fundamentan en la estadística, sino que se analizan múltiples realidades subjetivas las cuales están previas a un elemento que es descubrir, y en consecuencia esta investigación carece de hipótesis.

Miguel Ángel Toledo Castellanos, en el libro Metodología de la investigación, año 2010, en la página 13. Explica el tipo de investigación descriptiva, la cual se va a aplicar a dicha investigación "consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes por medio de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Cuando se realiza una investigación de este tipo, los investigadores no se encargan de recoger datos sobre la base de una hipótesis o teoría, porque exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados para extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento y a la investigación".

En la reglamentación costarricense no se encontraba ninguna norma antes de Mayo del dos mil once que legalizara la figura de las medidas cautelares en un proceso de arbitraje en este caso es la normativa comercial internacional, conocida como Ley de Arbitraje Comercial Internacional y aunque no tiene relación con el proceso laboral es importante saber que existen medidas cautelares en arbitraje las cuáles son un método alternativo al judicial, para la solución de controversias, así como para la preservación del objeto de dicho arbitraje, la ley lo

que busca es defender los derechos de cada parte, garantizando su eficacia y asegurando el fin propio y principal del laudo, sería de bastante ayuda a nivel nacional poder implementar medidas cautelares en la normativa nacional respecto al arbitraje en materia laboral.

Hoy en día en Costa Rica con la reforma procesal laboral se pueden hablar de medidas cautelares, así como lo explica la licenciada Mauren Jiménez Gómez, en el Seminario Reforma Procesal Laboral, realizado el día 10 de julio, 2015, en el Colegio de Abogados de Costa Rica. Menciona que uno de los cambios que viene a traer la reforma es que ahora la sentencia se podrá emitir oralmente y omitirse solo en caso de que las partes así lo pidan, de lo contrario la sentencia será oralmente en la parte dispositiva y el juicio sería electrónico, para que las partes puedan pedir copias de ella. Por consiguiente, viene a darle solución a las diferentes medidas cautelares, refiriéndose al momento de interposición de las medidas cautelares, las características de las mismas con la normativa supletoria, el embargo preventivo y el arraigo, dos medidas típicas que se mantienen en la reforma y una gran innovación que refiere a la suspensión de los efectos del apto del despido y reinstalación de la persona trabajadora. Se debe decir que la interposición de las medidas cautelares se puede dar tanto; antes de la instauración del proceso, durante la tramitación del mismo o durante su ejecución.

Capítulo III

Marco Metodológico

3. Marco Metodológico

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Finalidad:

Esta investigación tiene una finalidad teórica porque pretende mejorar un conocimiento, el cual servirá para llegar a la conclusión de si la etapa pre arbitral es la mejor opción para resolver los conflictos laborales y así con la investigación final darse cuenta de si cumple con los principios procesales constitucionales como el de legalidad, celeridad y voluntariedad.

3.1.2. Marco de la investigación:

Tiene tres magnitudes.

Mega donde la investigación tiene una población meta, es la más grande que existe y abarca todo un país. Macro se trata sobre una población y la Micro que es la realizada únicamente en una muestra.

Este trabajo sería macro, porque la población meta son empleados y patronos, se va a estudiar su actuación en conformidad con la solución alterna de conflictos en los problemas de índole laboral específicamente la etapa pre arbitral, no obstante, se debe tomar en cuenta que podrían aparecer diversos factores como cuando entra el Estado en el conflicto laboral. La parte mega es la rama de Derecho Laboral.

3.1.3. Alcance Temporal:

En el desarrollo de esta tesis se utilizará el estudio transversal el cual se establece en un periodo concreto, se define un tiempo y se interesa por el comportamiento del fenómeno.

3.1.4. Condición en que se hace la investigación:

Para poder lograr el cometido de esta investigación, mediante un estudio de campo realizado en cada una de las instituciones, con los diferentes grupos de participantes involucrados en el tema de la etapa pre arbitral al momento de que se tenga que realizar un procedimiento arbitral en el área laboral.

3.1.5. Carácter de la investigación

3.1.5.1. Carácter exploratorio:

Se considera que es exploratorio por lo que es un tema poco investigado en Costa Rica, ya que no existe una regulación concreta sobre la etapa pre arbitral en el procedimiento arbitral en el área del derecho laboral costarricense.

3.1.5.2. Carácter descriptivo:

Esta investigación presenta las situaciones tal y como están ocurriendo, con casos de jurisprudencia los cuales indican que la actual normativa sobre la solución de conflictos en el área laboral no está funcionando y, por lo tanto, se tiene que invertir económicamente y socialmente a nivel nacional para así poder capacitar a los profesionales que vendrán a aplicar la solución de conflictos mediante el arbitraje.

3.1.5.3. Carácter prospectivo:

Este estudio tiene un carácter prospectivo porque existen vacíos jurídicos en la legislación Procesal Laboral los cuales afectan la etapa pre arbitral en el procedimiento arbitral y si estos vacíos no se enfrentan puede ocurrir un desequilibrio al momento de resolver un conflicto laboral actualmente.

3.1.6 Naturaleza de la investigación

La presente investigación tiene como núcleo fuerte el referente social, sometiendo bajo el análisis jurídico la problemática que existe en nuestro país respecto a la solución de conflictos laborales, a los efectos se abordará este proyecto con el respectivo rigor realizándose el estudio con un enfoque de naturaleza cualitativa, ya que se pretende descubrir soluciones jurídicas adecuadas para los problemas que plantea la vida social de nuestra época en el área laboral, cada vez más dinámica y cambiante.

3.2. Sujetos y Fuentes de investigación

3.2.1 Sujetos de información

Son partes en el proceso los árbitros en el arbitraje nacional, los cuáles deben ser ciudadanos costarricenses en ejercicio de sus derechos civiles; además deben ser abogados cuando el arbitraje sea en derecho. En relación con las personas jurídicas, estas pueden ser partes en un proceso arbitral teniendo en cuenta si su representante legal está facultado por los estatutos para representar a la persona ante los tribunales arbitrales y cada Centro de Arbitraje costarricense que se encarguen de resolver conflictos laborales.

3.2.2 Fuentes de información

3.2.2.1 Fuentes Primarias

Para la elaboración del estudio de investigación se deben contar con fuentes que permitan validar la información, en este caso se realizará como fuente primaria entrevistas a los encargados de los centros de arbitraje respectivamente laborales, a un profesional en el área de derecho encargado de validar los derechos y deberes de los trabajadores y patronos por lo que sería un juez laboral.

3.2.2.2 Fuentes Secundarias

Las fuentes secundarias que se tomarán en cuenta para la realización de esta investigación son: El Código de la Reforma Procesal Laboral concordado y anotado, además de la Revista sobre temas de derecho llamada FIRMA, en la que se citan entrevistas realizadas a expertos, ambas fuentes se van a procesar mediante fichas de trabajo y se va a elaborar una lista de ideas genéricas de investigación, para así poder resumir información contenida en fuentes documentales complementaria al tema de investigación.

3.2.2.3 Clasificación de la información

3.2.2.3.1 Información de primera mano

Con la intención de dimensionar el objeto de análisis de esta investigación se define de previo para recolectar la información de primera mano la técnica de una entrevista.

3.2.2.3.2 Información de segunda mano

Es la información que otra persona previamente ya investigó, para el estudio de esta investigación se utiliza la reforma del código procesal laboral concordado y anotado.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas de recolección de datos

La técnica que se va a utilizar en el estudio del proyecto es la entrevista, la cual se aplicarán a expertos en el tema de derecho laboral y a profesionales que apliquen el proceso arbitral, como los árbitros especializados los cuáles trabajan en centros de arbitrajes dedicados a realizar el procedimiento arbitral en conflictos laborales y a un juez especialista en el área laboral. Para la recopilación de datos se utiliza:

Entrevista Estructurada:

Se realiza por medio de un cuestionario el cual va a tener una forma estructurada donde no se puedan cambiar las preguntas, el especialista solamente deberá responder lo que se encuentre debidamente escrito. Se le aplicará dicha entrevista a un árbitro especializado el cual trabaja en un centro de arbitraje dedicado a realizar el procedimiento arbitral en conflictos laborales, por lo que, se considera una persona clave experta en la materia, la cual ayudará con sus respuestas al fortalecimiento del estudio del tema de tesis presente, además le permite al entrevistado opinar y exponer ideas.

3.2.2 Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado es la guía de entrevista que se componen de preguntas estructuras. El cuestionario está enfocado a preguntas las cuáles los entrevistados o entrevistadas respondan de acuerdo al tipo de entrevista que se le esté realizando y cada una de las preguntas van a estar enfocadas a variables que se analizan en la investigación.

Capítulo IV:

Análisis e interpretación de datos

Guía de entrevista No.1

Nombre del profesional: Meibol Jiménez Hernández.

Profesión o cargo que desempeña: Directora Defensoría Social Pavas-PISAV, Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica.

- ¿Tiene conocimiento sobre la Reforma Procesal Laboral que empezará a regir a partir del 25 de julio de 2017?

R/ Sí, un poco, la defensoría que tengo a mi cargo se enfoca principalmente en el Derecho de Familia.

- ¿Considera que los procesos laborales actuales son suficientes para resolver conflictos en esta área del Derecho?

R/ No, pero siempre se pueden mejorar.

- ¿Conoce las etapas del proceso laboral actual y las que incluye la reforma? En caso afirmativo, ¿qué opinión le merece la posibilidad del arbitraje y la etapa pre arbitral?

R/ Las del actual sí, pero las de la reforma no mucho. Sin embargo, la posibilidad del arbitraje y la etapa pre arbitral en materia laboral me parecen de mucho cuidado.

- ¿En su opinión, qué ventajas y desventajas posee el arbitraje y más específicamente la etapa pre arbitral en el nuevo proceso laboral?

R/ Como ventajas considero solamente si fueran montos económicos importantes y como desventajas me preocupa el tema de la escogencia de los árbitros por las partes, esto por el desconocimiento de las personas en el tema y el factor oneroso del arbitraje.

- ¿Tiene la empresa donde usted trabaja un reglamento de hostigamiento sexual y laboral? ¿Qué procedimiento se sigue en un procedimiento de este tipo?

R/ Sí. Primero se resuelve a lo interno y lo realiza la fiscalía, y por última instancia la vía judicial.

- ¿Qué recursos aporta la nueva reforma laboral en caso de inconformidad con la decisión final?

R/ Que las partes pueden recurrir el fallo del arbitraje judicial ante el Tribunal de Apelaciones del Segundo Circuito Judicial de San José.

- ¿En su centro de trabajo, se ha regulado el arbitraje como mecanismo alternativo de conflictos? ¿Se utiliza? ¿Qué le parece?

R/ En mi oficina no, pero en las oficinas centrales sí. Es utilizado por terceras personas. Lo que hacen es brindar al público el servicio de Aplicación de mecanismos RAC como medios alternativos para resolver conflictos a nivel de Iberoamérica.

- ¿Qué importancia tiene la audiencia de conciliación en el proceso arbitral?

R/ Me parece importante porque dependiendo del tipo de conflicto, es posible que las partes puedan resolver su conflicto, sin necesidad de iniciar el proceso arbitral y les da otra oportunidad de ser ellas mismas las que busquen la mejor opción para resolver el conflicto.

- ¿Existe algún tipo de control sobre el contenido de los acuerdos suscritos por las partes en los que se establece el procedimiento a seguir en el arbitraje?

R/ Una vez que existe un acuerdo entre las partes, el árbitro o árbitros encargados del caso; deben revisar la validez legal de dicho acuerdo para que pueda ser válido y eficaz.

- ¿Considera oportuna y necesaria esta reforma?

R/ Es una reforma importante; sin embargo, considero que incluye algunos temas sin tomar las previsiones necesarias para su aplicación.

- ¿Desea expresar algo más con respecto al tema?

R/ Se me hace interesante la inclusión de la figura del Arbitraje en la materia laboral.

Guía de entrevista No.2

Nombre del profesional: Alexandra Badilla Reyes

Profesión o cargo que desempeña: Coordinadora de Casa de Justicia Garabito, viceministerio de Paz, Ministerio de Justicia y Paz.

- ¿Tiene conocimiento sobre la Reforma Procesal Laboral que empezará a regir a partir del 25 de julio de 2017?

R/ Sí, tengo conocimiento sobre la reforma, no he profundizado en ella pues hemos analizado lo concerniente a nuestra competencia (Arbitraje y Conciliación).

- ¿Considera que los procesos laborales actuales son suficientes para resolver conflictos en esta área del Derecho?

R/ Considero que el implementar los mecanismos de Resolución Alterna de Conflictos como parte u opción en los procesos laborales es un gran avance para el derecho costarricense, ya que uno de los juzgados más saturados en el sistema judicial es el Juzgado Laboral, con esta nueva opción se logrará descongestionar los juzgados, pero más importante es que con ello se le está ofreciendo a la parte una justicia más pronta y cumplida.

- ¿Conoce las etapas del proceso laboral actual y las que incluye la reforma? En caso afirmativo, ¿qué opinión le merece la posibilidad del arbitraje y la etapa pre arbitral?

R/ Sí, conozco las etapas del proceso laboral actual y he leído sobre la implementación del arbitraje como opción para resolver los conflictos laborales, en cuanto a la etapa pre arbitral en Costa Rica no se le conoce como tal; sin embargo, podemos decir que una etapa pre arbitral puede ser la conciliación.

En algunos contratos se puede implementar la “Cláusula escalonada” la cual consiste en que las partes se comprometen a que, en caso de incumplimiento contractual, de falta de interpretación o de resolución del contrato, se someta primero a una conciliación y si no se llega a acuerdo, acudir a la vía arbitral, ahora bien, se está estipulando que dentro del proceso arbitral, antes de recibir la prueba se inste a las partes a la conciliación, en este caso no lo llamaría etapa pre arbitral ya que está dentro del mismo proceso de arbitraje.

- En su opinión, ¿qué ventajas y desventajas posee el arbitraje, específicamente la etapa pre arbitral, en el nuevo proceso laboral?

R/ La etapa pre arbitral (entendiéndose esta como la conciliación) tiene muchas ventajas, no sólo por la celeridad del proceso sino porque se ha logrado demostrar que los acuerdos conciliatorios al ser la solución creada por las partes y no impuesta por un juez, tiene un mayor alcance de cumplimiento.

Como desventaja podríamos mencionar que para recurrir al arbitraje se debe haber estipulado en el contrato una cláusula arbitral o bien después de existir el conflicto se puede realizar un compromiso arbitral en caso contrario, es decir, que no exista dicho pacto en asistir a un arbitraje, este no se puede ejecutar.

- ¿Tiene la empresa donde usted trabaja un reglamento de hostigamiento sexual y laboral? ¿Qué procedimiento se sigue?

R/ En este momento desconozco la existencia de dicho reglamento.

- ¿Qué recursos aporta la nueva reforma laboral en caso de inconformidad con la decisión final?

R/ En caso de no estar de acuerdo con la decisión final (Laudo), la parte inconforme puede presentar recurso de Casación ante la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, para ello tendrá el plazo de 10 días hábiles.

- ¿En su centro de trabajo, se ha regulado el arbitraje como mecanismo alternativo de conflictos? ¿Se utiliza? ¿Qué le parece?

R/ Siendo que en Casas de Justicia solamente se realiza procesos de mediación, en mi centro de trabajo no se utiliza y por lo tanto no se regula el proceso arbitral.

- ¿Qué importancia tiene la audiencia de conciliación en el proceso arbitral?

R/ La audiencia de conciliación dentro del proceso arbitral es muy importante, ya que logra que la solución del conflicto sea auto compositiva, ¿qué quiere decir esto? Que son las mismas partes quienes deciden cómo se resolverá el conflicto y no se les impondrá un laudo que viene a tener la misma eficacia de una sentencia judicial.

- ¿Existe algún tipo de control sobre el contenido de los acuerdos suscritos por las partes en los que se establece el procedimiento a seguir en el arbitraje?

R/ Recordemos que los contratos son disposiciones de libre voluntad, ahora bien en cuanto a la cláusula arbitral se debe tener en cuenta que esta no debe venir ya implícita en un contrato laboral, ya que se violentaría el principio de la

voluntariedad mismo (*sic*) que es característico de los mecanismos de resolución alterna de conflicto en el cual el proceso arbitral no es excepción.

- ¿Considera oportuna y necesaria esta reforma?

R/ Claro que sí, me parece que viene a dar respuesta más inmediata a los procesos laborales, hay celeridad en los trámites, también se incorporan nuevas formas de discriminación las cuales son sancionadas y se les brinda una mayor protección a los menores de edad y a las trabajadoras madres, entre otras...

- ¿Desea expresar algo más con respecto al tema?

R/ No.

Guía de entrevista No.3

Nombre del profesional: Licenciado Kendall David Ruiz Jiménez

Profesión o cargo que desempeña: Socio Director de Corporación Jurídica ASELECOM

- ¿Tiene conocimiento sobre la Reforma Procesal Laboral que empezará a regir a partir del 25 de julio de 2017?

R/ Sí.

- ¿Considera que los procesos laborales actuales son suficientes para resolver conflictos en esta área del Derecho?

R/ Sí, pero deben mejorar en tiempo de respuesta

- ¿Conoce las etapas del proceso laboral actual y las que incluye la reforma? En caso afirmativo, ¿qué opinión le merece la posibilidad del arbitraje y la etapa pre arbitral?

R/ Sí, me parece una excelente opción, sucede que con la reforma el arbitraje se ve un poco más limitado a cómo podía hacerse antes, y el cambio aún no está claro en su totalidad.

- ¿En su opinión qué ventajas y desventajas posee el arbitraje, específicamente la etapa pre arbitral, en el nuevo proceso laboral?

R/ El arbitraje, así como la mediación y todas las vías para resolver los conflictos fuera de estrados judiciales siempre son bienvenidos y una vía para evitar la mora judicial.

- ¿Tiene la empresa donde usted trabaja un reglamento de hostigamiento sexual y laboral? ¿Qué procedimiento se sigue?

R/ Sí. Cuenta con todos los parámetros establecidos por la Ley respetando los derechos del denunciante y denunciado, con la respectiva recepción de prueba según corresponde y con las resoluciones de fondo de recomendación por el comité nombrado.

- ¿Qué recursos aporta la nueva reforma laboral en caso de inconformidad con la decisión final?

R/ Brinda los mismos que el actual, lo que elimina los tribunales de menor cuantía donde no cabía recurso alguno, pero son básicamente los mismos: apelación y casación cuando corresponda.

- ¿En su centro de trabajo, se ha regulado el arbitraje como mecanismo alternativo de conflictos? ¿Se utiliza? ¿Qué le parece?

R/ No, y a pesar de las ventajas del arbitraje en el centro de trabajo optamos más por la mediación, incluso tiene menor costo que el arbitraje.

- ¿Qué importancia tiene la audiencia de conciliación en el proceso arbitral?

R/ Es importante pues es una vía para que las partes opten por conciliar y ellos mismos resuelvan su conflicto sin que un tercero interfiera.

- ¿Existe algún tipo de control sobre el contenido de los acuerdos suscritos por las partes en los que se establece el procedimiento a seguir en el arbitraje?

R/ No lo hay, pero con el reglamento que se está creando se ha venido estableciendo, de hecho, la semana pasada la Dirección Nacional de Resolución Alternativa de Conflictos (DINARAC) emitió comunicado a todos los centros para que se pronuncien sobre la consulta pública al reglamento que regulará el arbitraje y solución alternativa de conflictos en materia laboral

- ¿Considera oportuna y necesaria esta reforma?

R/ No, creo que era más necesario un cambio orgánico del Poder Judicial, más que la reforma, el tema no es procesal es interno del Poder Judicial, si tiene cosas positivas, pero ya casi todo estaba jurisprudencialmente establecido.

4.1 Diagnóstico de la situación vigente

4.1.1 Diagnóstico de la situación

En el capítulo que se expone a continuación se presentan los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a diversas personas con diferentes puestos, ya que de los profesionales entrevistados se encuentra la Directora de la Defensoría Social Pavas-PISAV, Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, la Coordinadora de Casa de Justicia Garabito, Viceministerio de Paz, Ministerio de Justicia y Paz y el Socio Director de la Corporación Jurídica ASELECOM. Todos los entrevistados tuvieron una muy buena actitud al momento de responder la entrevista así no conocieran a profundidad del tema, hablaban sobre lo que sabían respecto a la pregunta que se les estaba haciendo en ese momento.

Luego del análisis realizado en el contexto de acuerdo con las entrevistas realizadas, se puede identificar diversas problemáticas así como las razones por las que son considerados y posteriormente los conflictos de intereses que se generan entre ellos, a pocos días de que empiece a regir la Reforma Procesal Laboral muchos de los abogados entrevistados no conocen totalmente en que consiste los cambios realizados, por ende, desde el punto número uno se tiene el problema de no publicidad a la Reforma, así sean abogados de otras ramas del derecho siempre se va a estar inmerso con el derecho laboral, aun así no se ejerza la abogacía sino otra profesión se debe conocer en que consiste dicha reforma para que así todo trabajador conozca sus derechos y deberes al respecto.

Se les preguntó a los encuestados acerca de, si tenían conocimiento sobre la Reforma Procesal Laboral, y en consecuencia se le realizaron una serie de preguntas como por ejemplo si conocen las etapas del proceso laboral actual las que incluye la reforma y en caso afirmativo qué opinión le merece la posibilidad del arbitraje y la etapa pre arbitral, además de las ventajas y desventajas que poseen, también se incluye en la entrevista una pregunta de si en la empresa que trabajan tienen un procedimiento de hostigamiento sexual y laboral, ya que es relevante mencionar que dicha reforma es para beneficiar principalmente a la población trabajadora en razón de que es la población que siempre se ha conocido como la más vulnerable. Sobre el nuevo cambio con respecto a los recursos también se les preguntó ya que es un tema bastante importante el cual va a garantizar celeridad en el proceso, y q con la Reforma la sentencia de un juzgado tendrá dos vías, es decir se quitaron las tres instancias que habían y se dejan dos, las cuáles son en el Tribunal de Apelación y en la Sala de Casación, de igual forma es importante conocer en qué lugares de trabajo se regula el arbitraje como mecanismo alterno de conflictos, y la importancia que tiene la audiencia de conciliación también conocida como etapa pre arbitral en el proceso arbitral.

Otros de los temas que se tocaron en la entrevista fue sobre lo que viene a traer esta reforma y se habló sobre la oralidad, la inmediación, la necesidad de contar ahora con asistencia letrada para los trabajadores en caso de que algún trabajador esté presenciando un juicio laboral y no cuente con suficiente solvencia económica podrá solicitar la ayuda a la defensa pública, por tanto, se hace mención de justicia laboral ágil y efectiva. En el proceso de preparación se habló de cómo se están reforzando los equipos de descongestión para que los despachos estén en la mejor condición al momento de que entre a regir la reforma en ocasión de que falta muy poco para eso, así que las personas de los despachos deben tener la capacidad de laborar de acuerdo a lo que indica la Reforma, tomando en cuenta los tiempos de cada proceso ya que esto fue uno de

los aspectos que más cambiaron debido a que los tiempos en que se creó el Código Laboral son muy diferentes a la actualidad.

En el tema de las capacitaciones, se mencionó a la Escuela Judicial la cual se encargó de capacitar a los profesionales ya sea que estén en propiedad, interinos o meritorios a todos los capacitaron los facilitadores del Poder Judicial, dichas capacitaciones se vienen realizando desde el 2016, también se debe capacitar a la Procuraduría General de la República, a la Contraloría y a los órganos administrativos internos; En definitiva, esta Reforma es algo totalmente nuevo a lo que se está acostumbrado. También en la entrevista comentaron sobre la apertura de ocho juzgados nuevos especializados que se irán construyendo gradualmente, con gestión humana, el proceso laboral contará con la tutela de un derecho. La idea es que sea célere y que tenga prioridad ante cualquier otro proceso principalmente con el caso de fuero de protección en este caso lo resolvería el tribunal de apelación respectivo.

Como me lo explicaba la abogada Meibol, en 1998 se empieza a gestar la Reforma Procesal Laboral, en el gobierno de Laura Chinchilla lo veta parcialmente y luego en el gobierno de Luis Guillermo Solís se levanta dicho veto, en seguida, en Enero del 2015 se firma la reforma procesal laboral, la cual es aprobada de nuevo por la asamblea legislativa y actualmente estamos a pocos días de que entre a regir. Ley que viene a implementar el diálogo entre patrono-trabajador en los procesos de conciliación o arbitraje y con eso se da la búsqueda de un ambiente de paz en el cual no se permiten discriminaciones en el área de trabajo si eso pasará el trabajador cuenta con un amparo laboral es la tutela de un derecho principalmente del trabajador haciendo mención en un despido, en ambos casos el patrono debe explicar punto a punto el porqué se está despidiendo, con la reforma se siguen conservando las dos formas de despido que siempre se han conocido, el despido sin responsabilidad patronal y el despido con responsabilidad

patronal ambos pueden ser apelados en el nuevo procesal laboral, llamado proceso sumarísimo donde el que se ve afectado va y presenta este proceso ante los tribunales de trabajo y ellos deben de resolverlo en un mes a más tardar y en el caso de que se realice una huelga, el juez solamente tendrá tres días para declararla legal o ilegal de conformidad con la situación.

Es de gran importancia el tema que mencionó el Licenciado Kendall David Ruiz Jiménez, acerca del reglamento que está creando la Dirección Nacional de Resolución Alternativa de Conflictos, llamada popularmente DINARAC, dicho reglamento será de uso obligatorio para todos los centros que apliquen la solución alternativa de conflictos en materia laboral ya que no existe hasta el momento algún tipo de control sobre el contenido de los acuerdos suscritos por las partes en los que se establece el procedimiento a seguir en el arbitraje, mediación o conciliación.

DINARAC es una dependencia del Ministerio de Justicia y Paz, encargada de promocionar y difundir la posibilidad de nuevas vías de solución de conflictos. La Dirección tiene facultades notoriamente definidas en la Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social (N° 7727), como velar por el estricto cumplimiento de dicha Ley, además de autorizar a los Centros para que se dediquen a la administración institucional de métodos alternos de solución de conflictos y así controlar y fiscalizar su funcionamiento, autorizar la incorporación de neutrales dentro de las listas que cada Centro lleva al efecto e instruir en primera instancia el procedimiento sancionatorio, de oficio o a instancia de parte, contra los centros que incurran en alguna infracción. La Dirección estará a cargo de un director que deberá ser abogado y contar con capacitación en materia de resolución alternativa de conflictos.

En fin, una de las principales razones y motivaciones de crear la Dirección fue resguardar la garantía constitucional que establece, que las personas deben

tener acceso a una justicia pronta y cumplida, lo cual no se ha podido realizar por medio del Estado, ya que los Tribunales de Justicia cuentan con una cantidad extensa de procesos y en consecuencia, no pueden ofrecer una justicia pronta, muchos de los procesos que son trasladados a la vía judicial podrían ser resueltos acudiendo a algún centro de resolución alterna y así poder resolver su conflicto de forma eficaz.

Capítulo V:

Conclusiones y Propuesta

Conclusiones

La motivación principal de la realización de este trabajo de investigación es promover que los trabajadores y patronos utilicen el arbitraje, la negociación, la mediación o conciliación para que así puedan solucionar sus conflictos de manera rápida, agilizando el trámite, y no tengan que ir a vía ordinaria ya que los órganos jurisdiccionales están congestionados, y por lo tanto se convierten en procesos de muy larga duración. La idea es transformar la cultura laboral, además, se pretende que sin tener que conocer el lenguaje técnico que muchas veces se utiliza en los códigos o leyes, el leyente entienda qué puede hacer al respecto para salir de ese problema que está enfrentando en ese momento, al sentir que sus derechos se están viendo violentados y por ende, quiera presentar un proceso ante el patrono y así disponer de justicia pronta y cumplida en los procesos laborales, utilizando la resolución alterna de conflictos, o viceversa, que el patrono esté presentando una denuncia contra su empleado, por lo que al llegar a esta conclusión se pretende realizar un manual como propuesta, el cual explique paso a paso el procedimiento que se debe seguir.

Es importante mencionar que la etapa pre arbitral se refiere a todo procedimiento que se lleve a cabo antes de llegar al arbitraje, son todos los actos preparatorios para un arbitraje o bien otras vías de resolución alterna de conflicto antes de optar por el arbitraje como lo es la conciliación o mediación extrajudicial ya que en este caso utilizando estos mecanismos de resolución alterna de conflictos antes de optar por ir a vía judicial, se demuestra que hay más rapidez a la hora de solucionar el conflicto y también que se estaría ante una forma de cumplir con el precepto de justicia pronta y cumplida, ya que si la justicia no es pronta no es cumplida.

Los alcances de un tercero especializado, ya sea en conciliación, mediación o arbitraje o como también se le llama, un amigable componedor, debe rendir un

informe el cual es vinculante para las partes. Este informe se rinde bajo un debido proceso el cual deberá remitir una copia al Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Este informe contendrá la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolver el conflicto. Esto es de gran importancia porque el procedimiento cambia totalmente en la forma en que lo conocemos el día de hoy, ya que no solo el Poder Judicial va a tener la jurisdicción de dar trámite a estos procedimientos de conciliación, sino que se puede hacer administrativamente, o ante un órgano conciliador.

El órgano conciliador es novedoso, es una figura de gran ayuda en el tema de derecho laboral, ya que se podrán autorizar centros privados de conciliación lo cual aún no existe como se plasma en la reforma, pero se visualiza que pronto estén para así tener una justicia pronta y cumplida, donde las personas puedan llegar a solicitar ayuda con respecto de algún conflicto laboral y en dicho centro especializado en resolución alterna de conflictos, especialmente laborales, le ofrezcan una asesoría. Por otro lado, si ambas partes se ponen de acuerdo, pueden decidir que el trámite sea llevado ante un órgano conciliador de carácter privado y existe una posibilidad de que el procedimiento sea mucho más rápido.

Si no fuese posible arreglar el conflicto por medio de una conciliación o arbitraje, se podrá recurrir al artículo 371 y siguientes del nuevo código procesal laboral, que define qué es una huelga, qué tiene que hacer para que se declare legal, qué debe hacer el patrono para pedir que sea ilegal, los plazos en que es prudente hacer una huelga y las condiciones por las que como trabajadores se puede hacer. Además se observará, que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá un papel bastante significativo en este caso ya que deberá velar por la transparencia y legitimidad de este tipo de procesos.

Con el logro de los objetivos de la investigación, se pretende una eficaz solución de los conflictos laborales que se presentan en cada empresa, ya sea pública o

privada donde la normativa funcione como complemento a la Reforma Procesal Laboral con un enfoque jurídico en el procedimiento arbitral, es decir con la explicación de todo el debido proceso que se debe saber para poder llegar a un arbitraje en un tema en específico, además de que se les explique qué se puede llegar a conciliar y qué asuntos no, como los derechos irrenunciables que es la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse, aun voluntariamente, de sus derechos, concedidos por la norma laboral.

Por último, si al momento de estar realizando una conciliación, arbitraje o cualquier mecanismo de resolución alterna de conflictos por un conflicto de despido, y al final llegan al acuerdo de la reinstalación del trabajador, se tienen grandes vacíos legales lo que provoca dilema a los jueces o en este caso al amigable componedor, es decir el tercero imparcial, ya que no en todo momento se tienen normas claras y concisas que especifiquen qué hacer o cómo actuar frente a cada uno de los problemas que suelen presentarse a lo largo de cada ejercicio de la profesión y especialmente a la hora de ejecutar una sentencia, muchas veces los jueces deben irse por el sentido común y así dictar la sentencia según su moral y creyendo que es lo mejor en ese momento.

En fin, hay una gran cantidad de problemas prácticos que suelen presentarse en los procesos y que pretenden solventarse creando reglas específicas, pero no en todo caso se pueden crear dichas reglas y menos de un día para otro por lo que requiere que el juez o la persona que está de tercero imparcial en la conciliación, mediación o en el arbitraje actúe bajo los preceptos a nivel normativo, no dañando la moral o el orden público ni actuando fuera de la acción de la ley, así como lo indica el Principio de la Autonomía de la Voluntad en caso de que no exista norma a la cual apearse para tomar una decisión.

Propuesta

Manual Básico de Procedimientos en Conciliación y Arbitraje en Procesos laborales

Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica; Todas las personas trabajadoras que se desempeñen en iguales condiciones gozarán de los mismos derechos en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna. Artículo 404 y 405 de la Reforma Procesal Laboral. Además, el PANI será parte en los procesos en los cuales intervengan menores de edad o madres que demanden derechos relacionados con la maternidad, de conformidad con el Artículo 452 de la Reforma Procesal Laboral.

El PANI suministrará asistencia legal gratuita a las personas trabajadoras menores de edad que necesiten ejercitar acciones en los tribunales de trabajo, así como a las madres para el reclamo de sus derechos laborales relacionados con la maternidad, así lo indica el Artículo 453 de la misma Reforma, si el caso por discutir fuere sobre despido, el empleador o la empleadora solo podrá alegar como hechos justificantes del despido los indicados en la carta de despido entregada a la persona trabajadora.

Por lo tanto, en caso de tener algún conflicto con su patrono o su trabajador, hay varias formas de poder llegar a una solución sin tener que ir a la vía judicial como primera instancia, entonces primero se llevará a cabo los métodos alternos de conflictos mediante terceros especializados como lo indica el siguiente

procedimiento que veremos en conformidad con la conciliación y arbitraje fundamentado en la Reforma Procesal Laboral. La solicitud se presentará directamente ante el Departamento de Relaciones de Trabajo de la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o a la respectiva dependencia regional de este Ministerio, competente por razón del territorio, que funcionará como centro de arbitraje.

Podrán someterse a conciliación y arbitraje todas las controversias jurídicas fundadas en: Derechos respecto de los cuales ambas partes estén de acuerdo al cien por ciento, además de tener plena disposición para cuyo efecto deberá suscribirse un compromiso de conciliar o arbitrar. Según sea el caso, deberá contener:

- Descripción del conflicto
- Nombre completo de ambas partes
- El puesto que cada uno de las partes desempeña en la empresa en ese momento
- Dirección de su casa de habitación
- Relación de hechos en que se basa la solicitud o el conflicto, especificados en forma separada
- La petición de que la controversia sea resuelta mediante el método de resolución alterna de conflictos
- La designación de la persona o de las personas que se proponen como el amigable componedor (tercero), señalamiento de oficina o medio para notificaciones.
- Se deberá acompañar una copia auténtica del compromiso arbitral.
- Declaración expresa de las partes de que el objeto susceptible a conciliar o arbitrar está constituido por derechos que tienen el carácter de renunciables. No es necesario indicar las normas que se podrían aplicar para ese caso en

concreto, aunque las partes podrían indicar aquellas que para ellos resulten útiles en la solución del asunto.

Luego de cumplirse con todos estos requisitos mencionados anteriormente, se le dará curso a la solicitud tomando en cuenta que será absolutamente nulo el compromiso establecido en contrato de trabajo individual o en un convenio accesorio a este y que haya sido suscrito como condición para la constitución de la relación laboral o para evitar su extinción. Asimismo, será absolutamente nulo el compromiso conciliatorio o arbitral que verse sobre derechos indisponibles. Se consideran indisponibles, prestaciones e indemnizaciones de seguridad social en beneficio de los trabajadores y las trabajadoras, de sus familiares y de las demás personas que conforme a la legislación civil tienen el carácter de herederos, salvo que se trate de prestaciones nacidas de acuerdo, de contrato, de los usos o de la costumbre.

Las sentencias conciliatorias y arbitrales solo producirán efectos vinculantes para las partes si se dictan en el marco del debido proceso, tales procesos deberán tramitarse y fallarse de conformidad con los principios propios del derecho de trabajo. Desde el momento de la entrega del pliego de peticiones, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. Quien infrinja esta disposición será sancionado de acuerdo con lo dispuesto en este título, según la importancia de las represalias tomadas y el número de las personas afectadas por estas, y satisfacer los daños y perjuicios que cause.

Una vez consentido el compromiso, el tribunal será el único competente para conocer del respectivo conflicto. La parte legitimada podrá formular la excepción de litispendencia en el caso de que sea planteada demanda sobre el mismo conflicto ante los tribunales judiciales. Tanto la conciliación como el arbitraje deberá ser de derecho y el tribunal deberá estar integrado, exclusivamente, por

profesionales en derecho y resolverá las controversias con estricto apego a la ley aplicable, el tribunal que tendrá a cargo el proceso es a elección de las partes, unipersonal o colegiado y será escogido de una lista la cual se realiza mediante concurso público y dicha designación tiene una vigencia de cinco años, los integrantes de la lista pueden ser excluidos si se niegan injustificadamente a servir en algún caso concreto.

La lista de los terceros especializados que rindan informe del acuerdo es de por lo menos veinte personas que mantendrá el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En el caso de que el tribunal sea unipersonal la escogencia la hará, salvo acuerdo de ambas partes, la autoridad competente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, en el caso de tribunal colegiado, cada una de las partes designará de dicha lista a una persona y los dos designados escogerán a una tercera, quien presidirá el tribunal. Los honorarios de conciliadores y de los árbitros, salvo pacto en contrario, serán cubiertos por las partes de forma igualitaria. La fijación de esos honorarios se regirá conforme a la siguiente tabla:

- 7,5% sobre el primer millón de colones del monto de la pretensión económica;
- 5% sobre los siguientes dos millones de colones
- 2,5% sobre el exceso hasta cinco millones
- 1% sobre el exceso hasta cincuenta millones de colones y un cero coma cincuenta por ciento (0,50%) sobre el exceso de esa suma.

Cuando el Fondo de Apoyo a la Solución Alternativa de Conflictos que se crea en esta ley adquiera la solidez necesaria, sus rentas podrán destinarse a cubrir los honorarios de los árbitros o arbitras de las personas trabajadoras, según se establezca en el reglamento que se dicte. Las personas trabajadoras cuyo ingreso mensual último o actual no supere dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo, tendrán derecho a asistencia legal gratuita, costeadas por el Estado, para la tutela de sus derechos en conflictos jurídicos individuales, así lo dispone el Artículo 454 de la Reforma Procesal Laboral.

Cuando la parte demandada no conteste o no deposite los honorarios que le corresponden, la persona propuesta por la otra parte actuará como única integrante del órgano arbitral y el procedimiento se desarrollará con intervención de la parte requirente, si a su vez hubiera cumplido con esa carga, caso en el cual se recibirán únicamente sus pruebas. La contraparte podrá apersonarse al proceso en cualquier momento y tomar el proceso en el estado en que se halle, y ejercer los derechos procesales que puedan hacerse valer en el momento del apersonamiento.

Contra el laudo únicamente cabrá recurso para ante la sala de casación competente para conocer la materia laboral por vicios de orden formal. Si procediera el recurso por la forma, se reenviará el proceso al tribunal arbitral para que repita el juicio y dicte nueva sentencia, para la cual no tendrá derecho a cobrar honorarios adicionales. Si se comprobara violación de derechos indisponibles, la Sala hará, en la misma sentencia, la reposición que corresponda. La sentencia arbitral, una vez firme tendrá valor de cosa juzgada material, no requiere protocolización y será ejecutable de forma inmediata. Se faculta al Colegio de Abogados para que organice centros de arbitraje laboral, siempre y cuando sea sin costo alguno para los trabajadores y las trabajadoras que se hallen en condiciones de recibir asistencia legal gratuita, tales centros tendrán listas propias de árbitros y arbitras.

Durante el proceso de negociación colectiva de trabajo o una vez iniciado el procedimiento de conciliación o arbitraje, y solo podrá suscribirse un arreglo directo con la organización responsable de la negociación. Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica al Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo, dentro de las veinticuatro horas posteriores a la firma. La Inspección General de Trabajo velará por que estos acuerdos no

contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean cumplidos por las partes.

Si la contraparte no cumple con lo pactado se sancionará con multa de uno a tres salarios base mensuales si se tratara de trabajadores, y de doce a quince salarios base mensuales en caso de que los infractores sean patronos, sin perjuicio de que la parte que ha cumplido pueda exigir ante los tribunales de trabajo la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieran causado. A partir del momento en que termine el contrato de trabajo, el órgano que conoce del conflicto lo debe autorizar, lo cual será aplicable a la conciliación, el arbitraje, la huelga en el caso de convenio fracasado.

El órgano conciliador convocará a los interesados a una comparecencia, que se verificará en un plazo de ocho a quince días, según la complejidad del pliego, con absoluta preferencia a cualquier otro asunto. Antes de la hora señalada para la comparecencia, el órgano conciliador oirá separadamente a los interesados o delegados de cada parte, y estos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan. Una vez que hayan determinado bien las pretensiones de las partes, en un acta lacónica hará las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efectos de proponerles los medios o las bases generales del arreglo que la prudencia del árbitro le dicte.

Es obligación de los interesados asistir a las convocatorias que realice el órgano. La parte empleadora tiene el deber de presentar a los delegados que haya designado. Cuando no se presenten todos los delegados de alguna de las partes, la actividad podrá realizarse válidamente con los que se hayan presentado, siempre y cuando ambas partes tengan delegados o haya representación de la empleadora cuando no actúe por medio de representantes. Si la conciliación no se pudiera llevar a cabo por ausencia injustificada de los representantes o del empleador, empleadora o de su representante en su caso, o por omisión en la

designación de las personas que deben ser conciliadoras en el plazo indicado de tres días.

El conciliador levantará un acta en la cual dejará constancia de la razón por la cual no se pudo llevar a cabo la actividad y dará por terminada su actuación, y se tendrá, por agotada la etapa de la conciliación. Ya que se tiene como conducta interesada a obstaculizar el proceso y, por lo tanto, se multa con cinco a ocho salarios base mensuales, según la condición de la persona empleadora o de la trabajadora. Se perdonará a los denunciados y se ordenará el archivo del expediente, cuando se demuestren motivos justos que impidieron de forma absoluta la asistencia.

Si hubiera arreglo se dará por terminado el conflicto y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el órgano. La parte que se niegue a firmar el convenio será sancionada con una multa que se fijará de la siguiente manera;

- De uno a tres salarios base mensuales
- De cuatro a siete salarios base mensuales
- De ocho a once salarios base mensuales
- De doce a quince salarios base mensuales
- De dieciséis a diecinueve salarios base mensuales
- De veinte a veintitrés salarios base mensuales

Dicha multa, se fijará tomando en cuenta la situación económica de las partes como empleadoras o trabajadoras. En ningún caso los procedimientos de conciliación podrán durar más de veinte días hábiles, contados a partir del momento en que haya quedado legalmente constituido el órgano de conciliación.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el arreglo conciliatorio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a la conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen al conflicto. Dicha parte también podrá optar por pedir a los tribunales de trabajo la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que estos determinen.

Una vez agotado el medio de conciliación, sin que las partes hayan aceptado el arreglo en someter la disputa a arbitraje, el órgano levantará un informe cuya copia remitirá al Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o podrá conservarla. Este informe contendrá la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de estas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron, y lo mismo respecto del arbitraje propuesto firmado por el conciliador o los conciliadores y todos los demás comparecientes. El órgano conciliador deberá elaborar el informe, en un plazo de cuarenta y ocho horas.

Si los delegados convinieran en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación servirán de base para el juicio correspondiente. Si hubiera un arreglo conciliatorio parcial, el sometimiento al arbitraje emanará únicamente sobre los puntos no convenidos en el proceso de conciliación, por lo que el laudo arbitral incorporará como parte integral el arreglo conciliatorio. En caso de que no hubiera arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, el órgano dará por formalmente concluido el procedimiento y los trabajadores y trabajadoras tendrán un plazo de veinte días para declarar la huelga, término que correrá a partir del día siguiente a aquel en que quede notificada la resolución final del procedimiento.

El procedimiento de arbitraje se realizará en el mismo expediente de la conciliación, donde conste:

- El compromiso arbitral, donde se consignent las mismas partes que estuvieron en la conciliación, debe ser antes de que los interesados sometan la resolución a huelga o paro, deberán reanudar los trabajos o las actividades que se hubieran suspendido, lo cual deberá acreditarse al juzgado por cualquier medio. El arbitraje será judicial, pero, si existiera acuerdo entre las partes, alternativamente podrá constituirse como órgano arbitral al funcionario competente del Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo o del centro de arbitraje autorizado que se escoja. Si el arbitraje fuera judicial y la etapa conciliatoria se hubiera agotado administrativamente, el expediente deberá ser enviado al juzgado competente
- Valdrá para el arbitraje el señalamiento de medio o lugar para notificaciones realizado en la conciliación
- Dentro de los ocho días siguientes a la terminación de la conciliación, cada una de las partes designará a una persona como árbitro o árbitra
- El arbitramento deberá ser de derecho en los asuntos en que intervengan las administraciones públicas
- El tribunal de arbitraje estará constituido por las dos personas propuestas al efecto por las partes interesadas y por la persona titular del juzgado de trabajo, o del centro de arbitraje elegido, en su caso, quien lo presidirá
- Recibida la información, se dará traslado a las partes acerca de la integración del tribunal, por tres días, para que formulen las recusaciones y excepciones convenientes como incompetencias que crean que son conforme a derecho. Los miembros del tribunal que tengan motivo de impedimento o causal de excusa harán la manifestación escrita correspondiente, bajo pena de destitución si no la hicieran o la hicieran con posterioridad.
- El proceso se llevará a cabo por medio de audiencias orales, de acuerdo con la Reforma Procesal Laboral.
- Una vez resueltas las cuestiones y hechas las sustituciones del caso, el tribunal de arbitraje oír a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias y harán uso de las facultades de investigación; interrogará

personalmente a los empleadores o empleadoras y a los trabajadores o trabajadoras en conflicto, sobre los asuntos que juzgue necesario aclarar; de oficio o a solicitud de los delegados, ordenará la evacuación rápida de las diligencias probatorias que estime convenientes y, especialmente, procurará hacerse asesorar por los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o bien, por expertos sobre las diversas materias sometidas a su resolución. No tendrán recurso sus autos o providencias.

- Los honorarios de los árbitros o árbitras los cubrirá el Poder Judicial o el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según sea el caso.
- Por último, la sentencia se realizará por separado las peticiones de derecho, de las que importen requerimiento económico-sociales. En cuanto a estas últimas, el tribunal de arbitraje podrá resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, lo pedido o inclusive modificando su formulación a instancia de parte.
- El fallo arbitral judicial podrá ser recurrido por las partes ante el tribunal de apelaciones del Segundo Circuito Judicial de San José (Goicoechea), con invocación, de forma puntual, de los agravios. Se autoriza a la Corte Suprema de Justicia para que varíe esta atribución de competencia, cuando las circunstancias lo ameriten.
- El tribunal dictará sentencia definitiva dentro de los quince días siguientes al recibo de los autos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual deberá evacuarse antes de doce días. La sentencia extrajudicial tendrá los recursos, que serán conocidos por la sala de casación en materia laboral.
- La sentencia arbitral será obligatoria para las partes por un plazo determinado, el cual no podrá ser inferior de dos años. Las partes pueden pedir al respectivo juzgado de trabajo la ejecución de los extremos liquidables, por los trámites de la ejecución de sentencia. Cuando el fallo arbitral se encuentre firme se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo.

Bibliografía

Soto, M.A. (2012), Nociones Básicas de Derecho. Universidad Estatal a Distancia

Asamblea Legislativa, Constitución Política de la República de Costa Rica, 1949.
Investigaciones Jurídicas S.A.

Ley número 446, 1998

Enciclopedia Jurídica, Impedimento, [En línea] Disponible en:
<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/impedimento/impedimento.htm>

Cabanellas, Guillermo (2009). Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta

Hernández Valle, (Rubén). El Régimen Jurídico de los Derechos Fundamentales en Costa Rica, San José, Costa Rica: Editorial Juricentro, 2002. p. 217

Umaña Elizondo, C.M. (2014) El Arbitraje Laboral como derecho fundamental. REDEM.

González Pérez, Jesús. Derecho Procesal Administrativo Hispanoamericano. Ed. TEMIS, Bogotá, Colombia 1985.

Definición ABC, Recursos humanos, [En línea] Disponible en:
<http://www.definicionabc.com/economía/recursos-humanos.php>.

Paz Lloveras, Eduardo. Mecanismos Extrajudiciales de Solución de Conflictos en España, AENOR, 2002.

Chiavenato, Idalberto. Administración de recursos humanos, Octava edición por McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A., 2007.

Toledo Castellanos, Miguel. Metodología de la investigación, editora Interamericana S.A., 2010.

González de Cossio, Francisco. Arbitraje, primera edición, 2004.

Carvajal Jiménez, Lucía Cristina. Tesis sobre desnaturalización del arbitraje por la interposición indebida. Octubre 2010

Caldera Mejía, Rodolfo. Planeación estratégica de recursos humanos. Diciembre 2004.

Ruiz Jiménez, Kendall David. Revista FIRMA, abril 2017. Edición 14.

Pranis, Key. Manual para facilitar los círculos de diálogo. Costa Rica, 2009.

Ury William. Supere el "NO". Ediciones Gestión, 2000.

Asamblea Legislativa, Reforma Procesal Laboral 2017. Editec Editores S.A.

Asamblea Legislativa, Código de Trabajo 1943. Publicaciones Jurídicas.