

## Reforma al Código Procesal Laboral de Costa Rica agilizaría juicios laborales

*Acuerdo político PAC, FA y el PUSC tendrá consecuencias en las relaciones obrero-patronales*

Un acuerdo político alcanzado entre los partidos Frente Amplio (FA), Partido Acción Ciudadana (PAC) y Partido Unidad Social Cristiana (PUSC) permitiría establecer mejoras y reformas al Código Procesal Laboral de Costa Rica.

Algunas de estas reformas reglamentan prácticas que ya se venían usando en los procesos laborales y las dotan de un marco regulatorio formal. Por ejemplo, la posibilidad del juez de echar mano a otras materias para la redacción de sus fallos, así como conceder más allá de lo solicitado por el demandante, sin incurrir en vicios procesales.

En términos generales, las reformas propuestas incluyen:

1. Agilizar procesos laborales, mediante un uso más audaz de la oralidad, tanto en las audiencias, como en la interposición de recursos.  
Esto implica que las empresas, de ahora en adelante, deberán prepararse mejor para dichos procesos: deberán tener, desde el inicio de la contratación de empleados, muy bien ordenada y recolectada la evidencia y estar listos para defender sus argumentos.
2. Brindar Defensores Públicos a todos aquellos trabajadores que reciban un salario menor a los ₡800.000, aproximadamente. Este monto se fija de conformidad con el salario correspondiente, a la fecha respectiva, al puesto de Auxiliar Judicial Uno.  
Se prevé que, al contar los trabajadores con este nuevo recurso, las demandas laborales aumentarán.  
Eso explica por qué la Defensa Pública anunció la semana pasada que está reforzando su personal mediante la contratación de abogados laboristas.

3. Cambiar significativamente el Recurso de Casación para que deje de ser una tercera instancia y entre a revisar también aspectos de forma del proceso laboral.  
Actualmente, solo se revisa el fondo del proceso; con el cambio, entraría a revisarse si el proceso fue acorde a lo establecido en el código o si hubo vicios que es necesario sanar.
4. Otorgar la posibilidad al juez laboral de conceder extremos laborales no solicitados por el trabajador, pero que forman parte de sus derechos irrenunciables.  
Esto podría variar las consecuencias económicas de los procesos laborales en relación con el monto del pago final de la liquidación laboral del trabajador.
5. Modificar algunos aspectos del Derecho Laboral Colectivo, sobre todo en cuanto a la declaración de huelgas ilegales y sus consecuencias.  
Actualmente, no hay un porcentaje mínimo de huelga y el texto vetado plantea la posibilidad de huelga en sectores sensibles, mientras se dé una prestación mínima del servicio. El nuevo texto no contemplaría este supuesto y reconoce iguales garantías a los comités permanentes.

Estas modificaciones propuestas este 8 de setiembre pasarán ahora a ser discutidas a la Asamblea Legislativa, donde ya se tienen 30 votos a favor, gracias al consenso alcanzado entre las fracciones del PAC, el FA y el PUSC.

“Los profesionales altamente especializados del Área de Práctica de Derecho Laboral de Arias & Muñoz están ya preparados para apoyar y asesorar a los empresarios en detalle sobre estos cambios, así como para guiarlos de forma efectiva en los procesos laborales que sus empresa requieran”, comentó Anna Karina Jiménez, abogada especialista en el tema y socia de la firma regional.