

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

CARRERA DE DERECHO

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
LICENCIATURA EN LA CARRERA
DE DERECHO**

**EL NUEVO PROCESO ORDINARIO LABORAL,
ANÁLISIS DE LA REFORMA CON MIRAS AL
ESTABLECIMIENTO DE UN PROCESO
MONITORIO.**

**Sustentante:
Génesis Quesada Madrigal**

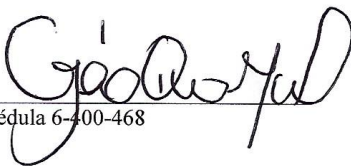
**TUTOR:
Lic. Rodolfo Sotomayor Aguilar**

2019

ANEXO 3. DECLARACIÓN JURADA.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Génesis Quesada Madrigal, mayor de edad, portadora de la cédula de identidad número 6-400-468 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: **El nuevo Proceso Ordinario Laboral, análisis de la reforma como miras al establecimiento de un Proceso Monitorio Laboral**, 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 Puntarenas, a los dos días del mes de enero del año dos mil diecinueve.


Cédula 6-400-468

ANEXO 4. CARTA EL TUTOR.

CARTA DEL TUTOR

Puntarenas, 17 de enero del 2019

Lic. Piero Vignoli Chessler
Facultad de Derecho
Universidad Hispanoamericana

Estimado señor:

El estudiante **Génesis Quesada Madrigal**, cédula de identidad número 604000468, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado "El nuevo Proceso Ordinario Laboral, análisis de la reforma con miras al establecimiento de un proceso monitorio Laboral", 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%	18
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		98

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

Atentamente,

Lic. Rodolfo Sotomayor Aguilar
Cédula Identidad 602690071
Carné Colegio Profesional 9762



ANEXO 4. CARTA DEL LECTOR.

San José, 10 de abril 2019.

Señores

Departamento de Registro

Sede de Lorente de Tibás

Universidad Hispanoamericana

Presente.

El suscrito, LICENCIADO PIERO VIGNOLI CHESSLER, en mi condición de lector de la tesis denominada **EL NUEVO PROCESO ORDINARIO LABORAL, ANÁLISIS DE LA REFORMA CON MIRAS AL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCESO MONITORIO**, realizada por GENESIS QUESADA MADRIGAL egresada en derecho manifiesto:

Dicho trabajo reúne los requisitos de fondo y forma exigidos por la Universidad y en sí por la Facultad, por lo que doy por aprobado el mismo en todo su contenido, quedando pendiente la revisión filológica y el acta de defensa.

Sin otro particular.



Lic. Piero Vignoli Chessler

Lector.

ANEXO 5. CARTA DE FILÓLOGA.

Puntarenas, 29 de abril de 2019

Señores:
Facultad de Derecho
Universidad Hispanoamericana
Presente

Por este medio hago constar que he revisado y corregido la sintaxis, la morfología y la semántica del texto denominado: "EL NUEVO PROCESO ORDINARIO LABORAL, ANÁLISIS DE LA REFORMA CON MIRAS AL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCESO MONITORIO, 2019", propiedad de GÉNESIS QUESADA MADRIGAL, CÉDULA 6-400-468, el cual se ha presentado como requisito para optar por el grado académico de LICENCIATURA EN DERECHO.

Cordialmente,



Lcda. Magdalena Venegas Porras
Filóloga
Carné 10785
Cédula 6-230-116

Tabla de contenido

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CAPÍTULO I	6
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES DEL PROBLEMA	19
CAPÍTULO II	21
2. MARCO TEÓRICO	21
2.1 ANTECEDENTE HISTÓRICO	22
2.1.1 Nacimiento del Proceso Monitorio.	22
2.1.2 Proceso Monitorio en otras jurisdicciones.	23
2.1.3 Tipos de Procesos Monitorios.....	28
2.1.4. El Proceso Monitorio en Costa Rica.	29
2.1.5. Ley Número 8624, Ley de Cobro Judicial, 2007.....	30
2.1.6. Ley Número 9342, La Reforma Procesal Civil.	31
2.1.7. Código de Trabajo, Ley número 2.	32
2.1.8. Proyecto de ley 1590, vetada y levantamiento del veto.....	33
2.2. CONTEXTO TEÓRICO.....	39
2.2.1 Análisis de la reforma.	39
2.2.2. Ordinario laboral. Etapas del Proceso.	43
2.2.3 Plazo para el pago de liquidaciones.	44
2.2.4. Derechos irrenunciables.....	46
2.2.5. Interposición de la demanda Monitorio Laboral.	48
2.2.6. Las etapas del Monitorio Laboral.	53
2.2.6 Aplicación del Proceso monitorio laboral en otras jurisdicciones.....	55
2.3. HIPOTESIS.....	68
2.3.1 Variable independiente.....	68
2.3.2 Variable dependiente.....	69
2.3.3. Operacionalización de las hipótesis.....	70
CAPÍTULO III.....	71

3. MARCO METODOLÓGICO	71
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.	72
3.1.1. Finalidad.....	72
3.1.2 Dimensión temporal.	72
3.1.3. Marco.....	73
3.1.4. Naturaleza.....	74
3.1.5. Carácter.	74
3.2. SUJETOS Y FUENTES DE INVESTIGACIÓN	75
3.2.1. Sujetos de información.	75
3.2.2. Fuentes de primera mano.....	76
3.2.3. Fuentes de segunda mano.	77
3.2.4. Fuentes de tercera mano.	78
3.3. SELECCIÓN DEL MUESTREO.	78
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR LA INFORMACIÓN.	79
3.4.1. Cuadro de operacionalización de las variables.....	80
CAPÍTULO IV	81
ANÁLISIS E INTEPRETACIÓN DE DATOS	81
4.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN.	82
4.1.1. Descripción de los datos.	83
CAPÍTULO V	102
Conclusiones y recomendaciones	102
5.1. Conclusiones.....	103
5.2. Recomendaciones.....	107
BIOBLOGRAFÍA CITADA Y CONSULTADA.	110
GLOSARIO.	117
ANEXOS.	119
ANEXO 1. ENTREVISTAS.	120
ANEXO 2. MAPA CONCEPTUAL.	130
ANEXO 3. DECLARACIÓN JURADA.	131
ANEXO 4. CARTA EL TUTOR.	132
ANEXO 4. CARTA DEL LECTOR.	133
ANEXO 5. CARTA DE FILÓLOGA.	134
ANEXO 6. MATRIZ DE GESTIÓN.	135

DEDICATORIA.

A mis hijos, quienes han sentido mi ausencia durante los años de estudio, pero que siempre me han demostrado su amor inspirador, el cual me ha ayudado a seguir adelante.

A Dios, guía de mi vida y luz en mi oscuridad.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios, por nunca soltar mi mano, aunque yo soltara la suya. A mi padre, pilar fundamental en mi vida, quien esforzándose más de lo posible me dio la oportunidad de culminar esta carrera y a su esposa, por el apoyo incondicional, por nunca titubear al extender su mano colaboradora, aunque no tuviera obligación alguna. A los señores, Elier y Delia, quienes dedicaron su tiempo en cubrir mis deberes para permitirme seguir estudiando, aun cuando esto significara desatender sus asuntos. A mi esposo, por ser mi sostén, mi amigo, compañero de estudio y por siempre creer en mi capacidad. A mi madre, por heredarme el espíritu de perseverancia, porque a pesar de la distancia, no permitió que nadie cortara mis alas y por siempre tener las palabras ideales para motivarme en cada paso que di. Al Licenciado Johan Bertarioni Morales, por orientarme en este proceso y al Licenciado Rodolfo Sotomayor Aguilar, por ser mi tutor y guía académico.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“Antes de construir un edificio el arquitecto ha hecho su diseño. Y la construcción es un “reflejo” casi exacto de la estructura preconcebida. En la ciencia del Derecho la obra que se escribe debe reflejar el plan que le sirvió de base. Sin plan de desarrollo no puede existir una investigación ordenada y profunda” (Morales, E. 2017, citando a Méndez, O. LA INVESTIGACIÓN CIENTIFICA. 1984, p. 27).

1.1.1 Antecedentes del Problema.

Respecto al nacimiento del proceso monitorio: “Sus orígenes se encuentran en Italia en el siglo XIII, concebido como un proceso de cognición reducida o sumario, mediante el cual se busca la constitución de un título ejecutivo para aquellos que no tenían la base para promover una ejecución con base a un título ejecutivo” (Verbel. W, 2014, citando a Canossa 2012, p.08). Con esto se puede comenzar a entender que este proceso no es inexplorado; contiene años de evolución que lo han adaptado para lograr una correcta aplicación en la actualidad.

La finalidad de este proceso a lo largo de los años, ha sido acelerar y ejecutar de manera eficaz y exitosa el cobro de obligaciones ya vencidas, en nuestra legislación aplicable en materia de cobros; sin embargo, la utilización de este proceso puede generar grandes beneficios al proceso laboral, pues “El trabajador, cesado por cualquiera de las causales establecidas en el CT, a veces, sin que medie causa alguna, se encuentra en el momento de su despido en una encrucijada, han cesado los ingresos que le permiten alimentarse, vestirse, optar por una vivienda, educar a sus hijos...” (Barquero, 2017, p. 292). Por esto, dicho proceso sería completamente útil para la aplicación laboral, al acelerar los procesos en los que los trabajadores cesados de sus labores, tengan la posibilidad de realizar la cobranza de sus prestaciones laborales de manera expedita.

Así: “La esencia de este procedimiento radica en que, si el demandado en el término de quince días no contesta o paga, el mandamiento de pago que emitió el juez al conocer la demanda se hace firme y tendrá la calidad de cosa juzgada...” (Figueroa, 2017, p. 01). (plazo modificado con la reforma procesal civil y explicado más adelante)

Es importante citar, que un proceso de este tipo permite la defensa y el conocimiento de la parte requerida, siempre manteniendo la posibilidad de que este último pueda realizar alegatos contra el auto que le fue notificado, oponiéndose a este, si fuere el caso: “el acreedor solicita al juez, una resolución declarativa de condena, misma que es dirigida al deudor y que este último, debe encargarse de oponerse a la misma, ya que en caso contrario la resolución adquirirá fuerza ejecutiva ante el silencio del deudor” (Gutiérrez, citado por Oliva. *H*, 2013).

1.1.2 Problematicación del Problema

No se debe obviar que desde siempre ha existido la diferencia de poder entre trabajadores y patronos. Siempre, a pesar de los fueros de protección existentes, el patrono tiene una posición predominante en la relación laboral, la cual, inclusive, llega al punto del despido injustificado. El artículo 85 inciso D de nuestro Código de Trabajo indica entre las causas que terminan el contrato de trabajo, la propia voluntad del patrono; se observa que este inciso deja el portillo abierto para el despido injustificado por gusto propio del patrono y descobija esa seguridad y estabilidad del trabajador en conservar su trabajo.

Es importante citar que cuando este tipo de despidos se ejecutan, suele existir algún roce que generó una mala relación obrero-patronal, la cual, en gran parte de casos, termina en el no pago de las prestaciones laborales. Esto, a pesar de que, según cita nuestra legislación, al día siguiente de terminada la relación, resulta exigible el pago de las prestaciones.

Suelen en nuestro país los patronos, tomarse un mes calendario a partir de la fecha de despido, la cual, a menudo se extiende por muchos meses más o simplemente le es negada al trabajador. Ello obliga a este último a recurrir a las instancias judiciales, apegado a un proceso ordinario, que muchas veces no resulta ser tan expedito como la Reforma Laboral lo enumera.

Se debe mencionar que lo redactado anteriormente se vive a pesar de la existencia y función del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien sirve como ente mediador en estos casos, y que celebrando audiencias de conciliación, busca la finalización del proceso, para que de esa manera no se eleve a instancias judiciales. Sin embargo, resulta más fácil para el patrono que no desea honrar su deuda, dejar de asistir a la conciliación, a sabiendas de que no pasará a más en ese ámbito. Obsérvese: "... una muestra clara de esto son las peticiones sociales, como efecto de despidos injustificados u otros muchos problemas laborales, que se emplazan ante el Ministerio de Trabajo, y el empleador rehúsa cancelar lo que legítimamente corresponde e inclusive rehúsa asistir, conociendo que este Ministerio es una instancia mediadora y conciliadora..." (Mariscal. F, 2013).

En estos casos, el resultado final es el trabajador despedido, que se dirige hacia las instancias judiciales, con un documento que indica el supuesto monto adeudado (y digo supuesto, porque siempre presenta variaciones en la vía judicial) y una constancia del que patrono no asistió a la audiencia que no le servirá para nada más que decir que "agotó" la vía de conciliación ante el MTSS.

1.1.3 Justificación del Problema

Las relaciones laborales han existido desde mucho tiempo atrás. Desde el inicio de los tiempos, se dio el sometimiento de la clase baja o pobre hacia las personas más acaudaladas de los pueblos o ciudades; siempre, los primeros sometidos al poder y

autoridad de los segundos, en casos cuando ni siquiera había una paga o remuneración que justificara la labor para sus patronos, o hasta dueños, en ese momento, pues los trabajadores se veían como mercadería y propiedad de sus empleadores.

En estos tiempos, las cosas toman un giro un poco diferente, pues al menos en nuestro país, se ha tratado de darle beneficios, fueros y seguridades a la persona empleada; sin embargo, la injusticia y falta de pago aún existen. En el momento del despido muchos trabajadores tardan años en recibir sus prestaciones, las cuales no se encuentran sujetas a más que la existencia de una relación laboral y al determinado tiempo que tardó esta.

Es evidente la lentitud de nuestro proceso ordinario laboral, a pesar de la recién reforma aplicada, en el tiempo que un trabajador despedido puede tardar en recuperar lo que por derecho le corresponde y que ya se ha ganado con el lapso que laboró. En muchos casos, también se da el pago parcial de estos montos y se dejan al descubierto algún monto de cesantía, preaviso, vacaciones, o hasta el aguinaldo proporcional que le corresponde al trabajador. Lo mencionado podrá verse en el análisis de expedientes que se hará más adelante.

En esa misma línea de ideas, también es evidente el éxito que ha tenido el proceso monitorio en materia de cobros, un proceso célere y expedito en el cual su resolución inicial, al no ser objetada por la parte deudora en el plazo concedido por la autoridad, adquiere carácter de sentencia y tendrá el acreedor la potestad de solicitar

al administrador de justicia decretar embargo tanto en los bienes como en el salario del deudor; esto, con el fin de garantizar el efectivo pago de la obligación.

Actualmente los juzgados laborales se encuentran con un volumen de trabajo enorme y los usuarios, esperan que con la reforma el proceso sea con una duración de pocos meses, desde el momento en que la demanda es interpuesta hasta que se paguen sus derechos.

Sin embargo, la realidad es otra, por lo que esta propuesta haría que los juzgados tengan la posibilidad de resolver lo que respecta a derechos laborales irrenunciables no pagados, de manera vertiginosa y dejando la cobranza de horas extras, daños y perjuicios, indemnizaciones, diferencias salariales, entre otros, para la vía ordinaria. Esto generaría un desatascos enorme en los casos que no están bajo probanza, pues para la aplicación de este proceso bastaría solo la veracidad de que hubo una relación obrero patronal y que las prestaciones no fueron canceladas en totalidad o lo fueron en manera parcial, mismas que tendrán que probarse como mínimo bajo los reportes salariales de la Caja Costarricense del Seguro Social, y la carta de despido debidamente especificada.

Estas demandas podrán ser interpuestas con el cumplimiento de requisitos establecidos en código de Trabajo para la demanda ordinaria, el artículo 495 establece los siguientes requisitos:

La demanda deberá ser presentada, por escrito o en formato electrónico, en los despachos en los cuales se tramiten los procesos en forma virtual.

Obligatoriamente contendrá:

1) El nombre del actor, sus calidades, el número del documento de su identificación, y su domicilio y dirección exactos, si los tuviera.

2) El nombre del demandado, sus calidades, el domicilio y la dirección exactos. Si se tratara de una persona jurídica o de una organización empresarial, se deberá hacer referencia al nombre o la razón social del centro de trabajo y, de ser posible, al nombre de la persona o las personas bajo cuya dirección se ha laborado.

3) La indicación del lugar donde se han prestado los servicios.

4) Los hechos y los antecedentes del caso, relacionados con el objeto del proceso, expuestos uno por uno, numerados y especificados.

5) Las pretensiones que se formulen, las que deben exponerse de forma clara y separada unas de otras...

6) El ofrecimiento detallado de todos los medios de prueba. La documental debe presentarse en ese acto. Podrá solicitarse en la demanda orden del tribunal, que este no negará a menos que lo pedido sea ilegal, para obtener de registros o archivos, particulares o privados, informes documentados, constancias o certificaciones que sean de interés para el proceso. Es obligación de la parte diligenciar directamente la obtención de esas pruebas. Deberá advertirse a los destinatarios que deben cumplir lo ordenado en un plazo máximo de cinco días, bajo pena de incurrir en el delito de desobediencia a la autoridad. El tribunal dispondrá, en cada caso, si la prueba debe ser entregada a la parte o remitida por el destinatario de la orden directamente al tribunal...

7) La dirección para notificar a la parte demandada. Si para ese efecto fuera necesario comisionar a otra autoridad, la parte actora podrá hacer llegar la comisión a la respectiva autoridad y suministrarle la información que se requiera para realizar el acto; de lo contrario, el despacho hará el envío por correo certificado o comunicación electrónica.

8) Cuando así se requiera, la prueba de la cual se deduzca que la vía administrativa está agotada.

9) El lugar, la forma o el medio electrónico para atender la notificación de las resoluciones escritas.

10) La parte actora podrá estimar su demanda como una de menor cuantía, en cuyo caso el proceso seguirá el procedimiento especial regulado en el artículo 539 de este Código.

Estas formalidades por cumplir son básicas y sin complejidad y agregando carta de despido y reporte de salarios de la Caja Costarricense del Seguro Social.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Establecer la viabilidad de la aplicación de un proceso monitorio para la agilización de la cobranza de derechos irrenunciables del trabajador, considerando sus implicaciones y disposiciones para su aplicación, en busca de generar un aporte que agilice parte de los procesos actuales de resolución de conflictos en materia laboral.

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Según la investigadora Bavaresco. A (2013), los objetivos deben ser planteados de manera clara y concreta, sin palabras rebuscadas. Como de mucha importancia, cita que deben estar dentro de las posibilidades de la persona investigadora; también indica que deben ser enunciados con verbos infinitivos, lo cual señala la acción que realizará quien investiga.

- 1. Analizar la aplicación de un proceso monitorio que agilice la cobranza de los derechos irrenunciables del trabajador cesado de sus funciones.**

1.3.2 Objetivos específicos

Los objetivos, según Bernal, (2012): “son los propósitos o fines que se pretenden lograr al realizar la investigación” este mismo autor haciendo referencia a los objetivos específicos indica que estos son los que nos conducen hacia el objetivo general.

En otras palabras, se puede entender que el fin de los objetivos específicos es lograr la realización y cumplimiento del (los) objetivo (s) general (es); son peldaños que se deben de ir subiendo para llegar a la meta.

- 1. Como objetivo fundamental de este trabajo, está la determinación y propuesta en caso de ser viable, de la aplicación de un Proceso Monitorio Laboral en nuestra legislación.**
- 2. Identificar si la propuesta de este proceso constituirá una ayuda y no una traba más en nuestro sistema judicial.**
- 3. Conocer las opiniones de jueces de la República en materia Laboral y de Cobro, pertenecientes al Circuito Judicial de Puntarenas referente al tema analizado.**

1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES DEL PROBLEMA

1.4.1 Alcances

1. Poner en conocimiento los atrasos que, aún aplicada la reforma laboral, sufren los trabajadores para lograr el cobro de sus prestaciones.
2. Promover el establecimiento de un Proceso Monitorio Laboral que ejecute de manera más expedita, los casos clasificados dentro de este.

1.4.2 Limitaciones

La mayor limitación con la que cuenta este trabajo, obedece a la falta de información nacional del tema aquí analizado (en referencia al Monitorio Laboral), esto, debido a que se trata de una investigación novedosa e inexplorada en nuestro país, con el deseo de llegar a la conclusión de si es o no procedente el establecimiento del monitorio laboral, comentado con anterioridad.

Este proceso investigativo se limitará a ser estudiado con base en los procesos y administradores de justicia del Juzgado de Trabajo y Juzgado de Cobro de Puntarenas.

Una de las grandes limitaciones ha sido la falta de colaboración de las señoras juezas del Juzgado de Trabajo de Puntarenas, pues no se contó con la colaboración de ellas para esta investigación.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTE HISTÓRICO

2.1.1 Nacimiento del Proceso Monitorio.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la palabra “monitorio” significa, dentro de la materia que nos ocupa: “Que sirve para avisar o amonestar”.

“Se atribuye a los juristas italianos la introducción de este procedimiento en Europa, en fases previas a la Codificación, situándola en el Medioevo, más precisamente en la Alta Edad Media italiana. Lo anterior, como consecuencia del cada vez más intenso tráfico comercial que generaban los mercaderes italianos, tanto dentro de los límites geográficos de la Península como fuera de ellos” (Concha, 2015, p.5).

“... concebido como un proceso de cognición reducida o sumario, mediante el cual se busca la constitución de un título ejecutivo para aquellos que no tenían la base para promover una ejecución con base a un título ejecutivo” (Verbel. W, 2014, citando a Canossa 2012, p.08).

Por medio de este proceso se reclaman obligaciones dinerarias de tipo personal, independientemente de que el título base tenga o no fuerza ejecutiva, la oposición que se admitirá deberá fundamentarse en prueba útil, con posibilidad de

alegar excepciones de fondo, como procesales y con ello se conserva intacto el derecho de defensa.

2.1.2 Proceso Monitorio en otras jurisdicciones.

2.1.2.1 Italia

Desde 1922 Italia cuenta con El Procedimento Diingunzione, mismo que es regulado en el libro cuarto del *Codice di Procedura Civile*, arts. 633 y subsiguientes.

En Italia en proceso monitorio es documental, es decir, el juez únicamente despachará el proceso a trámite si el actor aporta junto a la demanda la prueba documental autentico.

Respecto a la tramitación de este proceso en la legislación italiana Marucci (2012) nos indica: “El *decreto* del juez es la medida con la que el tribunal competente italiano a petición del acreedor de una deuda **vencida, líquida y exigible**, en base a la **prueba escrita**, requiere al deudor el cobro de su deuda para cancelar la obligación en el plazo de cuarenta días a partir de la notificación, con la advertencia de que dentro del mismo período podrá proponer la **oposición** o, en su defecto, se procederá a la **ejecución forzosa**.”

Acabamos de observar como de manera igualitaria a nuestro sistema judicial, la deuda debe de estar vencida, ser líquida y exigible, esto, precisamente, es lo que

buscamos aplicar en el trámite laboral, con prueba documental se probarán los tres anteriores ítems.

Continua Marucci (2012), “El procedimiento monitorio, de hecho, se caracteriza por su sumariedad. La orden, emitida *inaudita altera parte* (en ausencia de contradicción), representa la parte final de la fase monitoria del procedimiento de pago, que se rige por los artículos 633 y siguientes CPC. A esta fase sigue, en el caso de oposición del deudor, la apertura de un procedimiento ordinario en primera instancia, durante el cual se procede a la determinación completa de la reclamación, sustanciándose esta fase con presencia del adversario.”

El establecimiento de este tipo especial de tutela sumaria del crédito encuentra justificación en razones de economía procesal y efectividad. Sucede que por su intermedio se faculta al acreedor a obtener, en tiempos relativamente breves, una providencia que genera ciertos efectos propios de cualquier sentencia de mérito, dictada en el marco de un proceso ordinario de conocimiento.

Cita Valcarcel (2014) “En mi opinión lo más importante de este epígrafe son dos cosas:

- Por un lado las razones que llevaron a su creación en su contexto histórico (Alta Edad Media Italiana). El proceso monitorio nace gracias a la necesidad de superar la extrema lentitud y onerosidad del procedimiento ordinario de aquel entonces, debido al importante resurgir del comercio de la zona, fruto de las numerosas transacciones que celebraban los mercaderes italianos.

- Y por otra su evolución por los principales países europeos que dio lugar a dos tipos distintos de procesos: El proceso monitorio documental italiano y el proceso monitorio puro germánico. “

2.1.2.2. Alemania

Este proceso se desarrolló desde mediados del siglo XIX, regulado en el numeral 688 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. En esta legislación el proceso no estima cuantía determinada como límite contrario a la legislación española donde la misma no puede exceder los 6 mil euros.

Pensado en aplicar una de estas dos tesis en nuestra vía judicial, deberíamos de inclinarnos a seguir el régimen Alemán, esto, puesto a que en nuestra jurisdicción laboral de cierta forma dejó de implementar la cuantía para dividir los procesos ordinarios, todos son tramitados bajo el mismo proceso y bajo el mismo juzgado, esto con la entrada en vigencia de la reforma, donde es sabido que desaparecieron los Tribunales de Menor Cuantía y ahora esta es utilizada principalmente (no solo para esto) para los recursos con los que se puede recurrir las sentencias, puesto que la cuantía no debería de interferir en si se admite o no el proceso monitorio.

Nos explica Correa. J (sf)“...Dicha petición, junto a la cual no se exige la aportación de ningún documento y de la que ni tan siquiera conoce el juez sino un auxiliar suyo (el Recthspfleger, concretamente), da lugar entonces a la emisión por parte del órgano jurisdiccional de un Mahnbescheid o mandato de pago que se

notifica inmediatamente de oficio al deudor, por el que se le requiere para que en un plazo de dos semanas desde la fecha de la expresada notificación, proceda al pago de la deuda con sus correspondientes intereses y gastos judiciales (que no costas, por cuanto que ningún proceso contencioso se ha iniciado todavía), y por el que se le advierte asimismo que, de no formular oposición dentro de dicho plazo, el mandato de pago devendrá título ejecutivo (§ 692 ZPO).”

Anteriormente se analizaba la posibilidad de adoptar la posición referente a cuantía de la legislación alemana, más sin embargo, no podría tomarse así para la esencia pura del monitorio, puesto que esta Republica trabaja bajo la premisa del proceso monitorio puro, mismo, donde bastará la manifestación de la parte actora, sin necesitar documentación que le respalde como acreditado para realizar la cobranza de dichos derechos, contrario a esto, la legislación italiana aplica el monitorio documental, mismo que sería el precisamente necesario para la aplicación en nuestra tramitación laboral, puesto que así, se protegerían los derechos de la parte demanda, ya que sería necesario documentar con prueba fehaciente las pretensiones, en caso contrario básicamente la carga de la prueba correspondería en su totalidad a la parte demanda y abriría brecha para atropellos y actuaciones de mala fe contra los patronos.

2.1.2.3. Ecuador

En mayo del año 2016 se comenzó a tramitar el Proceso Monitorio en este país, esto conforme la entrada en vigencia del Código orgánico General de Procesos. Respecto al gestión en este país nos indica Zumárraga. D (2017) "En la práctica, los administradores de justicia, bajo la premisa de la inexistencia de una relación previa con el deudor, podrán solicitar las justificaciones para ello; el accionante deberá valerse de todos los medios probatorios disponibles, por ejemplo: en el caso de documentos y facturas electrónicas, será de utilidad un peritaje informático que determine la existencia y autenticidad de dichos documentos y que fueron enviados por el acreedor y recibidos por el deudor. Por otro lado, serán efectivas las comunicaciones escritas mantenidas entre las partes en las cuales se haga expreso el reconocimiento de la deuda. Recordemos que la finalidad de la prueba es establecer una relación entre las partes y la real existencia de la obligación pendiente de pago"

Nótese que igualitariamente es un proceso completamente escrito, la oralidad pasa a un segundo plano (con excepción del juicio, si es que se celebrara), enfocándose únicamente en la prueba documental que vaya a ser presentada para la comprobación de la deuda o bien, para la comprobación de pago de la deuda.

2.1.3 Tipos de Procesos Monitorios.

2.1.3.1 Proceso Monitorio Puro.

Se inicia con la simple petición del acreedor, en esta vía no es necesario comprobar con prueba documental la existencia de la deuda u obligación. Así, el juez competente procederá a emitir la resolución intimatoria de pago y realizar las prevenciones del caso, donde le indica al accionado que tiene la posibilidad de oponerse; la simple manifestación de oposición causará la desestimación del proceso por la vía monitoria y pasaría a apegarse a la vía ordinaria.

2.1.3.2. Proceso Monitorio Documental.

Caso contrario al explicado con anterioridad, está el proceso monitorio documental, utilizado en nuestro país; esto por cuanto no es suficiente el decir de la parte demandante, sino que debe validar con prueba documental la existencia de la deuda suscrita. En este caso, se emplaza al demandado y se le otorga el plazo contemplado en la ley para contestar u oponerse; si lo hace así, deberá aportar prueba que contradiga la aportada por la parte actora. En caso de que la oposición esté mal fundada, que aporte documentación alguna o refute la del acreedor, la orden de pago adquirirá firmeza.

2.1.4. El Proceso Monitorio en Costa Rica.

Al respecto del proceso monitorio, obsérvese: "...señalaremos que el juicio monitorio civil es un tipo de proceso declarativo especial, creado y desarrollado con una única finalidad: la rápida creación de un título de ejecución, con el fin de dar una protección eficaz al crédito dinerario líquido" (Peregrín, 2017, sp).

Este tipo de procesos se ha venido aplicando en nuestro país para ejecutar la cobranza de obligaciones dinerarias que no han sido honradas por el deudor, esto en materia de cobros.

Para el año 1989, entró en vigencia el Código Procesal Civil de nuestro país; este, hasta el año 2008 tuvo a su cargo la reglamentación de los procesos cobratorios a nivel nacional, con división de los procesos entre los Juzgados Civiles de Mayor y de Menor Cuantía, según el monto tendiente a disputa judicial. Posteriormente para el año 2008 la Ley de Cobros comenzó a regir, tramitado estos procesos bajo su tutela, creando los Juzgados de Cobros, mismos que compartían despacho con el Juzgado Civil de Menor Cuantía, años más tarde, específicamente en octubre del año 2018 con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Civil, estos despachos judiciales pasaron a independizarse de los Juzgados Civiles de Menor Cuantía, pasando a ser únicamente Juzgados de Cobro, en ese mismo momento la Ley de Cobro que regulaba estos procesos fue derogada y abrogada al nuevo código vigente.

Ha quedado claro que, mediante esta figura se tratan las cobranzas de títulos que no tengan una garantía real (aunque existan casos donde cuentan con avales o fianzas); como el ejemplo más claro que se vive en nuestra sociedad, están las letras de cambió y pagarés, cuya cobranza no cuenta con respaldo alguno; no existe bien alguno respondiendo como garantía para el acreedor, simplemente tiene una firma, con la cual, el deudor se compromete a pagar a favor del acreedor en la fecha y lugar pactados en el mismo documento.

2.1.5. Ley Número 8624, Ley de Cobro Judicial, 2007.

Con la aplicación de esta ley se buscó simplificar y darles un giro a nuestros procesos cobratorios. Así: “con la ley número 8624, puesta en vigencia el 20 de mayo del 2008 se busca simplificar los trámites, acelerar el proceso y hacerlo más eficiente. Mediante la ley anterior, se presentaba la demanda y se le otorgaba al deudor un plazo para contestarla, se evacuaban las pruebas y por último se dictaba sentencia. Todas estas fases se desarrollaban de manera escrita, y el demorado de la resolución final podía demorar de tres a cuatro años” Aguirre & Ramos (2011).

Es con la idea de mejorar el sistema cobratorio judicial que nace esta Ley, buscando de manera eficiente, acelerar y ejecutar de manera exitosa los procesos que se tramitan en los “nuevos” juzgados de cobro del país.

2.1.6. Ley Número 9342, La Reforma Procesal Civil.

La reforma procesal civil fue aprobada por la Asamblea Legislativa, el 9 de diciembre del año 2015. Pretende, entre sus beneficios, acortar los tiempos de esperar de los procesos en general que sean de materia civil e inclusive mercantil.

“LOS CUIDADANOS NO TENDRAN QUE ESPERAR AÑOS PARA QUE SE LES RESUELVA EL CONFLICTO, porque el nuevo código tiene un cumulo de estrategias para superar las dificultades que históricamente han caracterizado a la justicia civil y comercial costarricense” Ministerio de Comunicación de Costa Rica, (2015).

Esta reforma, se aplica en nuestra legislación para el mes de octubre del año 2018, motivo por el cual, la ley de cobro judicial es abrogada a esta, para pasar a ser parte del nuevo Código Procesal que regirá en nuestra jurisdicción civil.

Las normativas se encuentran situadas a partir del artículo 110 y hasta el 112.4 del nuevo Código Procesal Civil, donde se dedicó un pequeño capítulo a la tramitación de estos procesos. Allí se puede ver cómo la simplicidad de este proceso se abarca en un articulado bastante breve; es un proceso simple y con presupuestos claros y concretos.

Como es de esperarse, pequeñas variaciones nacen a la vida jurídica con la entrada en vigencia del nuevo Código Procesal Civil.

Se unificaron algunas de las reglas de cada proceso, siempre apegándose a la esencia de cada uno, pero tratando de simplificar; por ejemplo, los artículos 5 y 35.6 establecen normas aplicables para procesos ordinarios, monitorios o sumarios; como se indicó, cada uno mantiene su articulado; sin embargo, en mucho comparten figuras de tramitación, lo cual ayuda a simplificar el proceso, ya que son requisitos o particularidades de conocimiento general en la tramitación de estos.

Una variación significativa y que no puede dejar de mencionarse, es el plazo otorgado en la resolución intimatoria para el pago o para oponerse; este es ahora de 5 días, y no de 15, como lo establecía la Ley de Cobros. Se acortan, de esta manera, de forma considerable, los plazos del proceso, situación que brindará aun mayor celeridad a este.

2.1.7. Código de Trabajo, Ley número 2.

“Al promulgarse en la administración del doctor Rafael Ángel Calderón Guardia el código de Trabajo de 1943... Costa Rica da un paso gigante, uno de los más trascendentes de la historia de nuestro país, que marcó la diferencia desde aquel entonces e inclusive hasta hoy, con todos los países centroamericanos y muchos latinoamericanos, al establecer un marco normativo muy avanzado de las relaciones

obrero-patronales, fuente principal de la paz social que hemos vivido los costarricenses durante décadas” Ortiz, Molina y Vargas. (s.f.).

Se dejar entrever que la creación del Código Laboral de nuestro país fue una propuesta protegida por quienes nos representaban en ese momento, lo cual trajo una gran cantidad de beneficios. Es importante destacar que en ese momento las relaciones obrero-patronales se encontraban desprotegidas y sin regulación alguna; por esto, entre los beneficios que este código conllevó en ese momento, fueron cargas aliviadas y que finalizó con una aspiración cumplida de una justicia social mejorada.

2.1.8. Proyecto de ley 1590, vetada y levantamiento del veto.

La propuesta de la reforma laboral de nuestro país por la Corte Suprema de Justicia en el año 2005, contó con el impulso del señor expresidente de la República, Dr. Abel Pacheco. Esta reforma fue creada con la intención de dar celeridad en los procesos laborales, los cuales tardaban años en ser resueltos. También la oralidad pasaría a ser parte fundamental de este tipo de procesos, los cuales, posterior al juicio celebrado, tendría el dictado de sentencia de manera continua, pasando a un sistema completamente oral y dejando de lado lo documental.

Para el mes de octubre de 2012, la Ley fue vetada por la entonces mandataria Chinchilla Miranda, alegando que no existía claridad en lo relacionado con huelgas

en los servicios esenciales, como lo son los servicios de agua, electricidad, atención en los centros hospitalarios, entes encargados de transportes y suministros de combustibles.

“Lo que planteaba dicha ley en su primera versión es que, si se daba una huelga en un servicio esencial, el sector social en huelga debía presentar un plan de servicios mínimos, definidos así según criterios de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente, Laura Chinchilla Miranda manifestó su desacuerdo por la prohibición de que los patronos pudieran contratar los denominados “rompehuelgas”, es decir, aquellos que sustituirían a los huelguistas durante la vigencia de la convocatoria de huelga.” (Memorias, 2016, p.76)

Es por esto que la ex mandataria plasmó no uno, sino dos vetos a la reforma, uno por conveniencia y el otro por inconstitucionalidad.

“...SOBRE EL PROYECTO DE LEY REFORMA PROCESAL LABORAL. El veto interpuesto por el Poder Ejecutivo durante la Administración de la Presidenta doña Laura Chinchilla Miranda, en oficio DP-603-2012 de 09 de octubre de 2012, al Decreto Legislativo N° 9076 “Reforma Procesal Laboral”, se dio por razones de inconstitucionalidad y de oportunidad y conveniencia. Posteriormente, el 20 de mayo de 2013, mediante oficio DP-0316-2013, de la Presidencia de la República dirigido a la Presidencia de la Asamblea Legislativa, se realizó el retiro del veto por razones de inconstitucionalidad, manteniéndose únicamente el veto por razones de oportunidad y conveniencia. Las temáticas que suscitaron el veto fueron los artículos 377 inciso

c), 379, 382 y 383, y por conexidad el artículo 384 sobre la huelga en los servicios esenciales, y, además, el artículo 394 sobre la prohibición para contratar personal temporal para sustituir a los trabajadores en huelga. El proyecto de ley, tramitado en expediente N° 15990, Ley de Reforma Procesal Laboral, iniciado el 29 de agosto 2005, fue votado en primer debate el 31 de julio de 2012, contando con una votación unánime de las y los 45 representantes presentes; y recibió el segundo debate, el día 13 de setiembre de 2012, con 4 votos en contra y 40 a favor. El texto aprobado por la Asamblea Legislativa fue impulsado por la Corte Suprema de Justicia. Fue objeto de amplias negociaciones entre los sectores sindicales y empresariales, en conjunto con el Poder Ejecutivo, a consecuencia de la imperante necesidad de una nueva regulación en materia procesal laboral. Se realizaron múltiples actividades de análisis, con la participación de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, jueces y juezas de trabajo, personal especializado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, además de profesionales expertos en la materia, lo que dio como resultado un proyecto de ley consensuado entre diversos sectores, tal como se consigna en su exposición de motivos. Las reformas contenidas en este texto son concordantes con las exigencias internacionales suscritas por Costa Rica, y responden al modelo constitucional de un Estado respetuoso de los derechos laborales y garante del acceso efectivo a la justicia... “Acuerdo N° 021-MP-MTSS-MJ.

Hasta cierto punto no se logra encontrar sentido a las manifestaciones de la Ex mandataria Chinchilla, puesto que la misma indica que las razones de huelga a servicios esenciales y el no poder contratar rompehuelgas son los motivos que le

impulsan a dar su veto, sin embargo pareciera que la misma no analizó que la norma indicaba que debería de hacerse previo plan presentado con mínimo 15 días de antelación y mismo que deberá de ser aprobado por el Tribunal correspondiente, y de la misma manera en que estos servicios no pretendían quedar completamente desolados, sino que tendría que garantizar la permanencia de un número determinado de personal que no permitiría que las operaciones en estos servicios se paralizaran de manera total, por otra parte si con la huelga se busca tener una herramienta de presión para la obtención del derecho que se tiene por atropellado y el patrono tiene la potestad de generar nombramientos para reponer el personal faltante mientras la huelga está vigente se estaría mermando esa medida represiva en cierto punto, ya que prácticamente los servicios continuarían laborando de manera típica.

2.1.8.1 Levantamiento del veto.

En diciembre del 2014 durante el gobierno Solís Rivera, el presidente decidió firmar el levantamiento del veto que la exmandataria Chinchilla había realizado.

“El fundamento de mi veto sigue intacto; se frena el intento del Gobierno de la República y de los sectores sindicales del país, de imponer un régimen legal que permitirían las huelgas en servicios tan fundamentales como el de los hospitales, el suministro de electricidad y agua potable, o la distribución de combustibles”

(Chinchilla, 2015).

El fragmento hace referencia a las manifestaciones que realizó la expresidenta Chinchilla al conocer que el presidente Solís firmaría el levantamiento del veto que ella plasmó.

Sin embargo, el Magistrado Jinesta Lobo consideró que el “levantamiento” del veto no es una potestad constitucional expresa, conferida por el Constituyente al Poder Ejecutivo. Consecuentemente, no admitió el retiro de ningún veto, por razones de constitucionalidad, oportunidad o conveniencia.

Este asunto llegó a manos de la Sala Constitucional, y para el 07 de agosto de 2015, esta retrotrajo el levantamiento de veto del expresidente Solís Rivera, pues declaró inconstitucional su levantamiento (Voto 2015-012251 del 7 de agosto de 2015). Retrotrajo los procedimientos hasta el momento en que la mandataria Chinchilla hizo el levantamiento del veto por inconstitucionalidad y quedó únicamente en pie el veto por oportunidad o conveniencia.

Es aquí donde la Sala Constitucional ordena a la Asamblea retomar el trámite de la Reforma Procesal Laboral; y por fin, el 09 de diciembre de 2015, con el expediente 19.819 se modifica y aprueba dicha ley, la cual, el 14 de diciembre del mismo año se convierte en Ley de la República.

No cabe duda de que esta aprobación se dio en un tiempo breve. Se nota la urgencia e importancia que representaba este proyecto; debía ser puesto en

funcionamiento con la mayor brevedad. Era claro que la legislación laboral de nuestro país necesitaba este cambio, y ya siendo modificado en los puntos disputados e inconvenientes, no había motivo alguno por el cual retrasar más su aprobación, para aplicarlo con la brevedad posible.

2.1.8.2 Promulgación de la Reforma Laboral.

El 09 de diciembre del año 2015, las diferentes fracciones de la Asamblea Legislativa acordaron modificar el proyecto de la reforma laboral, en el punto generador del atraso de la entrada en vigencia de esta, el cual fue aprobado.

El 25 de enero de 2016 quedó firmada la Ley 9343, conocida como la Ley de la Reforma Procesal Laboral de nuestro país y entró a regir el 25 de julio del año 2017. Dicha ley se ha convertido en un paso grande e histórico, y se dice esto no solo por los resultados que esta emane, sino que se ha venido a innovar con recursos que antes no existieron en nuestra legislación laboral, con la implementación de los defensores públicos para el trabajador que califique, la unificación de los juzgados de mayor y menor cuantía, la oralidad como base de la sencillez y celeridad del proceso, entre otros aspectos que no buscan otro rumbo sino buscar la justicia pronta y cumplida.

Sin embargo, entra aquí el tema de la capacidad de estos despachos para apegarse a esta reforma y cumplir las exigencias fundamentadas de las partes que se adhieren a estos procesos judiciales, según lo prometido en la norma.

2.2. CONTEXTO TEÓRICO

2.2.1 Análisis de la reforma.

La reforma laboral, después de un exhaustivo trámite para llegar a la vida judicial, llegó con el fin de reducir los tiempos en los procesos laborales. Se dio la implementación del expediente digital, tratando de limitar el uso de papel y utilizando la oralidad como base esencial del proceso.

Así explicó la entonces Viceministra de trabajo Nancy Marín: “Se ha trabajado muy fuerte la capacitación para este proceso, queremos una vía muy expedita, con procesos que duren un máximo de seis meses; cuatro meses si es un procedimiento normal y dos meses más si la materia es compleja”.

2.2.1.1. Reducción de plazos legales.

Dentro de los plazos que han sufrido mayor cambio están el plazo para la interposición del recurso de casación, el cual pasó de 15 a 10 días. Esto reduce en

cinco días la oportunidad para formular los supuestos que serán conocidos por la Sala II (siempre que se cumplan los presupuestos explicados más adelante).

En la reforma, expresamente en el artículo 496, se establece el plazo para subsanar las demandas iniciales que no hayan cumplido con los requerimientos. Este resulta ser de 5 días, mientras que en el artículo 462 del derogado Código de Trabajo, no se establece un plazo expresamente, solo informa que mientras la demanda no fuera subsanada el proceso no sería continuado.

En el numeral 497 de la reforma se establece un plazo cierto de 10 días para contestar el traslado de la demanda, mientras que el anterior código tenía un abanico de oportunidades de ser menos o más, pues según el artículo 464, se otorgaba un plazo de 6 a 15 días para la contestación de la demanda. Es claramente mucho mejor contener una fecha cierta, que se ubique prácticamente en un punto medio de los anteriores; se brinda, en este plazo, un tiempo que pareciera ser suficiente para contestar la demanda de manera estudiada y con acierto.

2.2.1.2. Oralidad.

Nos indica el artículo 525 que: “La persona titular del órgano deberá asegurar, durante su celebración, el pleno respeto de los principios de la oralidad... “...

La sentencia de los procesos establecidos como de Menor Cuantía será dictada de manera oral, posterior a la finalización de la audiencia, en donde las

partes quedaran debidamente notificadas y de igual manera la prevención de pago a la parte que así correspondiere quedará hecha en ese mismo momento. Parte de lo manifestado lo encontramos en el artículo 539, inciso 2) “La sentencia se dictará de forma oral y, salvo que alguna de las partes solicite expresamente la redacción integral de la sentencia, únicamente su parte dispositiva se consignará por escrito, excepto en procesos tramitados electrónicamente, en cuyo caso, esa parte dispositiva será digitada, de modo que pueda ser reproducida de forma escrita o en respaldos electrónicos. “

Igualmente sucede con los casos de Mayor Cuantía, en donde la parte dispositiva de la sentencia deberá de ser dictada de manera inmediata a la finalización de la audiencia complementaria, sin embargo, la ley otorga al juzgador la potestad de extender el plazo para resolver el proceso cuando se denomine como de tramitación compleja. Es sabido que existen casos de relaciones laborales en las que la misma se extendió por años, inclusive y lo cito como referencia existe un caso en el Juzgado de Trabajo de Puntarenas que se tramita bajo el número de expediente 17-000322-0643-LA, en donde el colaborador estuvo desde 1991 hasta el año 2016 en la empresa y al finalizar esa relación se apersonó a instancias judiciales y entre sus pretensiones se encontraba el cobro de las horas extras de toda la relación laboral, mismas que fueron concedidas, por lo que realizar un cálculo de esta índole le generaría al o la juzgadora una demanda de tiempo extensa y que bajo la premura de entregar en ese mismo momento el fallo, podría acarrear errores que siempre perjudicaría a una de las partes.

Así establecido en el artículo 518 de nuestro Código Laboral 4) “ Se deliberará y dictará la parte dispositiva de la sentencia de inmediato de forma oral, debiendo señalarse, en ese mismo acto, la hora y fecha, dentro de los cinco días siguientes, para la incorporación al expediente y entrega a las partes del texto integral del fallo, el cual será escrito. Cuando se utilice tecnología electrónica, el fallo deberá documentarse en el respaldo correspondiente, de manera que se pueda reproducir de forma escrita o entregarse a la parte por otro medio. En procesos complejos o con abundante prueba podrá postergarse por ese mismo lapso... “

2.2.1.3. Asistencia Legal gratuita.

Habrá asistencia legal gratuita para la persona trabajadora con un salario inferior a dos salarios de auxiliar administrativo; esto, según el artículo 454 del CT. En criterio personal, pareciera ser un monto bastante elevado, puesto que la mayoría de quienes se desempeñan en el plano de las labores privadas, generan un salario inferior a este; únicamente excluye a una minoría que no clasificaría para ser patrocinado por la defensa pública. La situación que llama la atención es saber si la capacidad de respuesta de la asistencia legal será la ideal, con el posible flujo de beneficiarios que clasifican en este patrocinio. Con este supuesto, debería otorgarse también esta asistencia al trabajador que se disponga a intervenir en la vía judicial, mediante el monitorio laboral, pues invocaría a trabajadores cesados que necesitarían, en muchos casos, de este beneficio.

2.2.1.4. Posibilidad de conciliar en MTSS.

La reforma impulsa la conciliación y permite efectuarla ante un juez que homologue el acuerdo entre las partes, o bien, ante el Ministerio de Trabajo, quien fungirá como conciliador entre las partes. Esta etapa puede evitar que los casos acudan a la vía judicial, pues, si recurren a celebrar conciliación en este ente, el proceso no será conocido en el despacho judicial por las pretensiones que hayan sido satisfechas en conciliación. Es importante impulsar la conciliación, puesto que supone un gran ahorro, hay economía procesal y una gran disminución en el tiempo de espera para la resolución.

2.2.2. Ordinario laboral. Etapas del Proceso.

Existe, citado de manera expedita, por medio de la página web de la Sala Segunda de nuestro país, el orden en el cual se desarrolla el nuevo ordinario laboral.

(<https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/index.php/todaslasnoticias/63-noticias-2016/338-reforma-procesal-laboral-proceso-ordinario>)

“Demanda (Art. 495) - Análisis oficioso de la competencia (Art. 495) -
Prevenición a subsanar (5 días, Art. 496) - Notificación trabajador/a de lo prevenido -
Traslado de la demanda. Art. 497 – Notificación - Contestación de la demanda. 10
días, Art. 497 y 500 - Notificación - Audiencia a las partes y señalamiento para
audiencia Art. 513 - Resolución de excepciones sobre competencia Art. 438 y 503 -
Audiencia sobre excepciones de competencia. Art. 438 y 503 - Sentencia. Art. 518,

536 y 537) - Adición y aclaración. Art. 578 - Casación o apelación, según el caso. Art. 586 - Sentencia de segunda instancia. Art. 592 y 593 - Ejecución de sentencia (3 días para el traslado y 8 dictado sentencia, Art. 571)" Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (2012).

2.2.3 Plazo para el pago de liquidaciones.

Obsérvese que a pesar de que la ley no indica de manera expresa el plazo en el cual será exigible el pago de la liquidación del trabajador cesado, en reiteradas ocasiones se ha manifestado por parte de compendios del MTSS "**¿Cuánto tiempo se tiene para reclamar el derecho de pago de la cesantía?** " Se ha interpretado que el derecho al reclamo por parte de la persona trabajadora nace a partir del día siguiente de terminada la relación laboral y hasta un año plazo, la obligación de la persona empleadora es liquidar las prestaciones el mismo día en que se da por terminada la relación laboral (Página Web MTSS <http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/index.html>) y en reiteradas sentencias por ejemplo la N° 2018000470 "...para las horas extras y días de descanso, se conceden a partir del mes siguiente en que fueron laboradas y **para los demás extremos, a partir del día siguiente de la fecha de la conclusión de la relación laboral...** "

En la práctica nacional las empresas suelen tomarse un mes calendario para cancelar estas, en los casos que lo hacen, inclusive lo plasman en la carta de despido, indicando la fecha y donde debe hacer la cobranza de su liquidación.

Esta situación perjudica únicamente a la parte obrera, pues de cierta forma hasta se cohiben las intenciones de formular la demanda laboral respectiva por otros rubros que no fueron contemplados durante la relación laboral, por temor a que la empresa o patrono se entere de que existe un proceso en su contra; ello generaría molestia en el patrono y una retención aún más extensa para el pago de las prestaciones o el pago de derechos que son irrenunciables e innegociables. Sobran los casos donde los patronos prefieren sujetarse a los años que perdure un proceso ordinario laboral y guardar la esperanza de que este no rinda frutos; en muchos casos, el trabajador prefiere no someterse un proceso judicial, a sabiendas del tiempo que este tipo de procesos puede demorarse.

He logrado ver propiamente como estos asuntos se viven en realidad, en muchísimos casos, por no decir todos, los trabajadores cesados de sus labores se apersonan a buscar un servicio de asesoría legal para hacer el cobro de los montos que no les fueron cancelados, en este sentido he podido reconocer dos líneas, los que pretenden realizar únicamente el cobro de horas extras que no les fueron cancelados debidamente, y los que del todo no fueron liquidados y esperan realizar el cobro de sus derechos, y es a estos últimos quienes de manera directa se beneficiaran con el establecimiento del monitorio, y los primeros se verán beneficiados en un segundo plano ya que estos casos no serán tramitados mediante la vía ordinaria y no harán cola en el juzgado para ser resueltos.

2.2.4. Derechos irrenunciables.

Por su parte, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, indicó que tanto las vacaciones como el aguinaldo, son extremos de pago obligatorio ante el cese de la relación laboral, indistintamente de la razón que la generó. Sobre el particular, dispuso:

“...Las vacaciones y el aguinaldo, son derechos indiscutibles que tienen los trabajadores y trabajadoras, independientemente del motivo de conclusión de la relación laboral. A diferencia del preaviso y de la cesantía, que son derechos que pierden los trabajadores/as cuando incurren en alguna causal de despido; el aguinaldo y las vacaciones tienen como único supuesto de hecho para su configuración, la efectiva prestación del servicio; y no están sujetos a la causa de terminación de la relación laboral...”]-OJ-033-2014

Debemos iniciar este apartado mencionado que mediante esta figura se pretende proteger los derechos que a lo largo de nuestra legislación se han venido catalogando como irrenunciables o innegociables; corresponde directamente a las vacaciones y al aguinaldo. En esta investigación se observó que también el salario está determinado como uno de estos derechos, como se observa a continuación:

“...III.-SOBRE EL PAGO DE LAS PRESTACIONES

LEGALES: ... En cuanto a este tema esta Sala dispuso en sentencia 00942-97 de las 15:39 hrs. del 12 de febrero de 1997, lo siguiente:

“... Nótese que es el Estado quien debe velar porque en razón de un trabajo no se menoscabe la libertad o la dignidad del hombre. De allí que, si tomamos en cuenta que los rubros que componen una liquidación laboral, son derechos de los trabajadores que surgen al terminar la relación laboral, el no pago oportuno de dicha liquidación conlleva la violación a la dignidad del ser humano, derivado de su derecho sagrado y universal a la vida. En ese sentido, la jurisprudencia tanto común como constitucional ha entendido el salario como la retribución necesaria que recibe un trabajador por la labor realizada cuyo destino será su manutención y la de su familia, de allí que, se proteja este derecho a fin de evitar abusos que menoscaben la vida. Este mismo criterio de protección debe extenderse al derecho de todo trabajador de ser indemnizado a la terminación de su relación con el patrono, no sólo porque se incluyen derechos irrenunciables como lo son el salario, las vacaciones y el aguinaldo, sino porque las leyes laborales en los casos en que no sea invocada una causal para el despido unilateral del patrono, éste debe reconocer al trabajador cierta compensación monetaria...”

Nuestra legislación busca proteger ese derecho, pues si la persona empleada se desempeña en determinado puesto laboral, prestando sus servicios, es porque necesita el pago de su salario para subsistir y hay quienes dependen de ese trabajador. No se puede pretender atropellar los derechos del colaborador de manera antojadiza por parte del patrono, máxime cuando el salario ya fue ganado con la labor servida al empleador; los pagos claramente se realizan después de un día, una semana, quincena o mes de servicio brindado.

Aquí radica la esencia y fundamento de esta investigación, en determinar si la propuesta de un monitorio laboral sería, de alguna manera, ventajosa y eficiente para nuestra legislación.

2.2.5. Interposición de la demanda Monitorio Laboral.

Este apartado analizar el tema de que se estaría manejando en esta situación una expectativa de derecho. Para que el monitorio laboral prospere, no bastará con el solo adeudamiento de los rubros señalados anteriormente; el actor deberá aportar debidamente, en el momento de plantear la demanda y la carta de despido debidamente fundamentada por el patrono, la cual fue modificada por el artículo 35 de la Reforma Laboral, el reporte de salarios detallados a la Caja Costarricense del Seguro Social; estos documentos respaldarán las pretensiones del actor en la demanda, para que los montos tengan carácter de exigibles. Si no existiera esta

prueba documental, la demanda no podría tramitarse por esta vía sumarísima que pretende implementarse, pues sin estos requisitos sí estaríamos ante una expectativa de derecho sujeta a prueba y valoración más exhaustiva, que deberá abordarse por la vía ordinaria.

Debe obligatoriamente establecer un monto en específico, no puede tener una cuantía indeterminada, aunque esta sea determinable, es decir, no puede alegar en sus pretensiones, por ejemplo: salarios del último mes, contrario a esto, debe tener la deuda plasmada en un número exacto; esto para efectos de celeridad y aduciendo que el actor conoce totalmente sus derechos y sabe puntualmente cuales serían los montos adeudados.

Cumpliendo con los requisitos fundados y como lo establece el artículo 110.2 del Código Procesal civil, al ser la demanda admitida, procederá el juez a dictar la resolución intimatoria con las pretensiones del actor; da aviso de esta manera, de los montos que le son exigibles, salvo prueba en contrario.

De esta manera daría inicio el proceso. Debe haber finalización de una relación laboral, en la que todos o algunos de los derechos irrenunciables, señalados anteriormente, fueron cancelados de manera incorrecta o no fueron cancelados en su totalidad.

2.2.5.1 Auto o resolución intimatoria.

Obsérvese: “La resolución intimatoria inicia con una sentencia anticipada que contempla, una orden de pago de los extremos reclamados de capital... En la resolución intimatoria, además de la sentencia anticipada, se establece el plazo de oposición y el decreto de embargo. Por último, se ordena notificar a la parte demandada en el lugar señalado por el título, en su cláusula de domicilio, en caso de no existir dicha cláusula la notificación se realiza en el lugar aportado por la parte actora en el escrito de demanda” (Quesada, 2010, 137).

Se otorga el plazo de 5 días al demandado para que invoque las excepciones que considere pertinentes y ejerza su derecho a defensa.

2.2.5.2 Oposición fundada.

Para fundamentar la oposición se debe ofrecer prueba útil, admisible y pertinente, de conformidad con las excepciones que se invoquen, en cuyo caso el juez ordenará realizar audiencia oral.

Parajeles (2010) explica: “Si el juez o la jueza califica de fundada la oposición, en ese mismo auto, se señala hora para la audiencia oral y pública. No se establece un plazo para ese efecto, pero será lo más pronto posible. La oralidad en estos procesos es por vía excepcional y no aplica para todas las demandas monitorias. La

audiencia se caracteriza por la concentración de las actividades, la inmediación y publicidad” (p.181).

2.2.5.3 Audiencia

El tramite monitorio indica que en caso de celebración de audiencia, esta deberá regirse por la normativa del proceso sumario, el cual no indica un plazo determinado para agendar la audiencia, pero sí manifiesta hacerlo con brevedad. Sin embargo, en este precepto se puede utilizar, de manera complementaria, la normativa de nuestro Código de Trabajo, en cuyo artículo 513 indica que una vez contestada la demanda, se emitirá una resolución donde se ponga en conocimiento de esta y se deberá dar fecha y hora de audiencia, a más tardar para dentro del mes siguiente.

Esto, conformando, de ser necesario, un proceso que se fundamente en las dos normativas, buscando lo más acertado de cada una de estas y aplicándolo siempre en pro del buen funcionamiento y avance de los procesos.

Previo al estudio en audiencia de la prueba o excepciones aportadas por la parte demandada, el juez procederá a impulsar la conciliación y si esta no tuviera efecto, celebrará la audiencia y pasará a darle firmeza a la resolución intimatoria o al dictado de sentencia de primera instancia.

2.2.5.4. Firmeza de la Resolución Intimatoria.

Vencido el plazo y no habiendo oposición fundada, la resolución intimatoria adquirirá firmeza y en consecuencia, carácter de sentencia; por ello, en caso de no haber depósito realizado, se procederá a ejecutar embargos sobre los bienes del demandado.

2.2.5.5. Fenecimiento del Proceso.

Para llegar a esta etapa se puede proceder mediante varias vías. La primera, que el accionado honre su deuda y se dé por fenecido el proceso; contrario a esto, que el demandado se niegue a realizar el pago debido, por lo que se procedería contra los bienes susceptibles a embargo, para lograr, de manera exitosa, el pago de lo condenado en sentencia. Ahora bien, se puede proceder mediante embargos salariales, caso en el cual el proceso continuará en la vida jurídica, mientras los rebajos se generan mes a mes, en abono a la deuda, hasta completar la totalidad del monto adeudado. Se podrán rematar los bienes idóneos para la venta judicial; se podrán embargar los montos por servicios brindados por la parte demandada (en caso de ser una persona física o jurídica que venda algún servicio); se embargarán cuentas en bancos nacionales o privados, todo lo anterior, para lograr con alguno de los medios, finalizar la ejecución del proceso y que el actor obtenga lo que por derecho le corresponde. También se puede terminar con la demostración de pago o vencimiento del proceso.

2.2.5.6. Traslado a la vía ordinaria.

Si el juez, con base en la documentación aportada en la demanda inicial considera que el proceso no se apega a los lineamientos necesarios para proceder en la vía monitoria, emitirá una resolución donde indique el fundamento y el plazo con el que cuentan las partes para remitirse a la vía ordinaria. Estos tienen dos opciones, una, que se apersonen al proceso ordinario en el plazo indicado por la autoridad competente, en el cual se continuará el trámite ordinario en el punto procesal remitido a este. La segunda opción hace referencia a que el proceso sea archivado a la falta de interés de la parte actora; esto no significará perjuicio para que sea promovido de manera posterior por la vía ordinaria, siempre y cuando no haya vencido el plazo de un año que regula la ley para la interposición de la demanda laboral.

2.6.6. Las etapas del Monitorio Laboral.

Se redactan de la siguiente manera:

1. El proceso iniciaría con la presentación de la demanda, la cual deberá cumplir los aspectos establecidos, como los nombres de las partes, dirección para notificar al demandado, medio de notificaciones, sus pretensiones debidamente fundadas y la documentación (carta de despido y reporte de salaros percibidos ante la C.C.S.S.) que le respalde como base de lo expuesto; deberá de presentarla junto con la demanda.

2. Posterior a esto, el juez procederá a calificar la demanda, determinar si cumple con los requisitos necesarios para apegarse al proceso monitorio laboral, y supervisar que todos los datos necesarios estén contenidos en ella.
3. Si la demanda fuera admitida en esta vía y no contara con defectos, el juzgado le dará el curso correspondiente y despachará la ejecución. En caso de encontrar defectos en la demanda inicial, el juez procederá a prevenir al actor con un plazo de 3 hábiles para subsanar; de no hacerlo, la demanda será inadmisibile, sin perjuicio de ser presentada nuevamente con posterioridad.
4. Al seguir el proceso su curso natural, se le compelerá el pago al demandado o si tuviere oposición debidamente fundada, deberá exponerla en los 5 días hábiles posteriores a la notificación de la resolución intimatoria (plazo de 5 días aplicable tanto para el pago como para la oposición). Si el demandado se opusiera, tendría únicamente dos vías para hacerlo, la primera bajo la causal de pago, respaldándose en documentación idónea, o la segunda, alegando la prescripción del proceso.
5. Posteriormente, quedan dos líneas por seguir: ya sea el rechazo de la oposición expuesta en la que se confirma la resolución intimatoria, tomando esta carácter de sentencia; o bien, cuando se acogieran las oposiciones, en el caso de prescripción, la autoridad competente, posterior a darle audiencia de esta al actor, podrá resolver de manera escrita. Si la oposición de pago fuere acogida, el

juez procederá a dictar sentencia o celebrar audiencia oral; esto quedará a criterio del juzgador.

6. Una vez firme la sentencia, se procederá a ejecutar contra los bienes del demandado. En caso de ser apelada, quedará en efecto suspensivo ante el Tribunal de Apelaciones, para que este resuelva lo correspondiente.

2.2.6 Aplicación del Proceso monitorio laboral en otras jurisdicciones.

2.2.6.1 Chile.

Concha señala: “No cabe duda de que la introducción del procedimiento monitorio en nuestra legislación laboral ha significado un gran avance en el constante proceso de instalar herramientas que permitan un acceso más expedito, rápido y eficaz a la administración de justicia, en este caso, para los trabajadores que persiguen la declaración de derechos en su favor o el cobro de prestaciones laborales que se les adeudan” (Concha, 2015, p.33).

Continúa Concha (2015): “A lo que nos enfrentamos es a un procedimiento que rompe la estructura clásica y de orden lógico del ejercicio de la jurisdicción, con sus etapas de discusión, prueba y resolución. No es dicha estructura la que sigue el procedimiento monitorio. En efecto, su característica principal es la posibilidad de que se obtenga, frente a la demanda del actor, una resolución –sentencia monitoria– que acoja inmediatamente sus pretensiones, desplazando la iniciativa del

contradictorio al demandado a quien, sin haber sido escuchado y solo una vez notificado legalmente, se le entrega la alternativa de reclamar de esta resolución para acceder a un procedimiento declarativo posterior”.

Claramente y desde el inicio, se ha establecido que la idea y esencia de este proceso radica en la celeridad, en percibir realmente una justicia pronta y cumplida, en donde los trabajadores tengan respuesta efectiva y célere de su proceso. Testimonio de que esto se encuentra en el citado proceso, se encuentra en el monitorio laboral chileno, en un texto emitido por la Universidad Católica Chilena que hace referencia a lo siguiente: “Un buen ejemplo de un proceso judicial que incentiva a las partes a llegar a un acuerdo en vez de esperar una sentencia del juez es el procedimiento monitorio en materia de conflictos laborales de cuantías bajas. Se encuentra regulado en los artículos 496 a 502 del Código del Trabajo; se estableció en nuestra legislación con el propósito de acelerar los juicios laborales bajo la premisa de que “un juicio excesivamente largo no es justo”, porque no cumple con uno de los principios esenciales del debido proceso; esto es, la celeridad, especialmente en materia de conflictos laborales. La palabra “monitorio” hace alusión a una advertencia”.

A continuación, tenemos un ejemplo de sentencia de monitoria enalzada de esta legislación:

Rol Interno : C-340-2018

Rol Unico : 18- 4-0133737-3

Tribunal : Jdo. de Letras del Trabajo de Talca

Causa RUC N° 18-4-0133737-3 RIT C-340-2018 Materia Cumplimiento de sentencia ejecutoriada Procedimiento Ejecutivo cobranza laboral Demandante Leonardo Patricio Ramos Muñoz C.I. 16.728.598-8 Abogado Aquiles Alejandro Carrasco Navas C.I.

Demandado Transportes Francisca Moyano Sepúlveda E.I.R.L Rut 76.079.501-1 Abogado Luis Lozano Donaire C.I.

Ingreso 21 de noviembre de 2018 Cit. oír sent.

11 de febrero de 2019 Juez que falla Juan Marcelo Bruna Parada Talca, once de febrero de dos mil diecinueve.

VISTO Y CONSIDERANDO.

Primero: Partes del juicio.

Que son partes en esta juicio ejecutivo sobre cobranza laboral, RUC N°18-4-0133737-3, RIT C-340-2018 del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, Que son partes en esta causa por la demandante don LEONARDO PATRICIO RAMOS MUÑOZ, empleado, domiciliado en calle 24 Norte 4 Oriente B #3628, de la ciudad de Talca, como demandante; y TRANSPORTES FRANCISCA MOYANO SEPÚLVEDA E.I.R.L., empresa del giro de transporte de mercadería, representada legalmente por doña Francisca Moyano Sepúlveda, ambas domiciliadas en calle 3 Oriente #731 de la ciudad de Talca, como demandada.

Segundo: Demanda .

A folio 1, el 21/11/2018, se recepcionó en este Tribunal la causa seguida ante Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, caratulada ¿Leonardo Patricio Ramos Muñoz con Transportes Francisca Moyano Sepúlveda E.I.R.L.¿, Rit O-523-2018, Ruc N° 18-4-0133737-3, a objeto de perseguir el cumplimiento de la sentencia dictada con fecha 19 de octubre de 2018, en la que se condenó a la demandada al pago de las siguientes **prestaciones**: I.- Que el despido del actor ocurrido el 30 de junio de 2018 es improcedente debiendo la demandada pagar al demandante sólo las siguientes indemnizaciones y recargos: a) \$667.632 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

1 b) \$2.670.112 por concepto de indemnización por años de servicio.

c) \$801.1258 por concepto de recargo legal de la indemnización por años de servicio.

II.- Que el despido del actor no produce el efecto de poner término para fines remuneraciones y, en consecuencia, al haber incurrido la demandada en la infracción del artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo, se condena al demandado a pagar al demandante las remuneraciones del actor desde la fecha del término del contratos decir, desde el 30 de junio de 2018, hasta la convalidación mediante el pago y comunicación de las cotizaciones de seguridad social sobre la base de una remuneración de \$ 667.632.

III.- Que el demandado deberá pagar al actor por concepto de **prestaciones** laborales, las siguientes sumas de dinero: a) \$ 1.141.044 por concepto de feriado legal no compensado; b) \$ 260.405 por concepto de feriado proporcional no indemnizado Tercero: Excepción de pago . Que a folio 22, el 5/12/2018, comparece doña Francisca Moyano Sepúlveda por Transportes Francisca Moyano Sepúlveda EIRL, quien opone a la ejecución la siguiente excepción:

Excepción de pago parcial, en la audiencia preparatoria de la Rit 0-523-2018 del Juzgado de Letra del Trabajo y antes que se determinara el monto de las obligaciones laborales que le corresponde percibir al trabajador, éste arribó a un acuerdo o transacción en cuya virtud el demandado solidario Coca Cola Embonor S.A. pagó la suma de \$2.000.000, evidentemente esa suma corresponde a una parte de la suma mayor que obtuvo el trabajador y se pagó antes de que la sentencia estuviera ejecutoriada.

En cuanto a la convalidación del despido, es del caso indicar que las cotizaciones previsionales del actor se encontraban pagadas por todo el periodo a la fecha del despido, situación que como no fueron debidamente notificadas obviamente no pudieron acreditar, por lo que comunican en este acto, como parte de la excepción de pago parcial y para todos los efectos legales, adjuntando el certificado de pago de cotizaciones previsionales hasta la fecha del despido.

Evidentemente no puede constituir la sentencia laboral motivo de un enriquecimiento sin causa.

Cuarto: Evacuación del traslado de la excepción . A folio 27, el 7/12/2018, comparece don Aquiles Alejandro Carrasco Navas, abogado por la parte 2 demandante, quien contestado el traslado a la excepción opuesta, solicita desde ya el rechazo de la misma en razón de las siguientes consideraciones: 1.- La demandada señala que el supuesto pago de la cantidad de \$2.000.000.- efectuado por la demandada solidaria de la anterior causa declarativa es relevante en la actual pretensión de cobro, señalando textualmente que ¿evidentemente esa suma corresponde a una parte de la suma mayor que obtuvo el trabajador y se pagó antes de que la sentencia estuviere ejecutoriada¿.

2.- No obstante lo anterior, no vemos cómo resulta evidente que esta suma de dos millones de pesos corresponda a una parte de la suma mayor que obtuvo el

trabajador (¿cuál"), ni tampoco resulta evidente cómo dicha correspondencia tenga alguna conexión con el presente juicio.

3.- El pago de la cantidad de dos millones de pesos fue pactado con un tercero ajeno a la presente causa, con el solo objeto de poner término al juicio y sin reconocimiento de derecho alguno de aquéllos que se encontraban en discusión. La forma en que dicho acuerdo tendría alguna conexión con la presente cobranza no es referida por la contraparte en su excepción.

La conclusión es clara, no existe conexión alguna, al tratarse de obligaciones diversas.

4.- En razón de lo anterior, las circunstancias de hecho invocadas por la demandada -incluso en el evento de acreditarse algún pago entre el demandante y Coca-Cola Embonor S.A.-, no dan cuenta de la existencia de un pago parcial de la deuda a que fuera condenada la demandada Transportes Francisca Moyano Sepúlveda EIRL, razón por lo que su excepción debe rechazarse.

5.- En cuanto a la convalidación del despido enunciada por la demandada, esta circunstancia no configura ninguna de las excepciones previstas por el artículo 470 del Código del Trabajo, por lo que malamente puede considerarse como una solicitud idónea para esta etapa procesal.

En todo caso, la eventual comunicación al trabajador del pago de las cotizaciones previsionales debe discutirse en un incidente especial e implica la prueba de las formalidades exigidas por ley para dicha comunicación, por lo que no cabe su oposición como excepción a la ejecución.

6.- Por último, no obstante invocar un supuesto pago parcial de la deuda, en su petitorio la demandada solicita el rechazo completo de la demanda, evidenciando

una abierta contradicción en su pretensión que determina indudablemente que deba rechazarse la excepción opuesta.

3 Quinto: Actuaciones procesales.

A folio 35, el 26/12/2018, se recibió la causa a prueba y se fijó el hecho pertinente, sustancial y controvertido que allí consta.

A folio 49, el 11/02/2019, se cita a las partes a oír sentencia.

Sexto: Prueba de la parte demandante.

Que la parte demandante agregó a la causa los siguientes medios probatorios.

1.- A folio 1 rola sentencia dictada en la causa Rit O -523-2018, Ruc N° 18-4-0133737-3 del Juzgado de Letras de Talca, el 29 de octubre de 2018.

Séptimo: Prueba de la parte demandada.

Que la parte demandada agregó a la causa los siguientes medios de prueba.

1.- Escrito presentado en la causa Rit J-77-2018 del Juzgado de Letras de Talca.

2.- Acta de avenimiento suscrito por el propio trabajador con el demandado solidario en la causa 0-523 2018 del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.

3.- Certificado de pago de cotizaciones previsionales de Leonardo Ramos Muñoz Rut 16.728.598-8.

Octavo: Que se tuvieron a la vista las siguientes causas.

1.- Causa Rol N° J-77 2018 del Juzgado de Letras de Cobranza de Talca.

2.- Causa Rol N° 0-523-2018 del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.

Noveno: Que en la causa Rit O-523-2018, tomada a la vista, demandó don Leonardo Patricio Ramos Muñoz a Transportes Francisca Moyano Sepúlveda E.I.R.L y en forma solidario y/o subsidiaria a Coca Cola Embonor S.A., atendido que entre las demandadas existiría régimen de subcontratación.

En la audiencia preparatoria, solo compareció la parte demandante y la demandada solidaria y/o subsidiaria, las cuales llegaron a acuerdo de pagar una suma única de \$2.000.000, continuando la causa con la demandada principal, respecto de la cual se dictó la sentencia que se ejecuta en esta causa.

La comparecencia de Coca Cola Embonor S.A. en la causa Rit O-523-2018, obedeció a su calidad de empresa contratista, por lo que en la eventualidad de ser condenada la demandada principal, solo en ese caso sería responsable solidaria o subsidiariamente de las obligaciones a que fuera condenada la demandada principal.

Por consiguiente, la conciliación parcial a que se llegó con Coca Cola Embonor S.A., dice relación con evitar una condena por el total de una deuda, ya sea que debiese pagar solidaria o subsidiariamente, conformándose en este caso a la demandante con recibir la suma de \$2.000.000 por parte de Coca Cola Embonor S.A., independiente cual sea el resultado del juicio con la demandada principal.

Por consiguiente, en la eventualidad que no se hubiese llegado a acuerdo, ante la sentencia que obtuvo la demandante, podía haber cobrado indistintamente a cualquiera de las demandas, si se prueba la responsabilidad solidaria.

Pero como Coca Cola Embonor S.A. llegó a acuerdo parcial con la demandante, a esta nada puede cobrar, toda vez que esta ya pagó lo acordado.

Ahora bien, estando radicada la relación de las demandadas en régimen de subcontratación, lo pagado mediante conciliación por Coca Cola Embonor S.A., bajo ninguna circunstancia puede considerarse un pago independiente de su responsabilidad solidaria y/o subsidiaria, porque si así se estimase, se estaría favoreciendo el enriquecimiento sin causa por parte del trabajador. El hecho de la conciliación en los términos que da cuenta el acta agregada a la causa, implica para la demandante, que en caso de obtener en contra del demandado principal, se desiste de perseguir al demandado solidario y/o subsidiario en lo que exceda a la suma conciliada.

Décimo: Atendido lo razonado precedentemente, procede acoger la excepción de pago parcial, hasta la suma de \$2.000.000.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 463, 464, 466, 470 del Código de Trabajo, se resuelve: I.- Que se acoge parcialmente la excepción de pago opuesta por doña Francisca Moyano Sepúlveda por Transportes Francisca Moyano Sepúlveda EIRL, a folio 22, el 5/12/2018, hasta la suma de \$2.000.000.

II.- En consecuencia, se acoge parcialmente el cobro ejecutivo de lo ordenado pagar en la sentencia dictada en la causa Rit O-523-2018, debiendo descontarse la suma de \$2.000.000.

Notifíquese, regístrese, dese copia autorizada a la parte que lo requiera y archívese en su oportunidad.

RIT: C-340-2018 RUC: 18-4-0133737-3 Dictó don JUAN MARCELO BRUNA

PARADA , Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.

5 Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.

A contar del 12 de agosto de 2018, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl> Talca, once de febrero de dos mil diecinueve, se notificó por el estado diario la sentencia que antecede.

Podemos ver en este caso, como el Juzgado condenó subsidiariamente a las demandadas, sin tomar en cuenta un pago parcial que había efectuado una de estas con anterioridad, el juez superior resuelve, analizando, externa que no puede favorecer un enriquecimiento injustificado del actor, por lo que esos 2 millones que fueron cancelados deberán de ser descontados de la condenatoria, vivo ejemplo de esto es el derecho a Defensa que posee la parte accionada, la misma, se opuso a lo resuelto por el juez a quo y el tribunal superior le otorgó la razón.

2.2.6.2. España.

Ahora corresponde aludir al caso de España: “El proceso monitorio comenzará por petición inicial en la que se expresarán la identidad completa y precisa del empresario deudor, datos de identificación fiscal, domicilio completo y demás datos de localización, y en su caso de comunicación, por medios informáticos y telefónicos, tanto del demandante como del demandado, así como el detalle y desglose de los concretos conceptos, cuantías y períodos reclamados. Deberá acompañarse copia

del contrato, recibos de salarios, comunicación empresarial o reconocimiento de deuda, certificado o documento de cotización o informe de vida laboral, u otros documentos análogos de los que resulte un principio de prueba de la relación laboral y de la cuantía de la deuda, así como documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación cuando éstas sean exigibles. La solicitud se presentará, preferentemente, por medios informáticos, de disponerse de ellos, pudiendo extenderse en el modelo o formulario que se facilite al efecto” (Ley reguladora de la Jurisdicción social, art 101, inciso a).

Este proceso deberá de cumplir con requisitos básicos iniciales para poder ser interpuesta, como lo son:

1. El demandado no puede encontrarse en concurso.
2. La deuda debe de obedecer a una deuda individual, los conflictos colectivos no calzaran bajo este trámite.
3. Los montos que encuentren en cobro deben de ser líquidos, vencidos y exigibles. (Es aquí donde sacamos la expectativa de derecho del proceso monitorio laboral en Costa Rica)
4. La cuantía no debe exceder los 6 mil euros.
5. Finalmente, el demandado debe de ser ubicable, y en el supuesto de no ser así y tener que notificar vía edicto el proceso pasaría a ser ordinario.

En este punto podemos entrar en disputa referente al requisito quinto mencionado anteriormente, puesto que, en nuestro trámite judicial, lo correspondiente al no ser

ubicable la parte demanda sería solicitar el nombramiento de un curador, en vista de que las personas físicas y jurídicas tienen la obligación de mantener su domicilio actualizado, ya que se encuentra regulado este supuesto en el artículo 21 de la ley de Notificaciones Judiciales.

Arbonés (2012) nos dice: De ser admisible la petición, se requerirá al empresario, por lo que parece que este procedimiento no podrá utilizarse en deudas del trabajador respecto del empresario, a fin de que en el plazo de diez días alegue sucintamente la inexistencia total o parcial de la deuda reclamada, advirtiéndolo al demandado de que, de no oponerse o no pagar la cantidad reclamada, se despachará ejecución. Este apercibimiento no podrá efectuarse mediante edictos, siendo imprescindible la notificación personal”

La tramitación de este proceso indica que de haber oposición fundada de manera exitosa (la cual será determinada por el juez) el procedimiento tomará dos rumbos; el primero en el que se da audiencia a la contestación del demandado al actor, pretendiendo que complete los requisitos establecidos en la demanda inicial del proceso ordinario laboral, para darle el trámite tendente a continuar bajo esta vía (ordinario); la segunda, que de no cumplirlo en el plazo asignado, será archivada, pero sin perjuicio de que el actor, con posterioridad, pueda presentar el proceso mediante la vía ordinaria para poder cobrar sus derechos.

En este contexto, resulta sumamente atractivo el hecho de que al resultar infructuosa la demanda monitoria, el actor podrá seguir sus pretensiones, bajo la

premisa ordinaria; sin embargo, deberá cuidar el plazo de vencimiento para reclamar sus derechos laborales (1 año). Lo anterior, puesto que si el actor no cumpliera con lo prevenido por el juez para trasladar el proceso a vía ordinaria, la demanda sería archivada, y en caso de estar el año ya cumplido desde la fecha en que se hizo el despido al momento de replantear la demanda, esta ya estaría vencida.

En la propuesta, se busca que el proceso sea admitido con dos documentos básicos, la carta de despido y el desglose de reportes salariales a la C.C.S.S; estos serían indispensables para lograr que la demanda fuera admitida. Sin embargo, en contraparte, Ureña. A (2017) indica: “observamos que la ley no regula que el trabajador tenga que aportar una prueba plena, sino únicamente un principio de prueba de la concurrencia de la deuda. Así, el artículo 101 LJS pone ejemplos de toda una serie de documentos susceptibles de aportación (*copia del contrato, recibos de salarios, comunicación empresarial o reconocimiento de deuda, certificado o documento de cotización o informe de vida laboral*) pero permite también que se acompañen otros documentos, en un listado que tiene la condición expresa de “*numerus apertus*”.”. Es decir, en la legislación española no existe documentación indispensable para la interposición del proceso; ahora bien, de todo esto se puede tomar que sería beneficioso, aparte de aportar la prueba necesaria para la admisión de la demanda, aportar, como beneficio de credibilidad para el actor, cualquier otro documento relacionado con el proceso, tendente a demostrar la veracidad de los hechos planteados en demanda, con lo cual se respalda su petitoria.

2.3. HIPOTESIS.

Así: “una hipótesis es una anticipación en el sentido de que propone ciertos hechos o relaciones que pueden existir, pero que todavía no conocemos y no hemos comprobado que existan (Arias, p. 58, citado por Barrantes, p.121, 2002).

A mayor aplicación del proceso monitorio laboral, menor el tiempo de resolución para la cobranza de prestaciones laborales y el circulante judicial.

2.3.1 Variable independiente.

2.3.1.1 Análisis de la Reforma.

Según Caballero (2016): “El término de "reforma judicial" se refiere a aquellos procesos orientados a la modernización o transformación de instituciones judiciales, y necesariamente implica cambios en los aspectos materiales o culturales”.

La Reforma Laboral vino a tratar de implementar una evolución en la tramitación de los casos, buscando la simplicidad y eficacia en la resolución de procesos laborales.

2.3.2 Variable dependiente.

2.3.2.1 Establecimiento de un monitorio laboral.

Según Culebras (2017): “El Procedimiento Monitorio es un procedimiento judicial... para la reclamación de deudas sin límite de cuantía, que se presenta como un instrumento rápido, sencillo y eficaz que comporta altos porcentajes de éxito en la gestión de cobro”.

Es un proceso judicial para reclamar una deuda, vencida, determinada y exigible, con la finalidad de que el acreedor pueda cobrarla de manera celeré.

2.3.3. Operacionalización de las hipótesis.

Hipótesis	Conceptos	Variables	Indicadores
<p>A mayor aplicación del <u>proceso monitorio</u> laboral</p>	<p>Proceso judicial para reclamar una deuda vencida, determinada y exigible, con la finalidad de que el acreedor pueda cobrarla de manera célere</p>	<p>Análisis de la reforma, con miras a establecer un monitorio laboral.</p>	<p>1. Reducción del plazo de resolución.</p>
<p>Menor el tiempo de resolución para la cobranza de <u>prestaciones laborales</u> y el <u>circulante judicial</u>.</p>	<p>-Beneficios adicionales que se le otorgan al trabajador por la existencia de un vínculo laboral, exigibles al momento de la finalización de este.</p> <p>-Totalidad de procesos que se encuentran en circulación en la oficina judicial para ser resueltos.</p>	<p>Aplicación del proceso monitorio.</p>	<p>2. La celeridad en el pago de prestaciones sujetas a la vía judicial.</p> <p>3. El desatascos de los juzgados laborales.</p>

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.

3.1.1. Finalidad.

Según Barrantes (2002), la investigación pura es aquella orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación sin un fin práctico; busca crear un campo de conocimientos. Entretanto, la investigación aplicada busca solucionar problemas prácticos para transformar la realidad de estos.

En esta investigación la finalidad es aplicada, pues hay una propuesta de ajuste a la legislación laboral, con la idea de que sirva como bases para un proyecto de ley futuro. Es decir, se espera que la misma sea aplicado en pro de nuestro fuero laboral, se buscará promover y respaldar este tipo de procesos para que sea exitosamente admitido, siendo la idea principal transformar la realidad de muchos trabajadores deseosos de obtener su derecho.

3.1.2 Dimensión temporal.

Al respecto, puede señalarse: “Estudios transversales (sincrónicos): estudian aspectos de desarrollo de los sujetos en un momento dado” (Barrantes, 2002, p.64).

Esta investigación, será realizada mediante un estudio transversal, pues como explicaba Barrantes, se estudiará el desarrollo en un momento dado, se analizará desde la entrada en vigencia de nuestro primero Código de Trabajo, en el año 1943, hasta la actual Reforma Laboral, 2017, se explorará el trámite monitorio en nuestro país y el paso del tiempo que ha traído cambios para esta vía también.

3.1.3. Marco.

Según Barrantes (2002), existen dos tipos de marcos, esto dependiendo del lugar donde se realicen las acciones investigativas; existen de laboratorio y de campo. Como bien lo indica su nombre, las de laboratorio son realizadas en estos, es decir, conlleva la acción intencionada de las condiciones de la investigación; entretanto las de campo, presentan una mayor libertad para generalizar los resultados, y se realizan en situaciones naturales.

Esta investigación se regirá por la aplicación de campo, pues se pretende emplear un nuevo proceso que fortalezca y respalde la reforma laboral de nuestra legislación, con el marco macro; esto, debido a que la investigación se aplicará en una parte de lo mega, es decir, en un juzgado de todos los existentes en el país, iniciando desde algo desconocido en una rama del derecho nuestro, pero instando a aplicarlo basándonos en una vía que ha tenido tiempo suficiente en su aplicación.

3.1.4. Naturaleza.

Existen tres tipos de naturaleza de investigación: estas son: la investigación cualitativa, cuantitativa y la mixta. Obedecen al tipo de investigación que se desarrolla, según lo que se vaya a estudiar así se asignará la clasificación.

3.1.4.1. Investigación mixta.

La investigación mixta: “Va entremezclando ambos enfoques a lo largo de todo el proceso, que se vuelve más complejo” (González et al, 2018, p.32).

Se debe agregar que la naturaleza de esta investigación es mixta, esto, puesto que si bien es cierto no buscamos directamente un análisis de mediciones, al final necesitamos realizar un estudio de expedientes tramitados bajo las dos vías aquí invocadas (cobro y laboral), para al final crear un número que nos indique las factibilidades del proceso propuesto

3.1.5. Carácter.

3.1.5.1. Investigación exploratoria.

Al respecto, obsérvese: “La investigación exploratoria, como su nombre lo indica, es la investigación que se realiza para conocer un tema poco investigado. En cuyo caso,

su propósito central es aportar información nueva, sobre la cual otra investigación luego puede profundizar” (González et al, 2018, p. 32).

Esta investigación hará referencia al estudio exploratorio, pues pretende ahondar en un tema que al menos en nuestro país no ha sido estudiado; posteriormente y si el trabajo investigativo arroja resultados favorables, se promoverá la posibilidad de que se estudie y analice el tema por otros profesionales en derecho y que resulte en una propuesta de proyecto de ley.

3.2. SUJETOS Y FUENTES DE INVESTIGACIÓN.

3.2.1. Sujetos de información.

En esta investigación se utilizarán como sujetos de muestra los señores jueces de la República del Primer Circuito Judicial de Puntarenas, destacados en el Juzgado de Trabajo, Juzgado de Cobros, y Tribunal de Apelaciones Civil y Laboral profesionales con la capacidad necesario para aclarar cualquier que sea necesaria para el estudio de esta investigación.

3.2.2. Fuentes de primera mano.

En este proyecto se utilizarán, como medios de primera mano, tesis relacionadas con el trabajo investigativo, que colaboren a eliminar cualquier vacío o desconocimiento existente.

Según González et al (2018), estas fuentes obedecen a todas las tesis que se pueden encontrar en línea y a los trabajos investigativos de organizaciones reconocidas.

Autor o Autores	Universidad u organización	País	Año
Barquero Pereira, L	Universidad de Costa Rica.	Costa Rica	2017
López Delgado, M.	Universidad de Costa Rica.	Costa Rica	2015
Concha Tapia, R.	Universidad San Sebastián.	Chile	2015
Código de Trabajo	<i>Ley número 2</i>	Costa Rica	1943
Código de Trabajo. Reforma Procesal Laboral.	Ley número 9343	Costa Rica	2015

Reforma Procesal Civil	Ley número 9342	Costa Rica	2017
------------------------	-----------------	------------	------

3.2.3. Fuentes de segunda mano.

González et al (2014) indican que son: “Libros utilizados durante la investigación, tanto como fuentes de consulta como bibliográficos. En este apartado, se pueden incluir documentos tomados de sitios Web siempre y cuando cuenten con su autor, título y año de publicación”.

Autor o autores	Título	País	Año
Parajeles, G.	<i>Los procesos civiles y su tramitación</i>	Costa Rica	2010
Bavaresco, A.	<i>Proceso Metodológico en la Investigación</i>	Venezuela	2013

3.2.4. Fuentes de tercera mano.

Según González et al (2018), estas fuentes están compuestas por cualquier artículo científico de una revista reconocida o indexa, siempre que se relaciones con el tema estudiado o investigado.

Autor o autores	Titulo	País	Año
Caballero, J.	Los elementos de la Reforma Judicial	México	2016
Culebras, I.	El Procedimiento Monitorio: una vía rápida y eficaz para la reclamación de deudas	España	2017

3.3. SELECCIÓN DEL MUESTREO.

Según Sampieri et al (2014), la muestra es un subgrupo de la población o universo:

“...para seleccionar una muestra, lo primero que hay que hacer es definir la unidad de muestreo/análisis (si se trata de individuos, organizaciones, periodos,

comunidades, situaciones, piezas producidas, eventos, etc.)” (Sampieri et al, 2014, p. 173).

En este trabajo no existe el muestreo, pues se realizará una entrevista para el cumplimiento de la investigación necesaria.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR LA INFORMACIÓN.

Las técnicas utilizadas se denominan *de observación* “...permiten ver más cosas de las que se observan a simple vista” (Barrantes, 2002, p.178) y las encuestas, las cuales serán detalladas a continuación:

Para la aplicación de esta área se utilizó la entrevista y no se realiza muestreo, esto, con el fin de no delimitar los colaboradores ya que por sí solos son reducidos aplicando la técnica de muestreo delimitaría aún más las posibilidades de obtener los datos necesarios.

3.4.1. Cuadro de operacionalización de las variables.

OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPE RACIONAL	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL
<p>1. Determinación, y propuesta, en caso de ser viable, de la aplicación de un proceso monitorio en nuestra legislación.</p> <p>2. identificar si la propuesta de este proceso constituirá una ayuda y no una traba más en nuestro sistema judicial.</p> <p>3. Conocer las opiniones de jueces de la República en materia Laboral y de Cobro, perteneciente al Circuito Judicial de Puntarenas, así como de trabajadores que han experimentado casos ordinarios laborales y han tenido extensa espera.</p>	<p>A mayor aplicación del proceso monitorio laboral.</p> <p>Menor el tiempo de resolución para la cobranza de prestaciones laborales y el circulante judicial.</p>	<p>Análisis de la reforma, con mira a establecer un monitorio laboral.</p> <p>Aplicación del proceso monitorio.</p>	<p>La reforma a la Ley vino a evolucionar la legislación de trabajo en Costa Rica, con el ideal entre otros varios, de que los trabajadores no deban esperar hasta 10 años para que su caso sea resuelto en los juzgados.</p>	<p>En la escala realizada se visualiza el porcentaje que hace referencia a un resultado positivo para la aplicación de los procesos monitorios en materia laboral, así: después del 50% sería un avance considerable y adecuado para esta aplicación, pues se considera que si la mitad de los procesos cobratorios de derechos irrenunciables se agilizaran, generaría un desatasc favorable para los juzgados y una justicia pronta y cumplida para los usuarios.</p>	<p>Técnica de Censo.</p> <p>Instrumento: Entrevista.</p> <p>Entrevista a juez laboral de la pregunta 6 a la 8 Factor A o variable independiente.</p> <p>Entrevista a juez laboral de la pregunta 8 a 10 Factor B o variable dependiente.</p> <p>Entrevista a juez de Cobro de la pregunta 6 a la 10 Factor B o variable dependiente.</p>

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTEPRETACIÓN DE DATOS

4.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN.

Desde 1943 nuestra legislación laboral regulaba el proceso ordinario, el cual se encarga de dirigir los procesos de cobros de prestaciones laborales no canceladas (entre otros). Sin embargo, dicho proceso, al pasar los años y aumentar el flujo de contrato laborales y de relaciones que finalizaban y no de la mejor manera, comenzó a volverse ambiguo y lento; inclusive hay expedientes que llevan en la actualidad hasta 6 años de espera, los cuales desde el año 2015 fueron interpuestos y están a la espera del señalamiento de juicio por celebrarse a finales del año 2018. A ese respecto, si posteriormente a esto el resultado fuera positivo, podría ser esta sentencia recurrida y tener que esperar hasta un año más, mientras el Tribunal de Apelaciones resuelve dicha apelación; si por cuantía tuviera casación, serían como mínimo 6 meses más de espera para obtener un resultado.

Sin embargo, la reforma laboral en Costa Rica ha venido a acortar estos plazos de espera, a modificar los Recursos de Apelación y Casación, porque puede ser aplicado únicamente uno de los dos Recursos, según la cuantía del proceso. Inclusive, se podría decidir que esta medida resulta ser de gran alivio para los Tribunales de Apelaciones, pues los casos en que la cuantía es menor de 5 millones son “pocos”; los procesos donde se deben cobrar horas extras por toda la relación laboral, reajuste salarial que impactaría directamente en reajuste de aguinaldo, vacaciones y demás rubros ya conocidos, normalmente suelen exceder esta cuantía.

Por otra parte, la reforma en su práctica está realmente fresca, y hasta cierto punto sería prematuro emitir un criterio sobre si esta ha o no sido beneficiosa; se pueden destacar los plazos que el juez tiene para señalar audiencia y para fallar que se ha implementado de manera favorable. Por otra parte, si se analizan las declaratorias de ilegalidad de la huelga que inició el 10 de setiembre de 2018, el proceso ha sido completamente lento, cuando debería ser un trámite expedito; por ello, en opinión de la suscrita, una vez más, resulta prematuro emitir dicho veredicto.

Ahora, si se analiza la posibilidad de agilizar, desatascar y alivianar estos procesos aún más de lo que ya la reforma ha venido a intentar hacer, resulta completamente interesante y llamativo un proceso expedito y sencillo como el monitorio, donde la resolución de traslado se convierte en una sentencia, y ordena los montos por pagar; se puede tomar en cuenta que la comprobación de la existencia laboral puede convertirse en el título ejecutivo necesario para accionar estos procesos.

4.1.1. Descripción de los datos.

Contenido de la entrevista:

De la pregunta 1 a 5 preguntas de índole personal.

6. ¿Cómo puede describir la experiencia que ha tenido con los procesos ordinarios desde la aplicación de la reforma laboral con el puesto que usted desempeña?

7. ¿Considera que la citada reforma ha sido beneficiosa en la aplicación?
8. ¿Considera que los rubros correspondientes a vacaciones y aguinaldo proporcionales, deberían de apegarse al conocido proceso ordinario?
9. ¿Conoce los beneficios o desventajas del proceso monitorio en materia de cobro?
10. ¿Apoyaría la aplicación de un proceso monitorio laboral, con el fin de agilizar el cobro de los derechos citados anteriormente?
11. ¿Considera usted que la implementación de un proceso monitorio laboral en el que se dicte una resolución intimatoria y se despache ejecución inmediata, ayudaría a disminuir el circulante de los juzgados laborales?

Los entrevistados coinciden en la mayoría de respuestas; han mostrado gran interés y sorpresa al mencionárseles del tema aquí investigado, han manifestado que les parece una propuesta bastante productiva y que apoyarían el impulso de esta.

6. ¿Cómo puede describir la experiencia que ha tenido con los procesos monitorios?
7. ¿Considera que los citados procesos han sido beneficiosos en la aplicación?

8. ¿Cree que hay algún vacío en la Ley de Cobros?

9. ¿Qué opinión tendría respecto a la aplicación de un proceso monitorio en materia laboral, en cuanto al cobro de derechos laborales irrenunciables?

10. ¿Considera que el citado proceso sería beneficioso y ayudaría a desatascar los juzgados laborales?

11. ¿Si llegara a existir el proceso monitorio laboral, sería conveniente usar la Ley de Cobo de manera supletoria?

Los aquí entrevistados, han manifestado estar de acuerdo con que la implementación del proceso señalado puede llegar a ser muy beneficioso; sin embargo, hacen hincapié en puntos de comparación del proceso monitorio de cobro, pues contiene falencias que, si fueren aplicadas de manera supletoria en materia laboral, podrían más bien acarrear atrasos y perjuicios; por ello, recomiendan realizar una pequeña ley innovadora que haya comparado en la teoría y práctica los errores y beneficios del monitorio y que unifique, modifique y corrija, para crear una reglamentación de calidad.

Señalan en general los entrevistados, y según la experiencia que han adquirido con los años laborados en vía judicial, que esta implementación liberaría la agenda de los juzgados de trabajo, por lo cual podrían señalar fechas más cercanas

al inicio del proceso, sin esperar que pase un año o más, únicamente esperando disponibilidad de agenda, aun cuando un proceso se encuentre listo para ser fallado.

Han mencionado también que no hay motivo por el cual este tipo de procesos no sean aplicados en función de acelerar el trámite, es decir, para qué apegarse a la vía ordinaria, para qué gastar recursos de todo tipo, si puede tramitarse en una vía especial con ventaja de tiempo y tratamiento, que permita ser resuelto, de inicio a fin, con mayor simplicidad y rapidez.

La Licenciada Isabel Castillo, indica que a pesar de lo expedito que es el trámite del proceso monitorio de cobro, se ha visto perjudicado por la mora judicial; sin embargo, hay una respuesta del Licenciado Gustavo Solís, juez conocedor de ambas materias, en donde menciona que no es la misma cantidad de circulante si se compara la materia de cobros con los rubros que se establecerían en el proceso monitorio laboral; el flujo de materia laboral es mucho inferior, son menos los casos en los que despiden a un trabajador con responsabilidad patronal y no le cancelan su liquidación correspondiente, en contraparte con el cobro de obligaciones dinerarias en la vía de cobros.

Por anterior, se puede definir que, si ha sido provechoso y según el criterio del Lic. Quesada Zamora, de gran beneficio y aporte para el usuario, esto con el gran circulante que se maneja en el despacho de cobros, cuánto más podría llegar a serlo en la vía laboral.

Es importante mencionar también que los jueces de cobro en ningún momento manifestaron sentir atropello u obligación que les genere estrés o tensión al resolver estos procesos; sin embargo, en comparación, los jueces de materia laboral han manifestado que la reforma, si bien ha traído beneficios principalmente para la parte usuaria, para ellos ha llegado a significar tensión y preocupación por cumplir con los plazos impuestos en la reforma y poder atender las audiencias con la mayor prontitud posible, entre otras actuaciones que les competen. No se debe olvidar que detrás de estos honorables jueces, se encuentra un equipo de técnicos aligerando y aliviando el trámite de cada expediente; aquí se percibe como una cadena beneficiosa, que permitiría desahogarse desde los impartidores de justicia hasta a los técnicos que tramitan estos expedientes.

Durante la elaboración de esta investigación, se tuvo acceso a expedientes tramitados en el Juzgado de Trabajo de Puntarenas, donde figura como abogado director el Lic. Johan Bertarioni Morales; esto ha sido pilar fundamental, pues se contó con prueba documental que hace referencia a tiempos que un proceso tarda en ser tramitado, por ejemplo:

En el Expediente 16-000431-0643-LA, a la fecha del 07 de diciembre del año 2018, no ha sido posible de notificar a la parte demandada, hace, en este punto, una prevención al actor para que proceda a aportar una dirección nueva. Así, casi tres años después, el actor de este proceso continúa a la espera de que su deudor sea notificado; quiere decir que aparte del tiempo de más que esto conlleve, deberá esperar que se dé la contestación de la demanda, la audiencia a las excepciones que

la demandada alegue, la espera de la prueba solicitada por la parte coaccionada, que haya agenda disponible para el juicio, que este se celebre y en el término dispuesto por nuestra legislación anterior se dicte sentencia. Ahora bien, no se garantizaría que a los 3 días de notificada la sentencia la parte actora obtenga su pago (esto si el fallo es a su favor), pues deberá esperar los recursos correspondientes que se pudieran aplicar.

Es un enorme tiempo de espera; así, se podrían citar casos que están rigiéndose por la reforma laboral:

1. El expediente 18-000173-0643-LA, nace a la vida un 07 de febrero de 2018, fecha en la que fue interpuesta la demanda; sin embargo, al día 07 de diciembre de 2018, ni siquiera se ha dado traslado a la demanda. Entonces, 10 meses después sobrepasa por mucho el tiempo que la honorable ministra de Trabajo indicó en sus declaraciones, citadas con anterioridad. Son 10 meses de espera en los que el actor posee el número de expediente respectivo gracias al sistema de gestión en línea, que se lo asigna de manera inmediata, posiblemente de lo contrario, aun no poseería ni este.
2. En el expediente 18-000338-0643-LA, demanda fue interpuesta el 22 de febrero de 2018, el traslado fue realizado el 24 de julio de 2018, y al día 13 de diciembre de 2018, aún no se había notificado a la parte demanda.

3. En el expediente 18-000837-0643-LA, demanda fue interpuesta el 4 de julio de 2018 y posterior a esto no hay un solo movimiento más dentro del expediente; es decir, el juzgado no ha realizado gestión alguna tendiente a tramitar el proceso.
4. En el expediente 18-000185-0643-LA, demanda interpuesta el 09 de febrero de 2018, se encontraban a la espera de personería jurídica necesaria para dar el traslado a la demanda, esta fue ingresada al expediente desde el 14 de agosto de 2018, y posteriormente no ha habido trámite alguno por parte del juzgado.
5. En el expediente 18-000484-0643-LA, demanda interpuesta el 25 de marzo de 2018, el traslado se dio el 02 de abril de 2018, la contestación de la demanda ingresó el 24 de julio de 2018; este expediente tuvo un desarrollo bastante fluido, sin embargo, una vez más el juzgado no ha tramitado nada más posterior a esto.
6. En el expediente 18-000615-0643-LA, demanda presentada el 30 de abril del 2018, el traslado se dio el 24 de julio de 2018; es decir, casi tres meses después, y actualmente se encuentra en periodo de notificación.
7. En el expediente 17-000475-0643-LA, demanda interpuesta el 25 de agosto de 2017, le dieron el traslado correspondiente el 12 de octubre de 2017, la contestación ingresó el 28 de noviembre de 2017, la audiencia fue celebrada el 28 de junio de 2018 y la sentencia dictada el 04 de julio de 2018; posterior a esto el expediente se encuentra en casación ante la Sala II.

8. En el expediente 18-000483-0643-LA, demanda presentada el 23 de abril de 2018, el traslado se dio el 26 de abril de 2018, un plazo bastante expedito, la contestación tuvo lugar el 19 de setiembre de 2018 y posterior a esto el expediente se encuentra paralizado.
9. En el expediente 17-001244-0643-LA, demanda interpuesta el 12 de diciembre de 2017, el traslado fue sumamente rápido, con fecha de 13 de diciembre de 2017, la contestación por parte de una de las demandadas ingresó el 12 de enero de 2018, y se continúa en proceso de notificación a las demás.
10. En el expediente 18-000485-0643-LA, la demanda fue interpuesta el 26 de marzo de 2018, el traslado se dio el 09 de abril de 2018, y la contestación tuvo lugar el 21 de junio de 2018, pero lastimosamente desde el 29 de junio de 2018 el expediente se encuentra sin trámite alguno.

En los casos señalados anteriormente, la mayoría de expedientes tiene una tramitación lenta; si bien es cierto, existen los procesos en los cuales inicialmente fue célere, posterior a esto fue lento y prácticamente se paraliza en cierta etapa. Así, invade la duda de cuál será el motivo del atraso; de los diez casos estudiados, solamente uno cuenta con sentencia en firme. Se deja ver que la reforma ha tenido sus falencias y trabas, las cuales no han permitido explotar al máximo las promesas respecto de las normas.

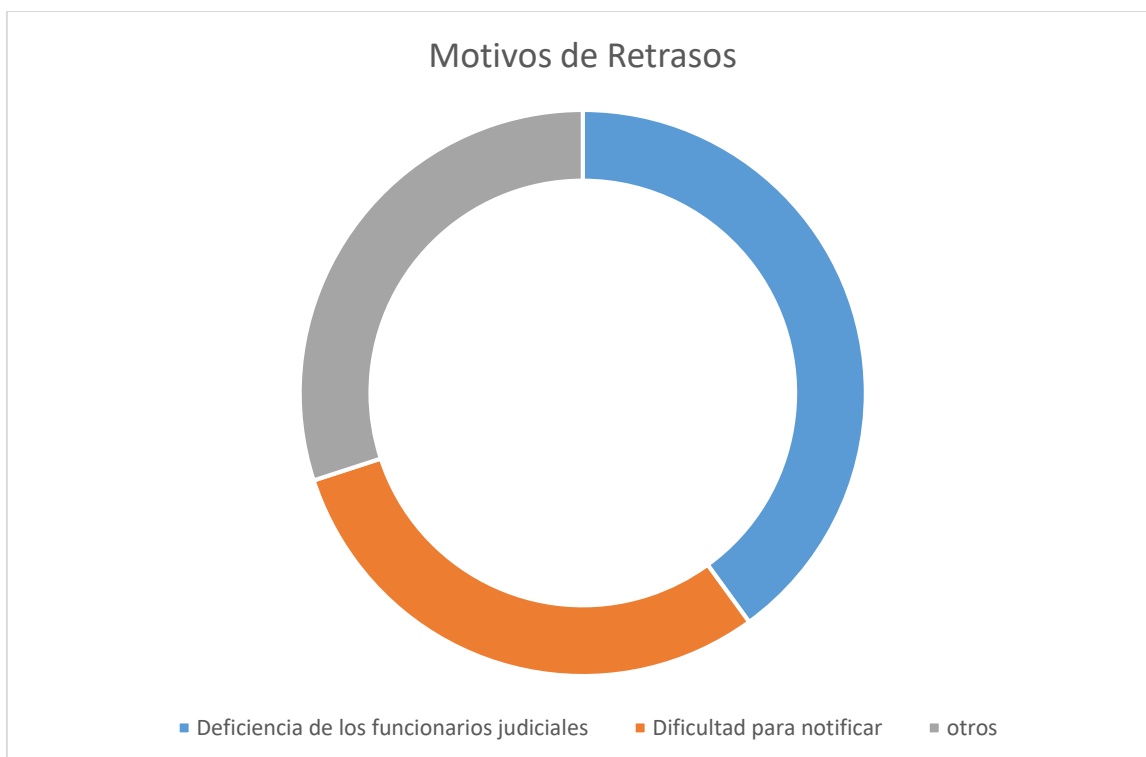
Se hará referencia a las entrevistas y a los expedientes de manera más concreta y mejor entendible con los siguientes gráficos:

Referente a los expedientes.



Estos expedientes que se supone, en la teoría, deberían contar con sentencia dictada, no han alcanzado el propósito de la reforma. Son expedientes que han estado sujetos a un trámite ordinario, el cual, si bien ha sido más expedito, podría serlo aún más.

Se analizan los motivos por los cuales estos expedientes se han salido del esquema del nuevo ordinario.



Según el anterior gráfico, la mayor causa de retraso en el proceso ordinario se debe a la deficiencia del juzgado, ya sea por la falta de capacidad del personal o por la ineficiencia de este; podría influir el hecho de que la cantidad de personal no da abasto con el número de demandas ingresadas al despacho día con día.

Seguidamente, el problema de la notificación siempre está presente, podría decirse que es el más frecuente en cualquier tipo de proceso judicial. Sin embargo, la dificultad para notificar muchas veces recae en la inoperancia del funcionario judicial; esto, porque en muchos expedientes se hacía el traslado de la demanda, se realizaban las comisiones, sin embargo, no constaba el envío de estas y simplemente el documento quedaba listo para diligenciar, sin hacerlo.

Además, el envío de las comisiones a otro despacho o unidad de apoyo para notificar, como lo es Fuerza Pública, muchas veces también entorpece el proceso.

Un dato importante de anotar es que esta investigación ha tomado como medida el Circuito Judicial de Puntarenas; como simple parámetro comparativo se cita el siguiente dato: un proceso que se tramita desde el 2014 en el expediente 14-000612-0643-LA, iniciado en el Juzgado de Trabajo de Puntarenas, fue trasladado al I Circuito Judicial de San José, por razón de competencia territorial.

A las trece horas con treinta y tres minutos del trece de noviembre del año dos mil dieciocho, en el expediente citado anteriormente, se emite la notificación que contiene la fecha de audiencia, la cual se celebrará el día seis de diciembre del año dos mil diecinueve; es decir, 13 meses después de que se notificó. Sin mucho que analizar, esta situación denota la congestión en la agenda del I Circuito Judicial de San José y se reitera: este circulante puede ser reducido, no es justo que un

trabajador deba esperar más de un año para celebrar su audiencia, después de casi cinco años de que su proceso esté en trámite y listo para recibir prueba. Debe apreciarse que el beneficio de este proceso aplicaría de manera indirecta a los procesos ordinarios, pues se liberaría la vía de trámite para que este pueda ser iniciado y finalizado, de manera más rápida, haciendo honor a la justicia pronta y cumplida.

Seguido de los expedientes investigados anteriormente, haremos el mismo análisis a expedientes que se tramitan bajo el proceso monitorio.

1. Expediente 17-002295-1207-CJ, este proceso fue interpuesto en fecha de 02 de agosto de 2017, posterior a esto en fecha 12 de octubre del mismo año, se le realizó una prevención al actor de que la demanda se encontraba defectuosa, por lo que debería de subsanar los yerros para admitir la demanda, el 16 de octubre el actor cumple, para el 08 de enero el auto de intimación se encuentra listo, sin embargo, debido a falta de copias (para notificar al demandado) el proceso no ha sido notificado.
2. Expediente número 17-000304-1207-CJ, la demanda inicial fue interpuesta el 03 de febrero del año 2017, fue realizada una prevención por parte del despacho para subsanar defectos en la demanda el 20 de abril de 2017, mismas que fueron corregidas el 08 de mayo del mismo año, para el 15 de mayo de 2017 la resolución intimatoria estaba notificándose, el demandado contestó y opuso excepciones, en 02 de junio de 2017, se dio audiencia a la

contestación a la parte actora y para el 29 de setiembre de 2017 se encontraba dictada la sentencia de primer instancia, donde se acogió parcialmente la excepción de prescripción para intereses y en lo demás se declara con lugar el proceso monitorio.

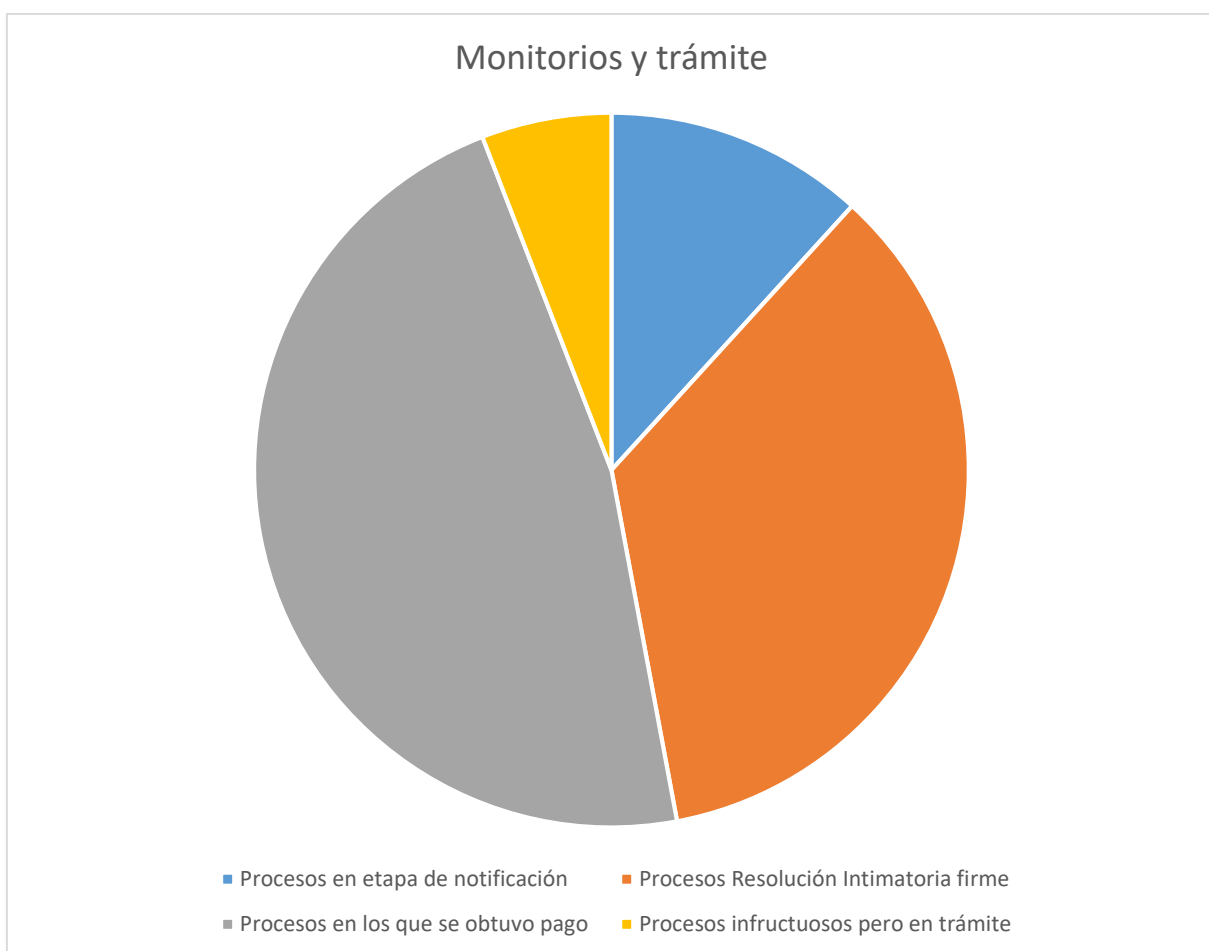
3. Expediente 16-000625-1207-CJ, la demanda fue interpuesta el 13 de abril de 2016, para el 11 de julio del mismo año la resolución intimatoria fue expedida, mas no se pudo encontrar al demandado en la dirección aportada, sin embargo, el 22 de junio de 2017 las partes llegaron a un acuerdo conciliatorio, donde solicitaron se giraran los montos retenidos por concepto de embargos salariales y que continuara así hasta alcanzar cancelar la totalidad de la deuda.
4. Expediente 13-004449-1207-CJ, En este proceso la demanda fue presentada el 21 de octubre de 2013, a resolución intimatoria acompañada de decretos de embargo fue emitida el 09 de diciembre de 2013, el demandado no fue notificado en primer instancia si no es hasta el 28 de setiembre de 2015 que el actor da impulso al expediente aportando una nueva dirección, con lo que se da nuevamente el traslado mismo que tuvo notificación fructífera y a la cual el demandado no se opuso, por lo que los dineros retenidos productos de embargos fueron girados a la parte actora.
5. Expediente 13-004581-1207-CJ, demanda inicial interpuesta el 28 de octubre de 2013, la resolución intimatoria junto a los decretos de embargos fueron

resueltos el 09 de enero de 2014, nuevamente se repite el patrón anterior, donde la dirección señalada en la demanda inicial no es correcta, lo que atrasa el proceso, no siendo hasta el 03 de junio del 2014 que el actor aporta nueva dirección del demando y se efectúa nuevamente el traslado el 30 de julio de 2015, una vez más resulta exitosa esta segunda notificación, el demando no se opone, y tampoco realiza pago por lo que son girados al actor los dineros retenidos en autos.

6. Expediente 12-100470-0432-CI, demanda inicial presentada el 08 de febrero de 2012, la resolución intimatoria y los embargos solicitados fueron realizados el 09 de marzo del mismo año, la notificación resultó infructuosa y no es hasta el 25 de octubre de 2012 que la parte actora facilita una nueva dirección para notificar, la parte fue notificada y no contestó la demanda, por lo que se giran los dineros retenidos a la parte actora para saldar la deuda que tácitamente aceptó tener el demandado.
7. Expediente número 15-001143-1207-CJ, la demanda fue interpuesta el 23 de junio de 2015, el juzgado realizó prevención de subsanar errores ya que la demanda se encontraba defectuosa, se cumplió con la prevención el 8 de julio del mismo año, la resolución intimatoria fue consignada el 21 de julio de 2015, a la fecha existen montos retenidos en autos, sin embargo la notificación a la parte demandada no ha sido posible, por lo que el 25 de enero del año 2019 la parte actora solicitó el nombramiento de un curador, por haber agotado las posibilidades de notificación y con el fin de no dilatar aún más el proceso.

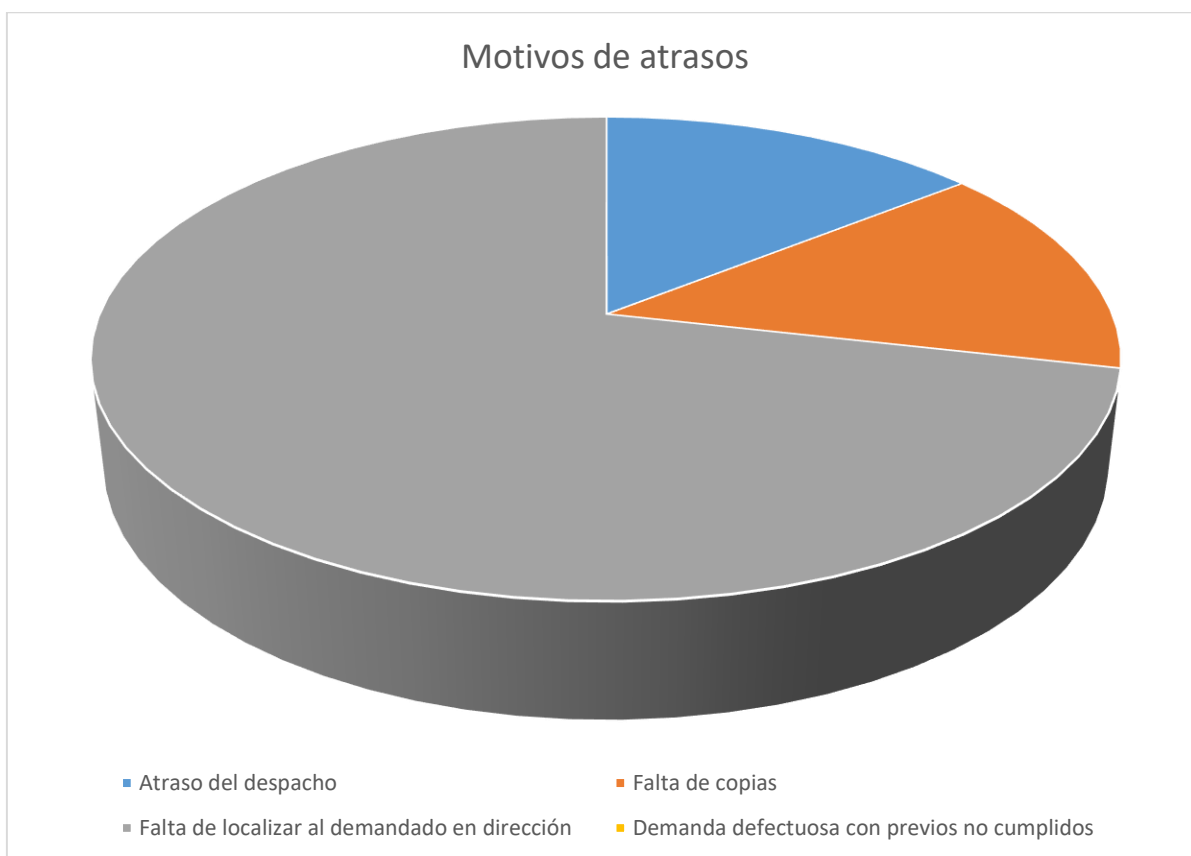
8. Expediente 12-100897-0432-CI, la demanda inicial fue interpuesta el 29 de marzo de 2012, la resolución intimatoria el 26 de abril del 2012, el demandado no fue notificado, por lo que el 25 de octubre de 2012 y posterior el 03 de junio de 2014 la parte actora remitió nuevas direcciones para notificar, el 12 de junio del 2014 el actor se apersona al proceso, oposición excepciones insuficientes a criterio del juzgador, por lo que la resolución intimatoria se confirmó y adquirió firmeza, el demandado no honró su deuda y existiendo bienes embargados susceptibles a remate el actor así lo solicitó el 22 de noviembre de 2016, en el año 2017 realizó tramites varios de certificaciones de la propiedad y en 2018, realizó la solicitud de nombramiento de perito para que valore dicho bien con el fin de rematar y obtener los montos adeudados.
(expediente con total falta de impulso por la parte interesada)
9. Expediente número 10-100858-0432-CI, en este proceso la demanda fue presentada el 20 de mayo de 2010, la resolución intimatoria se dio el 26 de mayo de 2010, notificaron a la parte accionada el 4 de junio de 2010, quienes dieron contestación a la demanda incoada en su contra oponiéndose a los intereses pero aceptando la deuda principal, la demandada realizó el deposito correspondiente el 22 de diciembre de 2011, quedando pendiente ejecutar la liquidación de interés ya estando cancelado el capital.
10. Expediente 14-002038-1207-CJ, la demanda inicial en este proceso fue interpuesta el 24 de abril del año 2014, para el 31 de julio del mismo año se emitió una prevención para la parte actora, misma que fue debidamente atendida, el 16 de octubre de 2016 la resolución intimatoria se encontraba

notificándose, y al mismo momento se embargaron cuentas y se gravó una finca propiedad del demandado, el mismo fue notificado el 23 de enero de 2015 y no oponiéndose en el plazo establecido, adquirió carácter de sentencia la resolución intimatoria, y con esta la parte actora procedió a pedir el giro de los dineros retenidos en autos por concepto de embargo de cuentas.



Posterior a este pequeño análisis podemos percibir que, predominan por muchos los expedientes donde los procesos han alcanzado exitosamente su etapa de ejecución, la mayoría ha obtenido el pago de toda o parcial de su derecho, ahora bien, debe de entrar en análisis la situación siguiente, en este tipo de procesos cobratorios, los procesos en su gran mayoría, se tramitan contra personas físicas, personas trabajadoras que no tienen más que sus salarios o bien alguna pertenencia mueble o inmueble que esté sujeta a embargos y remates, caso contrario la mayoría (porque es cierto que existe la excepción como en los servicios domésticos) de procesos laborales, estos reitero, en su mayoría se fungen contra empresas o sociedades que poseen varios activos, propiedades, pagos por servicio, entre otros que harían mucho más sencillo obtener la cobranza de los derechos en disputa.

El punto de partida de esto, se debe a que en el análisis de los expedientes de cobro, se puede percibir como la mayoría de procesos fueron cancelados con los embargos salariales, por esta situación es que se percibiría un monto mensual que claramente no satisface de manera inmediata la deuda para con el actor, pero que irá siendo abono a la misma hasta cancelarla, sin embargo como se comenta líneas atrás, la mayoría de patronos son personas jurídica que poseen activos a su favor los mismos que facilitarían la cobranza de los derechos laborales conforme corresponda a derecho.



Pasamos a analizar estos resultados, sin bien es cierto en razón de fechas existen expedientes que han tenido una tramitación no tan expedita, también es cierto que nunca fue por culpa de despacho, lo contrario, la falta de impulso de la parte actora, se perjudica directa y personalmente, esto, puesto a que con el incumplimiento de alguna prevención o el simple hecho de no perseguir la notificación al demandado únicamente dilataría más y más los procesos.

De los expedientes que fueron analizados bajo la premisa de atraso, únicamente se puede achacar uno directamente al despacho judicial, siendo este el del nombramiento de perito para que valore el bien de manera cierta con el fin de rematar el mismo, posterior a este, no existe procesos que evidencia la falta de actuar del juzgado, o que le inculpe de atrasos ya que se nota que los plazos en los que se resuelve son cortos.

Ahora analicemos otro perfil de la situación, si en procesos tan saturados como son los de cobro, y que si bien es cierto clasifica hasta cierto punto los procesos para su tramitación, los procesos son expeditos, supongamos cuanto más puede serlo en un proceso monitorio laboral, donde las pretensiones deben de cumplir con las condiciones impuestas para ser tramitadas bajo esta vía y limitando de esta manera como un embudo los procesos que se impulsen por esta vía.

CAPÍTULO V

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones.

A lo largo de esta investigación se ha observado del criterio emitido por los jueces y juezas y revisando además, expedientes cuya tramitación ha sido lenta y tediosa, que la mora judicial en este tipo de procesos puede aliviarse con la implementación del proceso monitorio; únicamente uno de los entrevistados no concordó con el criterio de los demás, pero la mayoría tuvo coincidencia en que dicha implementación sería beneficiosa en el cobro de estos derechos irrenunciables. También se ha concluido que el vacío legal dejado por la ley en la RL y que viene arrastrándose desde el CT derogado, de no existir un plazo cierto y determinado para el pago de las prestaciones, permite al patrono hacer lo que crea conveniente y abre la brecha para entrar en determinada zona de confort, al no existir plazo cierto para honrar esta deuda y no sentirse la obligación o premura. Resulta, de manera ilógica, que sí se establezca un plazo de un año exacto para interponer el proceso judicial en contra del expatrono deudor e irresponsable.

De esta manera, también los jueces destacados en el despacho de cobros, han manifestado que los procesos monitorios han sido beneficiosos e innovadores, es por esa razón que apoyaría la implementación de la propuesta aquí disputada. Si se pone en una balanza la cantidad de procesos cobratorios que pueden pasarse a ejecutar y el personal tramitador en el despacho judicial, estos últimos están en seria desventaja. De igual manera, todos los entrevistados concluyeron que no habría

comparación entre los procesos de cobros por obligaciones dinerarias puras con los de prestaciones laborales; en este caso, resultarían inferiores en cantidad.

Al analizar los gráficos, se nota que la mayor causa de atrasos en el desarrollo de los procesos se debe a que los funcionarios judiciales no dan la talla con respecto a la tramitación y resolución de los procesos; esto, en mayor medida, se debe a la gran cantidad de flujo de expedientes. El circulante es elevado para la cantidad de tramitadores y se incrementó más con la desaparición de los Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía, los cuales fueron absorbidos por el Juzgado Especializado de Trabajo, despacho que pasa a conocer todos y cada uno de los procesos de trabajo que nacen a la vida jurídica. Entonces, ¿por qué no alivianar este circulante? Existe una opción viable y de gran beneficio, tanto para el usuario como para el servidor judicial; en tanto, como mencionaban los jueces entrevistados, tienen un plazo de cinco días para fallar y de no ser así, pueden ser sancionados. Sin embargo, durante esos cinco días deben atender audiencias de casos que en ocasiones no lo ameritan, pero se celebran porque el procedimiento así lo dispone; caso contrario, estos procesos dejarían de ser carga y pasarían a tramitarse de manera especial, fuera de la agenda de los Juzgados Especializados de Trabajo.

Igualmente, para el actor de este proceso no será lo mismo esperar que el despacho cuente con fecha para agendar su recepción de prueba, posterior a todo el proceso ya explicado, que tener prácticamente su sentencia en el auto intimatorio.

Se observa que cada uno de los puntos analizados y estudiados, terminan señalando como viable el proceso monitorio laboral. Este proceso es la innovación y complemento necesario para que la reforma pueda mostrar sus beneficios reales; muchos que se ven aplacados debido a la abundante cantidad de carga de trabajo en los despachos.

Es sumamente importante promover la capacitación del personal existente en los juzgados, para que estos, con su labor diaria, puedan velar por la esencia de la reforma, porque esta se cumpla y que el usuario pueda gozar de lo que el nuevo proceso ordinario prometió. Una parte de esto puede ser logrado eliminando cierto circulante de los juzgados, y qué mejor manera de crear el monitorio laboral; este tiene las posibilidades de ayudar a mejorar desde la calidad de atención al usuario, hasta afectar de manera positiva a los servidores judiciales. Así, llegaría a quitar carga de trabajo que naturalmente entorpece el flujo de tramitación.

No se puede obviar la importante acotación que realizó el Lic. Héctor Álvarez, en relación con incluir el rubro del salario en los derechos que pueden ser solicitados por este innovador proceso, pues muchas veces el trabajador suele ser cesado o inclusive, apegarse a un rompimiento contractual debido a la falta de pago del salario. En estos casos, se podría sumar este rubro a las pretensiones del monitorio laboral; inclusive, analizando a fondo, el salario tendría mayor prioridad, al constituir la remuneración de la labor que ya efectuó y no fue saldada.

También se deben mencionar y analizar las respuestas que brindó el Lic. Rusbel Herrera, quien indicó que este tipo de procesos no deberían aplicarse, pues era una situación muy diferente por la tenencia en cobros de un título valor. Sin embargo, al analizar que es un derecho irrenunciable lo que se defiende y al bastar la comprobación de que la relación laboral existió, este trabajador ya tiene su derecho como cierto, como propio. Inclusive, se trataría igual que en el monitorio de cobro, pues si la deuda que se reclama ya hubiera sido saldada, únicamente procedería para el demandado comprobar la cancelación de esta. Como hacía mención el Lic. Álvarez, sería un empuje adecuado para que los patronos pongan en orden su documentación y registren los actos realizados

Por otra parte, se entiende que los contratos laborales en nuestro país pueden ser simplemente orales; sin embargo, la ley es clara y regula los casos en los que este tipo de contrato se puede usar. Es importante y básico que se emita o genere un comprobante o recibo por dinero, o simplemente un documento realizado a mano donde el trabajador y el patrono firmen la recepción del dinero y el monto. Esto puede pasar a ser regulado dentro de esta misma ley que se pretende promover; se busca un avance, una innovación que ayude en todos los sentidos jurídico-laborales de nuestra legislación.

Se concluye que la práctica de este innovador proceso en esta materia laboral, generaría la liberación de un número importante de casos que actualmente se tramitan en la vía ordinaria. Estos derechos irrenunciables merecen un trato especial. Se trata de un derecho que no está sujeto a mayor prueba, puede ser demostrado de

manera muy sencilla y en caso contrario, sería muy fácil la defensa si se quisiera cobrar un derecho no merecido.

5.2 Recomendaciones.

1. Al culminar la investigación de esta tesis, con completa certeza se recomienda la creación y promulgación del proceso monitorio laboral. Se ha evidenciado como una herramienta de gran uso en nuestra legislación laboral, con la meta de mejorar y ser cada día más eficiente y veraz. Se debe tomar en cuenta que nuestra vía judicial ha venido siendo entorpecida y mal manejada por la ambigüedad del código que antes nos regía; ahora se ha intentado dar un giro completamente radical; sin embargo, la cantidad de circulante, la falta de personal y la falta de capacidad del que ya existe, ha venido frenando y no deja que la nueva reforma evolucione y se desarrolle de la manera en que se había previsto.
2. Es de suma importancia recomendar la creación de juzgados especializados en procesos monitorios en materia laboral, para que este tipo de trámites se realicen con la celeridad y la eficiencia necesaria. Debe comenzarse de cero, que no se mezclen los trámites de procesos ordinarios por medio de esta vía; los servidores judiciales de este nuevo despacho, tendrán a su cargo únicamente la tramitación de estos procesos, mediante un modelo similar al del Juzgado de Cobro.

3. Resulta obligatorio recomendar la creación, en la ley, de un plazo cierto para hacer efectivo el pago de la liquidación. Este asunto no fue tomado en cuenta en la reforma, y no se encontraba contemplado en el pasado Código de Trabajo. No es entendible cómo si hay un plazo en el que vence la posibilidad de reclamar los derechos laborales, y no uno para pagar la liquidación correspondiente al trabajador, esta situación genera abusos y atrasos excesivos. Como se mencionó con anterioridad, si por un año el empleador decide retrasar el pago de la liquidación y el trabajador, por la situación que fuere, no recurrió a instancias judiciales a reclamarlas, puede dar por perdido el dinero que tanto esfuerzo le costó obtener. Se estima que un mes sería el plazo indicado para que los empleadores cancelen las prestaciones que se adeudan, pues como se exteriorizó anteriormente, es el plazo que se toman normalmente las empresas para cancelar esos rubros, por lo que se estima un plazo prudencial para ambas partes.
4. Finalmente, y por lo que se inició esta investigación, debe redactarse un proyecto de ley que promueva el proceso aquí investigado, el cual deberá ser realizado de manera cuidadosa y exhaustiva, tratando de llenar cualquier vacío que se encuentre. Esta investigación será su base, el pilar que le dé forma a este nuevo proceso, que se espera sea aceptado y promovido en pro de nuestra legislación laboral que tanto lo necesita. Se visualiza la integración de los puntos aquí estudiados, e inclusive, extenderlos aún más para lograr, totalmente, el manejo de cada dato de importancia, necesario para que el

trámite sea adecuado, justo y con resultados positivos, tanto para el usuario como para el servidor judicial.

BIBLIOGRAFÍA CITADA Y CONSULTADA.

- 1- Aguirre, Rodríguez M. y Ramos Sibaja, A. (2011). *Estudio de los alcances jurídicos de la ley de cobro judicial*. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- 2- Arbónes, Lapena H. (2012). *Algunas reflexiones sobre el proceso monitorio laboral introducido por la Ley 36/2011*. Recuperado de <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4741-algunas-reflexiones-sobre-el-proceso-monitorio-laboral-introducido-por-la-ley-36-2011-/>
- 3- Barrantes, R. (2002). *Investigación un camino al conocimiento*. San José, Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- 4- Barquero Pereira, L. (2017). *Análisis de la aplicación de las medidas cautelares en los procesos ordinarios laborales y su impacto en la ejecución de sentencia*. Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- 5- Bavaresco, A (6 ed.). (2013). *Proceso Metodológico en la Investigación*. Maracaibo, Venezuela: Imprenta Internacional.

- 6- Bernal, C (2 ed.). (2000). *Metodología de la investigación*. Pearson Prentice Hall.
- 7- Caballero, J. (2016). *Reforma Judicial, Revista Mexicana de Justicia*.
- 8- Concha Tapia, R. (2015). *Visión crítica del Procedimiento monitorio laboral a la luz del debido proceso, problemas prácticos y su posible solución*. Universidad San Sebastián, Chile.
- 9- Correa Delcasso, J. (sf). *El Proceso Monitorio en la Nueva Ley de Enjuiciamiento Civil*.
- 10- CRhoy.com. (2017). *Laura Chinchilla sobre Reforma Procesal Laboral: “El fundamento de mi veto sigue intacto”*. Recuperado de: <https://archivo.crhoy.com/laura-chinchilla-sobre-reforma-procesal-laboral-el-fundamento-de-mi-veto-sigue-intacto/nacionales/>
- 11- Culebras, I. (2017). *El Procedimiento Monitorio: Una vía rápida y eficaz para la reclamación de deudas*. Recuperado de <https://www.legalitas.com/pymes-autonomos/actualidad/articulos-juridicos/contenidos/El-procedimiento-monitorio-Eficaz-para-reclamar-deudas-ante-->

- 12- Diccionario del Español Jurídico, Real Academia Española. Recuperado de: <http://dej.rae.es/#/entry-id/E152500>.
- 13- Expediente N.º 19.306. Proyecto de Ley, Reformas del Código de Trabajo Ley N.º 2 del 27 de agosto de 1943 y sus Reformas.
- 14- Figueroa Pérez, P. (2017). *Análisis comparativo del Procedimiento Monitorio Ecuatoriano y uruguayo frente al Principio de la Seguridad Jurídica*. Universidad del Azuay, Cuenca, Ecuador.
- 15- González Vallejo, L; Guerra Vargas, G y Jara Ocampo, A; (2018) *Guía Cuantitativa para Trabajo Finales de Graduación. Tesinas y Tesis en Ciencias Sociales*. Ed 2-18.
- 16- González Vallejo, L; Guerra Vargas, G y Jara Ocampo, A; (2018) Manual: Normas A.P.A. citas y referencias bibliográficas. Ed 2-18.
- 17- Hernández Sampieri, R; Baptista Lucio, P y Fernández Collado, C y. (2014) *Metodología de la Investigación*. 6ª ed. Mexico D.F.: Ed. McGraw-Hill.
- 18- Ley número 36/2011. *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, BOE, 2011, N° 2451, 11 de noviembre de 2011, España.

- 19- Ley número 8624. *Ley de Cobro Judicial*, La Gaceta, 2007, N°223, 20 de noviembre de 2007, San José, Costa Rica, (2007).
- 20- Ley número 8687. *Ley de Notificaciones Judiciales*, La Gaceta, 2009, N°20, 29 de enero de 2009, San José, Costa Rica, (2009).
- 21- Ley número 9343. *Reforma Procesal Laboral*, La Gaceta, 2016, N°16, 25 de enero de 2016, San José, Costa Rica, (2016).
- 22- Ley número 9342. *Código Procesal Civil*. La Gaceta, 2016, N° 54, 8 de abril de 2016, San José, Costa Rica, (2016)
- 23- Lleytons (2017). *El Proceso Monitorio Italiano*. Recuperado de: <https://www.lleytons.com/conocimiento/el-proceso-monitorio-italiano/>
- 24- Mariscal Palle, F. (2013). *La defensa pública de los derechos laborales como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos*. Universidad Mayor de San Andrés, La Paz- Bolivia.
- 25- Marruci, L. (2012). *El Proceso Monitorio Italiano*. Recuperado de <https://www.lleytons.com/conocimiento/el-proceso-monitorio-italiano/>

- 26- Memorias. *El proceso de reforma al Código Procesal Laboral: legislación laboral, actores sociales y lenguajes de valoración. Tres elementos clave de la política socio-laboral en Costa Rica, 1998-2016*. Recuperado de: <file:///C:/Users/BDL%20Abogados/Downloads/8711-39879-2-PB.pdf>
- 27- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Temas laborales*. Recuperado de: <http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/index.html>
- 28- Morales Arguedas, E. (2017). *Los Procedimientos Cautelares y Anticipados en la Reforma Procesal Laboral*. Universidad Hispanoamericana, Costa Rica.
- 29- Oliva Rivera, H. (2013). *Trabajo de Investigación del Proceso Monitorio*. Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, El Salvador.
- 30- Parajeles, G. (2010). *Los procesos civiles y su tramitación*. Heredia: Ed. Departamento de Artes Gráficas, Poder Judicial.
- 31- Peregrín, G. (2017). *El Juicio Monitorio: Ventajas y desventajas*. Recuperado de: <https://es.linkedin.com/pulse/el-monitorio-de-rentas-ventajas-y-desventajas-peregrín-millán>

- 32- Poder Judicial República de Chile. Juzgados de Cobranza Laboral. Recuperado de: <http://basejurisprudencial.poderjudicial.cl/#>
- 33- Quesada Ulate, R. (2010) “*Análisis jurídico de la Ley de Cobro Judicial, virtudes, defectos e impacto actual de su aplicación*”. Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- 34- Tu Asesor Laboral. (2017). *Derecho Laboral Practico. Los trámites del Proceso Monitorio Laboral, fase por fase. Recuperado de: <http://www.tuasesorlaboral.net/categorias>*
- 35- Valcarcel Prieto, F. (2014). *El Proceso Monitorio, Aplicación práctica a la vista de las resoluciones de las Audiencias Provisionales.*
- 36- Verbel Romero, W. (2014). *Proceso Monitorio en Colombia, una nueva perspectiva en la administración de justicia.* Universidad de Cartagena, Cartagena.
- 37- Zumárraga, D. (2017). *El Proceso Monitorio en el sistema jurídico ecuatoriano.* Recuperado de <https://www.pbplaw.com/es/proceso-monitorio-sistema-juridico-ecuatoriano/>

GLOSARIO.

Cesantía: Paga que disfrutaban ciertos empleados cesantes, de acuerdo con las leyes.

Instancias judiciales:

Cosa Juzgada: Principio procesal que impide que se conozca nuevamente de una misma cuestión ya resuelta por sentencia firme en un proceso anterior.

Preaviso: Comunicación previa que una parte debe de realizar a la otra parte de la relación laboral a efectos de informarle de los actos que tiene intención de realizar cuando así lo exija la legislación vigente.

Proceso Monitorio: Proceso de reclamación judicial de deuda dineraria de cualquier importe, siempre que sea líquida, determinada, vencida y exigible.

Indemnización: Reparación de los daños o perjuicios ocasionados a otro interviniendo culpa o negligencia.

LGAUS: Ley General de Arrendamientos Urbanos y Suburbanos.

LMA: Ley Monitorio Arrendaticio.

ANEXOS.

ANEXO 1. ENTREVISTAS.

ENTREVISTA A JUEZ (A) DEL JUZGADO DE TRABAJO.

Licenciado Héctor Álvarez Jiménez.

Juez de Trabajo del Primer Circuito Judicial de Puntarenas.

34 años de edad.

14 años como profesional en Derecho.

¿Cómo puede describir la experiencia que ha tenido con los procesos ordinarios desde la aplicación de la Reforma Laboral con el puesto que usted desempeña?

La experiencia ha sido novedosa..., a pesar de recibir capacitaciones, pues, en realidad, en la práctica ha sido ir entendiendo y aplicándola. En los procesos ordinarios sí ha sido beneficiosa a efectos del usuario principalmente, para uno no tanto, ya que hay cargas de trabajo muy altas y estas se convierten más en cantidad que en calidad. Se nos da un plazo de cinco días para fallar si el ordinario es de mayor cuantía; los ordinarios de menor cuantía deben ser resueltos en el mismo momento.

¿Considera que la citada reforma ha sido beneficiosa en la aplicación?

La reforma ha sido muy beneficiosa para el usuario por la reducción de plazos.

¿Considera que los rubros correspondientes a derechos irrenunciables (vacaciones y aguinaldo) cuando media el despido, debería de apegarse al conocido proceso ordinario?

En este proceso se tramitan pretensiones, entre estas, estos derechos (aguinaldo y vacaciones).

¿Conoce los beneficios o desventajas del proceso monitorio en materia de cobro?

Me parece que es uno de los procesos que vino a ser expedito. En cuanto se cumplan los requisitos del título ejecutivo, se da el auto de intimación para que la parte pague y si no paga se procede a ejecutar el pagaré o letra de cambio. Me parece que es un proceso expedito comparado con el ejecutivo simple que teníamos.

¿Apoyaría la aplicación de un proceso monitorio laboral, con el fin de agilizar el cobro de derechos citados anteriormente?

Suena interesante por un tema de agilidad, únicamente parece delicado porque podría abrir portillo para que los trabajadores pidan lo que quieran sin sustentarse en ningún documento. Pero no deja de ser interesante para que esto obligue a los patronos a ponerse en regla y documentar bien, casi que de manera automática tendrían la sanción de pagar. De igual manera, se debe asegurar el derecho de defensa para que en el caso determinado, el patrono demuestre que ya pagó.

¿Considera usted que la implementación de un proceso monitorio laboral en el que se dicte una resolución intimatoria y se despache ejecución inmediata ayudaría a disminuir el circulante de los juzgados laborales?

Por supuesto, si se separan ciertos procesos especiales se ayudaría a disminuir el circulante. Aunque aun así seguiría siendo asignado a materia laboral, sería interesante la creación de juzgados especializados en derechos irrenunciables, incluyendo el salario.

Licenciado Rusbel Herrera Medina.

Juez de Trabajo del Primer Circuito Judicial de Puntarenas.

41 años de edad.

21 años de laborar en el Poder Judicial.

¿Cómo puede describir la experiencia que ha tenido con los procesos ordinarios desde la aplicación de la reforma laboral con el puesto que usted desempeña?

Considero que ahora el proceso es mucho más expedito, pero más tedioso para fallar, pues ahora contamos con plazos para fallo; si bien anteriormente teníamos plazo, no había represalia económica y ahora sí la hay.

¿Considera que la citada reforma ha sido beneficiosa en la aplicación?

Sí ha sido beneficiosa por cuanto el asunto obligadamente se resuelve en cinco días y máximo diez. El procedimiento es mucho más célere.

¿Considera que los rubros correspondientes a derechos irrenunciables (vacaciones y aguinaldo) cuando media el despido, debería de apegarse al conocido proceso ordinario?

Por supuesto que sí, esos rubros son parte de las prestaciones, aun y cuando no se pretendan; de tener derecho son derechos irrenunciables.

¿Conoce los beneficios o desventajas del proceso monitorio en materia de cobro?

Conozco poco, sin embargo, he escuchado que no hay tal beneficio. Pero realmente lo desconocí.

¿Apoyaría la aplicación de un proceso monitorio laboral, con el fin de agilizar el cobro de derechos citados anteriormente?

No, el proceso ya es expedito con la reforma.

¿Considera usted que la implementación de un proceso monitorio laboral en el que se dicte una resolución intimatoria y se despache ejecución inmediata ayudaría a disminuir el circulante de los juzgados laborales?

No, porque no es lo mismo tener un título traslativo de dominio a una expectativa de derecho, es decir, unos tienen un derecho consolidado al portar un título valor y el otro es una expectativa de derecho que se tendrá que demostrar.

Licenciado Gustavo Solís Vega.

Juez de Apelaciones Civiles y Laborales del Circuito Judicial de Puntarenas.

44 años de edad.

20 años de experiencia laboral

¿Cómo puede describir la experiencia que ha tenido con los procesos ordinarios desde la aplicación de la reforma laboral con el puesto que usted desempeña?

Muy pocos han sido los procesos tramitados que se han conocido en Apelación, ya que deben ser de menor cuantía o ser riesgos. Y en cuestión de la Sala II, quienes conocen los de mayor cuantía los tramitan con el mismo atraso, ya que cuentan con acumulación de expedientes desde antes de la implementación de la reforma.

¿Considera que la citada reforma ha sido beneficiosa en la aplicación?

Ha traído beneficios como la defensa social y la celeridad al dictar sentencia en 5 días después de la audiencia.

¿Considera que los rubros correspondientes a derechos irrenunciables (vacaciones y aguinaldo) cuando media el despido, debería de apegarse al conocido proceso ordinario?

No necesariamente, es lo irrenunciable y no hay plazo y la reforma no lo contempla.

¿Conoce los beneficios o desventajas del proceso monitorio en materia civil?

Sí, como desventaja tenemos que se funda en un título ejecutivo. Como ventaja tenemos que es muy rápido y sencillo; sin embargo, por falta de capacidad y la cantidad de flujo suele tener trabas.

¿Apoyaría la aplicación de un proceso monitorio laboral, con el fin de agilizar el cobro de derechos citados anteriormente?

Sí, pues para qué utilizar un proceso ordinario si se puede hacer más expedito.

¿Considera usted que la implementación de un proceso monitorio laboral en el que se dicte una resolución intimatoria y se despache ejecución inmediata ayudaría a disminuir el circulante de los juzgados laborales?

En casos laborales serviría, ya que hay menos personas en esa vía, no es lo mismo un cobro de vacaciones y aguinaldo a todo un proceso más demostrativo como serían los demás rubros. Se podrían hacer oposiciones donde el patrono demuestre que el trabajador no colaboró con su empresa, entre otras.

ENTREVISTA A JUEZ (A) DEL JUZGADO DE COBRO.

Licenciado Douglas Quesada Zamora.

Juez de Cobro del Primer Circuito Judicial de Puntarenas.

44 años de edad.

24 años de experiencia laboral.

¿Cómo puede describir la experiencia que ha tenido con los procesos monitorios?

El proceso vino a revolucionar el trámite en cuanto a las cobranzas y en relación con el arriendo por medio de un trámite novedoso, expedito, ágil y siempre respetando el debido proceso.

¿Considera que los citados procesos han sido beneficiosos en la aplicación?

Sí lo han sido, pues como lo afirmé, el trámite es ágil, de ahí que el usuario se ve beneficiado con una justicia pronta y de calidad con reducción significativa de actos procesales y un dictado de sentencia de forma oral.

¿Cree que hay algún vacío en la ley de cobros?

No.

¿Qué opinión tendría respecto a la aplicación de un proceso monitorio laboral, en cuanto al cobro de derechos laborales irrenunciables?

Podría ser una propuesta interesante, más aún cuando el procedimiento monitorio ha resultado efectivo.

¿Considera que el citado proceso sería beneficioso y ayudaría a desatascar los juzgados laborales?

Sí, únicamente que se debería mantener la aplicación únicamente a esos rubros, ya que en materia laboral existen pretensiones complejas que deberían seguir tramitándose por la vía ordinaria.

¿Si llegara a existir el proceso monitorio laboral, sería conveniente usar la Ley de Cobro de manera supletoria?

Sí podría utilizarse, no obstante, debería ajustarse a la normativa imperante en materia laboral como derecho social que es.

Licenciada Isabel Castillo Navarro.

Jueza de Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de Puntarenas.

48 años de edad.

26 años de experiencia laboral

¿Cómo puede describir la experiencia que ha tenido con los procesos Monitorios?

Se siguen viendo afectados por la mora judicial, a pesar de la implementación de la Ley de Cobro, la respuesta no es rápida.

¿Considera que los citados procesos han sido beneficiosos en la aplicación?

Sí, al haberse limitado la posibilidad de oponerse, lo cual es procedente únicamente cuando resulte fundada la oposición.

¿Cree que hay algún vacío en la ley de cobros?

Sí, en procesos de ejecución pura no se establece plazo para oponerse.

¿Qué opinión tendría respecto a la aplicación de un proceso monitorio en materia laboral en cuanto al cobro de derechos laborales irrenunciables?

Me parece conveniente, ya que solo se celebraría audiencia en casos excepcionales, como ocurre en el monitorio de cobro.

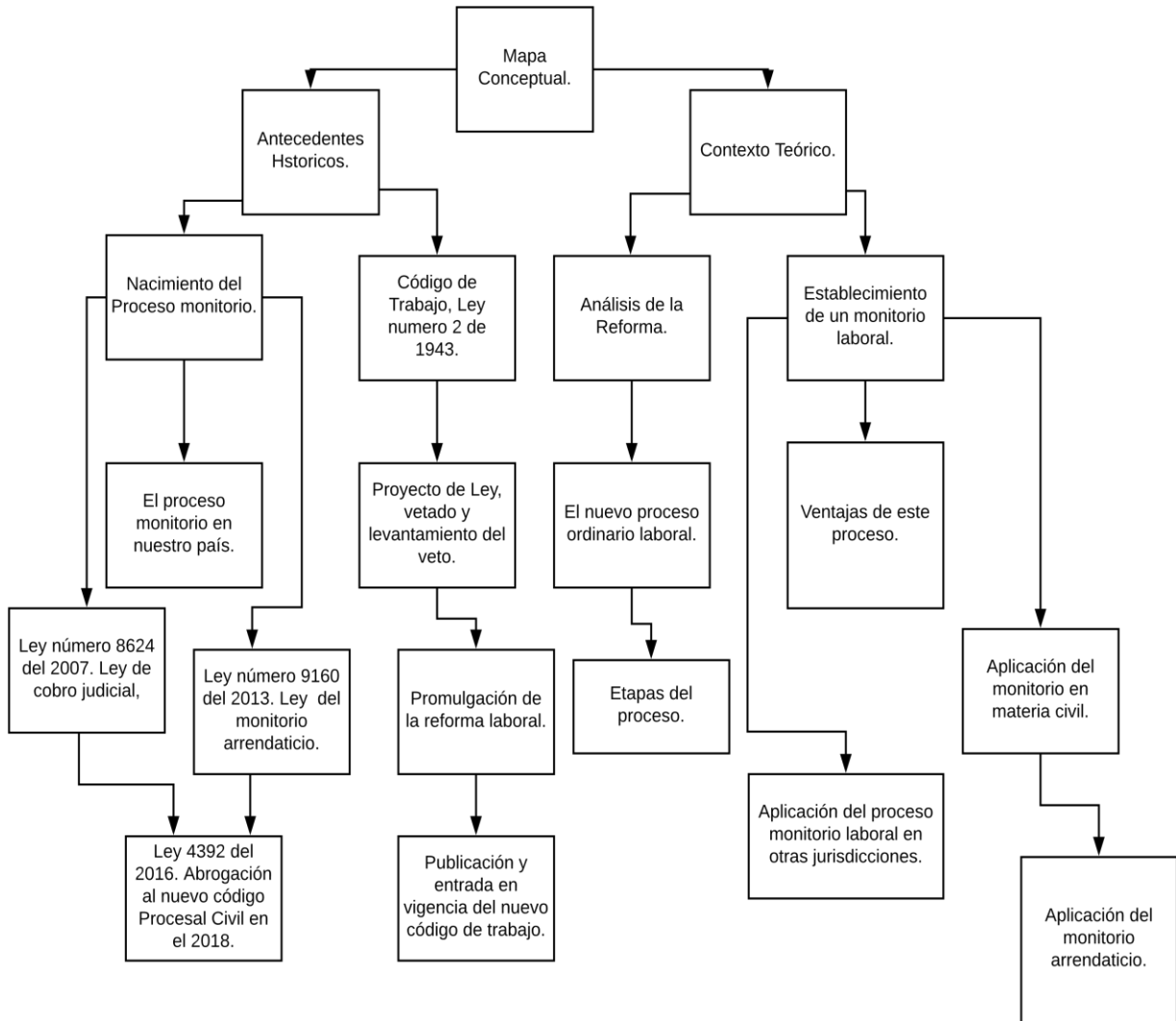
¿Considera que el citado proceso sería beneficioso y ayudaría a desatascar los juzgados laborales?

Sí, sobre todo por el tema de agenda, ya que muchas veces los juzgados laborales tienen sus agendas saturadas.

¿Si llegara a existir el proceso monitorio laboral, sería conveniente usar la Ley de Cobro de manera supletoria?

No, porque rigen principios muy diferentes, el proceso debe adaptarse a las necesidades específicas de la materia.

ANEXO 2. MAPA CONCEPTUAL.



ANEXO 6. MATRIZ DE GESTIÓN.

MATRIZ DE GESTIÓN	Autor/es/as	País	Nombre del libro	Nombre del archivo	Fecha en que se hizo	Página del documento	Link electrónico	Autores a los que refiere el autor	Carpeta donde se encuentra el archivo
CONTEXTO HISTÓRICO									
Nacimiento del proceso monitorio	Robert Concha Tapia	Chile	vision critica del procedimiento	chile	2015	5			Marco Teórico
Nacimiento del proceso monitorio	Walter Rafael Vebel Romero	Colombia	El proceso monitorio en Colom	Una nueva perspectiva, Verbe	2014	7	http://190.242.62.234:8080/jspu/bitstream	Francisco Canossa G	Marco Teórico
El proceso monitorio en nuestro país	Guillermo Peregrín Millán		El juicio monitorio concepto y c	El juicio monitorio concepto y	2017	s.p.	https://es.linkedin.com/pulse/el-monitorio-de-rentas-ventajas		Marco Teórico
Ley de Cobro Judicial	Marianela Aguirre Rodríguez y Andrés Ran	Costa Rica	Estudio de los alcances jurídicos	Estudio de los alcances jurídicos	2011	5			Marco Teórico
Monitorio Arrendaticio	María del Mar López Delgado	Costa Rica	Análisis de la Ley N 9160	Análisis de la ley 9160	2015	2			Marco Teórico
Ley número 4392	Ministerio de Comunicaciones	Costa Rica	Reforma Procesal Civil breve	Ministerio de Comunicación	s.f.	s.p.	http://www.procesal-civil.go.cr/		Marco Teórico
Código de Trabajo, ley número 2	Rafael Ortiz Fabrega, Emilia Molina Cruz y	Costa Rica	Proyecto de ley Reforma	Proyecto de reforma laboral	s.f.	2			Marco Teórico
Ley 1590	Laura Chinchilla Miranda	Costa Rica	Carta	Carta	2015	s.p.			Marco Teórico
FACTOR A									
Análisis de la Reforma	Mario Bermudez	Costa Rica	Ministerio de Trabajo preparad	Gobierno CR	2017	s.p.	http://gobierno.cr/ministerio-de-trabajo-preparado-para-nuev		Marco Teórico
Ordinario Laboral, Etapas del Proceso	Sala Segunda de la Corte Suprema de	Costa Rica	Reforma Procesal Laboral	Sala II, Reforma Procesal La	2012	s.p.	https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/index.php/toda		Marco Teórico
FACTOR B									
Establecimiento de un Monitorio Laboral	Gerardo Parajeles Vindas	Costa Rica	Los procesos civiles y su tram	Los procesos Civiles y su tr	2010	181			Marco Teórico
Establecimiento de un Monitorio Laboral	Gerardo Parajeles Vindas	Costa Rica	Los procesos civiles y su tram	Los procesos Civiles y su tr	2010	178			Marco Teórico
Ventajas del Proceso Monitorio Laboral	Carlos Alberto Colmenares	Colombia	Medidas de Protección al dem	Colmenares	2016	171			Marco Teórico
Aplicación del Monitorio en materia civil	Gerardo Parajeles Vindas	Costa Rica	Los procesos civiles y su tram	Los procesos Civiles y su tr	2010	172			Marco Teórico
Aplicación del Proceso monitorio laboral	Roberto Concha Tapia	Chile	Visión crítica del procedimiento	Chile	2015	33			Marco Teórico
Aplicación del Proceso monitorio laboral en otras jurisdicciones	Ministerio de la presidencia y para las ad	España	Ley reguladora de la jurisdicci	Ley reguladora de la jurisdicción social.		s.p.	https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936		Marco Teórico