

Uso del *in dubio pro operario* en Costa Rica, en las resoluciones de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en el periodo de 2010-2016

Silvia Cristina Fallas Acuña¹

Resumen

El *in dubio pro operario*, como subcategoría del principio protector, ha sido utilizado como norma garantista en el amparo de la parte débil de la relación laboral al igual que sus similares *in dubio pro reo* o el *in dubio pro natura*, con los que, en caso de duda probatoria, se beneficiará a la parte más débil. Sin embargo, ¿qué pasa si se acude a esta norma con el fin de brindar sobreprotección a la parte o se incurre a un uso indebido de esta? La Sala Segunda de la Corte Suprema de Costa Rica se ha pronunciado al respecto indicando que este principio es necesario para mantener un equilibrio en la relación de subordinación, y señala que la carga probatoria deberá asignársele a la parte más fuerte de la relación. Ante esto, surge la pregunta de si se encuentra la Sala actuando de una debida forma con respecto a este tipo de litigio.

Palabras claves

Abuso, análisis jurisprudencial, carga probatoria, derecho laboral, balance, equidad, historia del derecho laboral, *in dubio pro operario*, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, subordinación.

Keywords

Abuse, balance, burden of proof, equality, history about labor law, in dubio, jurisprudence pro operario, labor law, The Second Chamber of the Supreme Court of Justice of Costa Rica, subordinate.

Abstract

The *in dubio pro operario* as a subcategory of the protective principle has been used as a guarantor standard in the protection of the weak part of the labor relationship as it has been with its *in dubio pro reo* or *in dubio pro natura* in the case of probable doubt, it will benefit the weaker party. However, what happens if this rule is used in order to overprotect the party or incur misuse of it? The Second Chamber of the Supreme Court of Justice of Costa Rica has ruled in this regard stating that this principle is necessary to maintain a balance in the relationship of subordination, adjudicating this burden of proof should be assigned to the

¹Estudiante de la Licenciatura en Derecho, en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, (ULACIT), San José, Costa Rica. Correo electrónico: sfallas872@ulacit.ed.cr ¹

strongest part of the relationship. Is the Chamber acting in a proper manner with respect to this type of litigation?

Introducción

La legislación laboral está en constante modificación para adecuarse a la realidad social que se enfrenta; por esta razón, se ha realizado un fortalecimiento de la tutela de derechos y garantías de las partes (patrono-empleado), en especial de aquella que se ha determinado como débil en la relación laboral. Esto ha dado pie a la utilización estricta de una serie de principios que a su vez dan vida a pequeñas categorías o subprincipios de esta rama, con el fin de encontrar un equilibrio procesal para ambas partes intervinientes en el litigio.

Uno de ellos es el principio protectorio del trabajador o *in dubio pro operario*, que se ha creado con el fin de tutelar a la parte trabajadora frente a su patrón. En los últimos años, en la Sala encargada de lo laboral en Costa Rica, se ha presentado un incremento notable de personas que han recurrido a esta norma a fin de protegerse por medio de la utilización de este principio. Con esta situación se ha evidenciado que muchos han encontrado en esta un mecanismo de sobreprotección en absoluto beneficio, perjudicando así directamente al empleador, dada la amplitud de garantías que este principio implica, con lo cual evidentemente se ha generado un abuso o uso indebido de la norma.

La doctrina ha señalado al principio protector —y con ello a su subcategoría procesal, en este caso el *in dubio*— como un precepto elemental en la defensa del trabajador y una forma jurisdiccional para hacer valer sus derechos frente al patrono, colocando al trabajador como la parte débil de la relación establecida entre patrono y trabajador.

La presente investigación busca demostrar el uso indebido que se le ha ido dando a este subprincipio laboral, el *in dubio pro operario*, para lo cual es necesario establecer los parámetros de investigación que orientarán el estudio de este precepto y sus alcances en plasmados en el derecho sustantivo, así como la inadecuada aplicación de este principio, reflejada en las resoluciones judiciales de la Sala Segunda de la Corte costarricense.

Entre los parámetros de análisis de este trabajo se realiza un estudio del nacimiento del Derecho Laboral a través de su evolución histórica en el mundo, y las situaciones vividas en Costa Rica; y se profundiza mediante un estudio jurisprudencial centrado explícitamente en las resoluciones de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en el periodo de 2010 al 2016, en conjunto con el Código de Trabajo costarricense, que fue emitido en el año 1943 y su próxima reforma procesal, la cual que entrará en vigor a partir de junio del 2017.

La propuesta de investigación de este artículo se basa en la demostración del uso indebido del principio, en cuanto a la resolución de la última instancia encargada del tema laboral en Costa Rica, en donde el trabajador, mediante la protección de este subprincipio, ha tomado una posición de ventaja sobre su patrono.

Estado de la cuestión

¿Se da en Costa Rica el uso indebido del principio *pro operario*? En el derecho costarricense, desde el nacimiento del Derecho Laboral, se ha ido desarrollando en una serie de principios exclusivos de esta rama, de los cuales se puede resaltar uno que se cataloga como el principio primordial para la solución de litigios, es el ‘principio protector’, el cual tiene como fin tutelar los derechos en las relaciones de trabajo.

Este principio protector se encuentra ramificado en tres subcategorías: la norma más favorable, la condición más beneficiosa y el *in dubio pro operario* (Pasco, 2013). En la legislación costarricense se encuentra normado en el artículo 17 del Código de Trabajo, El (Espíritu del 48, 2015), el cual establece que para efectos de interpretar su texto, reglamentos y leyes conexas se deberá tomar en cuenta el interés de los trabajadores y la conveniencia social. Pero, ¿qué pasa cuando esta parte obrera hace un uso indebido de dicho principio, utilizándolo para su beneficio personal, dejando a su contraparte bajo una especie de indefensión?

Diversas situaciones se han presentado en los últimos años relacionadas con el uso procesal laboral indebido de la norma por parte de los involucrados; un caso en específico lo encontramos en la resolución 000054 del año 2013, en la cual se relata cómo un trabajador fue despedido sin responsabilidad patronal, ya que en su casillero se encontró una serie de bolsas con aparente cocaína. La Sala de lo laboral costarricense establece que dicho despido no tiene justificación alguna, pues el patrono además de no encontrarse facultado para examinar el contenido de dichos paquetes, no tiene la certeza de que el contenido sea algún tipo de droga, además, de que debió demostrar la procedencia de estos paquetes, los cuales pudieron ser ingresados por alguna otra persona, aun cuando los paquetes fueron decomisados por la policía.

Es importante resaltar que es al patrono a quien se le atribuye presentar la carga de la prueba, pero este no podía conservar estos paquetes ni llevarlos para realizar un análisis, limitando así sus posibilidades reales y legales probatorias, pues según la Ley sobre Estupefacientes, Sustancias Psicotrópicas, Drogas de Uso No Autorizado, Actividades Conexas, Legitimación de Capitales y Financiamiento al Terrorismo, escrita en el año 2012 por la Asamblea Legislativa costarricense, la potestad de análisis de estas sustancias es de la Sección de Química Analítica del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses, del Organismo de Investigación Judicial, por medio de la Unidad de Drogas. De igual forma, aunque se hubiera obtenido un resultado positivo en droga, es el patrono quien tendría la responsabilidad de demostrar que fue el empleado el que puso estos paquetes en su maletín de pertenencias.

Ante situaciones como la comentada, surge la necesidad de analizar el uso real que se está haciendo de este principio protector, y con este el de su subcategoría, el principio *pro operario*. Desde el nacimiento de este principio, este se invoca en la sustanciación de dichas

resoluciones u otras similares, cuando se toman en consideración aspectos como la carga de la prueba y en caso de falta de ella, para favorecer al trabajador.

Este trabajo tiene como finalidad demostrar que la aplicación este principio ha caído en una desfiguración de la norma, pues se utiliza para crear un desequilibrio probatorio, ante lo cual surge la necesidad de que entre en vigor la Reforma Procesal Laboral (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2017).

Antecedentes del Derecho Laboral en el mundo

Desde la concesión del razonamiento y de la aplicación de normas de comportamiento por parte del ser humano y con ello en el trabajo, la sociedad ha encontrado la necesidad de establecer los parámetros de conducta y protección ante las desigualdades que se dan entre las personas; es así como nace la necesidad de tutelar todo lo que ha sido vulnerado. Estas normas, a lo largo de la historia, se fueron perfeccionando para proteger de una manera equitativa las diferencias que acontecían, con lo cual surgen los primeros institutos jurídicos. Uno de los más importantes en la historia es el Derecho Romano, de donde nace el Derecho Civil, herramienta de mediación indispensable para el convivio de las personas.

Durante la civilización romana resalta la explotación y la esclavitud de los individuos (Láscarez, 2013), quienes eran obtenidos principalmente mediante triunfos en guerras. Los esclavos eran considerados instrumentos parlantes, pues no tenían el título de ser habitantes. El trabajo realizado por este sector de la población se caracterizaba por estar relacionado con labores crueles y con trabajos de campo, en donde el esclavista no solo tenía posesión del esclavo cuando se encontraba en las labores que se le asignaban, sino también de la vida de este. Se empieza así a evidenciar la división de las clases, en señores esclavistas y esclavos, además de artesanos y mercaderes, quienes eran individuos libres, que generalmente provenían de diferentes pueblos.

Las situaciones denigrantes a las cuales eran sometidos los esclavos les daban la oportunidad a los esclavistas de dedicarse a funciones como la política, la ciencia y el arte. Se consideraba que el trabajo manual era inferior, pues este lo realizaba la población inculta, y estaba desvalorizado frente a uno intelectual. La literatura universal presenta múltiples ejemplos de grandes filósofos de la época, quienes en sus obras describen la situación que se vivió en aquel momento. Cicerón, específicamente, en su libro I.42.150-151, de su conocida obra *De officiis*, establece la jerarquía de las actividades laborales, y se ve reflejada la diferenciación que se hacía en funciones decorosas o decentes e indecorosas (Rodríguez, 2004).

Años más tarde, el periodo esclavista entra en crisis, pues los cautivos eran sometidos a condiciones infrahumanas, forzados a realizar funciones que acortaban su vida, por lo que hay una pérdida de interés por parte de estos, de desempeñar dichos trabajos, generando así pérdidas en las diferentes producciones, crisis de la que surge la producción feudal (Rodríguez, 2004).

Con el desplome del Imperio Romano, todo lo relacionado con la esclavitud o malos tratos se intenta ocultar (Bermejo, 2016) por medio de la producción y desarrollo laboral, pues este tuvo una gran influencia en una religión que fue tomando poder a lo largo del mundo: el cristianismo. Esta, mediante la utilización de sus libros recopilados en la Biblia donde se encuentran incluso citas que mencionan el trabajo como una forma de disciplinar a aquellos que desobedecieran a Dios, establecía principios o normas con la finalidad de mejorar al hombre, ya que buscaba disciplina, sin reducirlo a tortura.

Con el desarrollo del feudalismo, llega la Edad Media (Láscarez, 2013), que se caracterizó por ser un periodo en el cual el señor feudal —quien formaba parte de la nobleza— era poseedor de grandes extensiones de tierra y de los muchos empleados que vivían en ella (Machicado, 2010). Con el feudalismo se da la *locatio conductio operis*, o arrendamiento o locación de obras, la cual consistía en que una de las partes obligaba a la otra a realizar trabajos y a su vez se obligaba a pagar el precio por esto.

A finales del siglo XII, en Francia, Italia y España, con el desequilibrio de aquellos que cobraban por su trabajo, o aquellos que pagaban por poder tenerlos, se empieza a crear una serie de grupos que buscan obtener mejores condiciones en sus trabajos, con lo cual nacen las ‘corporaciones de oficios’, presentes hasta finales del siglo XVIII, las cuales buscaban un mejoramiento de las condiciones deplorables que tenían que soportar los empleados. Luego surgieron los ‘gremios’, o grupos de personas que desempeñan una misma función.

Años más tarde (Machicado, 2010), el rey Luis XVI promulgó un edicto cuyo objetivo era eliminar las corporaciones de oficios, sus estatutos y privilegios, abriendo un nuevo capítulo para la humanidad llamado la Edad Moderna, periodo que se caracterizó por que se dieron grandes revoluciones sociales, económicas y políticas, como la Revolución Francesa en 1789, con la que se instauró el principio de libertad contractual. Con la invención de la máquina de vapor y la organización de empresas, se dio la Revolución Industrial, caracterizada por la aparición de nuevos empleos y personas que migraron del campo a la ciudad.

Seguidamente de la Revolución Industrial, nacieron a la luz jurídica una serie de leyes en búsqueda de la protección de la parte obrera, como lo fueron la Ley Waldack Rousseau de 1884, la cual buscaba derogar el edicto de Turgot; y la Ley Le Chapelier, que prohibía a los trabajadores organizarse (Machicado, 2010). Debido a la injusta intervención del Estado en los asuntos económicos, laborales y de planificación (Machicado, 2010), además de las diferentes revoluciones que se venían presentando que buscaban reconstruir la sociedad, surgió una serie de principios liberales.

Entre los principios liberales que se presentan como ideas por parte de los grupos, está la libertad política o igualdad, entendida como la igualdad de personas, donde el Estado no podía intervenir en la organización del trabajo, pues violaría los principios de libertad, igualdad y el principio de “*Laissez faire, laissez passer le monde va pour lui même*” (“Dejad hacer, dejad pasar que el mundo se mueve por sí mismo”).

Posterior a ello, nacieron los principios liberales dirigidos por Engels, en el campo jurídico (Machicado, 2010), los cuales encontraban sustento en la libertad contractual y en la autonomía de la voluntad. Por primera vez se instaura la privacidad de voluntades de las partes en la prestación de servicios con consentimiento de ambas, además se restringe al Estado a limitar su participación únicamente cuando se consideraba que era necesario para mantener el orden público.

Junto con la Revolución Industrial (Machicado, 2010), el descubrimiento de la electricidad, la creación de hornos de fundición de acero y el empleo de la máquina de vapor, se deja atrás la utilización de empleados para la realización de trabajos de campo, como la labranza de la tierra, y se cambia por mano de obra capacitada para la utilización de maquinaria. Empiezan así a presentarse nuevos abusos patronales, como extensiones de horarios de trabajo, los cuales eran de 17 horas, por lo que estos se tornaban agotadores; y nuevamente se vuelven a dar injusticias como, por ejemplo, que los empleados que no pudieran cumplir con su asignación por enfermedad fueran reemplazados de forma inmediata.

El primero de mayo de 1886, en los países europeos, se cambió la jornada laboral de 17 horas a 8 horas diarias de trabajo (Machicado, 2010) y, por consiguiente, hay 16 horas para descansar y pasar tiempo con las respectivas familias (Láscarez, 2013). Entre los principales aportes que deja la Revolución Industrial se destaca que no solo por nacer en una familia noble se es rico, sino que cada individuo puede surgir mediante el trabajo.

Con el nacimiento de la Edad Moderna, en el mundo suceden acontecimientos que van marcando la historia, uno de ellos fue el descubrimiento de América; y con el fortalecimiento de las industrias con la utilización de maquinaria, surgen nuevas necesidades y relaciones sociales, pues se establece la competencia (Láscarez, 2013).

La Época Moderna se sitúa en los primeros años del siglo XIX, y se caracteriza por prohibir a las mujeres y menores realizar ciertas labores forzosas; el Estado resalta por proteger la integridad de aquella clase asalariada, de las injusticias que esta sufría en esta época. Se empiezan a presentar huelgas, con la finalidad de tutelar sus derechos violentados, descansando en estos cimientos los primeros indicios del derecho colectivo de trabajo, la coalición o facultad de unirse para hacer valer un interés común y el arbitraje, entre otros (Cardona, 2012).

Este periodo de la historia se caracteriza además por las guerras, y por que el Derecho Laboral por fin dejó de formar parte del Derecho Civil (Ulloa, 2009), estableciéndose así una mejoría considerable en la relación obrero-patronal, pero no es sino por la intervención de la Iglesia Católica, con sus Encíclicas Papales, que se fortalece el impulso de la separación de esta rama, ya que en estas Encíclicas se establecían aspectos como la seguridad social, la tranquilidad en el vejez y el derecho de la salud. Además, en sus intentos por fortalecer estos lineamientos, la Iglesia Católica se convierte en la precursora de la lucha para que se regulen los salarios justos para la subsistencia de los empleados y sus familias.

Con el descubrimiento de América, se da nuevamente la explotación de las tierras colonizadas por parte de los conquistadores europeos, que se apropiaron de todas las riquezas que encontraron en estas tierras y esclavizaron a sus habitantes, los indígenas.

Con la colonización de América, se instauran las primeras leyes obreras, conocidas como las Leyes de Indias (Bronstein, 1998), que consistían en el arrendamiento del trabajo, inspiradas en las leyes napoleónicas, fundamentando así la creación de algunas otras basadas en la subordinación de las labores pesadas, como lo fueron el Código de Minas que data del año 1886 de Argentina; o el Código Policía, escrito en Ecuador y que buscaba la protección mínima salarial (El Espíritu del 48, 2015a).

Antecedentes del Derecho Laboral en Costa Rica

En Costa Rica, el surgimiento del Derecho Laboral fue muy diferente del de los países latinoamericanos, debido a la lejanía con respecto a los demás vecinos y que este no se encuentra teñido de sangre, a pesar de que sí presenta importantes luchas en busca de tutelar los derechos que fueron violentados (Fallas, 2011). Una de las diferencias con respecto a los demás países fue la carencia de latifundios o el establecimiento de comercio de intercambio, en vez de economía de subsistencia.

A pesar de que en el mundo se estaban llevando a cabo grandes acontecimientos con respecto a las revoluciones y las luchas laborales, no es sino hasta 1943 (Fallas, 2011) que se empiezan a ver resultados en luchas por las garantías laborales en Costa Rica, con la elaboración del Código de Trabajo. El desarrollo de la legislación laboral en Costa Rica se puede organizar por etapas de desarrollo.

La primera etapa se centra en las huelgas en las bananeras en el Caribe y en la construcción del ferrocarril al Atlántico con mano de obra de afroamericana, asiática, italiana y de otros extranjeros traídos al país; estas huelgas se debían a las condiciones laborales del momento, que se caracterizaban por estar muy por debajo de las calidades establecidas en comparación con cualquier otro trabajo de la época (Fallas, 2011). Es entonces que se empiezan a establecer los primeros gremios sindicales, y junto con ello la lucha por jornadas de 8 horas laborales y el salario justo, entre otras. Estos gremios se encontraban conformados por muchos extranjeros y por graduandos costarricenses, quienes obtenían su título en universidades situadas en otros países, pues la costarricense no poseía instituciones de este tipo (Hernández, 2013).

Con la aparición de los primeros sindicatos, las huelgas y la constitución del Partido Vanguardista, surgió la participación política-social de estos gremios, incluso formando así un partido republicano-calderonista, dirigido por el doctor Rafael Ángel Calderón Guardia, el licenciado Manuel Mora y monseñor Rubén Sanabria. Con la unión de estos grupos se da un fortalecimiento en la regulación social, además de que permite una participación activa de los sindicatos (Fallas, 2011).

La segunda etapa de evolución laboral surge entre los años de 1900 a 1949; Costa Rica sufre una serie de cambios, ya que recibe una fuerte influencia de acontecimientos como la Primera Guerra Mundial, el Tratado de Paz, La Liga de las Naciones, la Constitución de Weimar y la creación de la Organización Internacional del Trabajo, de los cuales se crearon normas que tenían como fin proteger garantías en beneficios de los trabajadores que se catalogaron como irrenunciables (Barahona, 2010).

Luego de varios intentos y recomendaciones por parte del Organismo Internacional del Trabajo, en el año 1928, bajo la administración del presidente de la República Cleto González Víquez, mediante el decreto legislativo número 33, del 27 de junio de 1928, nació la Secretaría de Estado en los despachos de Trabajo y Previsión Social, que buscaba proporcionar al trabajador tutela frente a los riesgos laborales, la libertad de asociación y el derecho a acceder al arbitraje o la conciliación (Barahona, 2010). Posterior a ello, en 1936, se fundó la Oficina Técnica de Trabajo, y junto a ella, en 1942, se instauró una Comisión encargada de redactar el que sería el proyecto del Código de Trabajo (Comisión de Descripción del Archivo Nacional, 2014).

Recibidas estas influencias del extranjero y las situaciones vividas a lo interno del país como lo fueron las luchas de Jorge Volio, es que durante el gobierno del doctor Calderón Guardia, entre los años de 1940-1944, tras diversas disputas, se concretó en conjunto con el licenciado Manuel Mora y monseñor Rubén Sanabria, la instauración de las garantías sociales, las cuales buscaban la protección de la salud, la vivienda, economía, el agro, la familia, la asistencia social, servicios públicos, tributación y derecho a la propiedad, estableciéndolos en la legislación como derechos irrenunciables, hasta la época (Barahona, 2010).

Con la instauración de las garantías sociales, el Congreso Constitucional aprobó el Proyecto de Código de Trabajo, que se encontraba inspirado en las disposiciones en materia laboral ya vigentes en países como Argentina, Bolivia, Colombia, Cuba, Chile, España, México y Venezuela, además de lo que ya se establecía en diferentes convenciones de carácter internacional y la Organización Internacional del Trabajo (Bronstein, 1998).

El proyecto laboral buscaba la protección en el ámbito laboral de las mujeres y los menores de edad, normas relacionadas con las jornadas de trabajo, salario mínimo, e incluso atañe a principios explícitamente relacionados con la materia laboral, normas que más tarde serían adicionadas en la Constitución Política Costarricense. Tras tres debates en el Congreso es que se aprueba dicho proyecto del Código de Trabajo, que empezó a regir el 15 de septiembre de 1943 (El Espíritu del 48, 2015a).

Mediante la creación del Ministerio de Trabajo, el Código de Trabajo y la Caja Costarricense del Seguro Social, se inicia el establecimiento de una serie de cambios en lo concerniente a las relaciones laborales entre las partes intervinientes y es así como se empiezan a conocer estas como patrono y trabajador (El Espíritu del 48, 2015b), siendo estas relaciones las que se conocen hasta el día de hoy.

Como se vio reflejado mediante este recorrido histórico, desde el nacimiento del Derecho Laboral, como norma que surge a partir del Derecho Civil, esta rama se ha encontrado en una lucha constante, en búsqueda de una igualdad de condiciones de las partes en todos sus ámbitos, desde el origen de la relación laboral. Sin embargo, hay que preguntarse si en la actualidad se ha mantenido esa armonía laboral, o ha sido esta misma norma la que ha generado un traspié procesal en la participación de las partes intervinientes.

Proceso laboral establecido en el ordenamiento jurídico costarricense

En Costa Rica la contratación laboral, se encuentra clasificada según diversos criterios o factores; por ejemplo, si la contratación surge a partir de la subordinación a una sola persona, se llamará individual, pero si esta contratación se compone de varios trabajadores, se le llamará colectiva. En materia laboral, hay una categoría que es la más reconocida y que consiste en la duración del contrato; esta, a su vez, se encuentra subdividida en contratos por tiempo definido y por tiempo indefinido o indeterminado. Los primeros se pueden encontrar en dos modalidades: por ser de plazo fijo o por obra determinada (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, s. f.).

Esta relación laboral puede concluir ya sea justificada e injustificadamente; la terminación de la relación de una forma justificada es aquella que expresa el patrón o empresa teniendo como objetivo terminar esta dependencia sin motivo alguno, generando así en contratos como los que se establecen por tiempo indefinido o indeterminado, el deber de pagar el derecho de preaviso, pago de auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo. Por otra parte, la conclusión por causa justificada es aquella que una vez terminada, deja sin responsabilidad a alguna de las partes (Sánchez, 2012).

Entre las causas de justificación de la rescisión del contrato, se encuentran aquellas que indique que da el contrato por terminado, por ejemplo: por pensión, jubilación o muerte del trabajador, por acuerdo de partes, por arresto que alguna autoridad judicial o administrativa siempre que sea seguida de sentencia absolutoria, la enfermedad comprobada que lo incapacite por más de tres meses para el normal desempeño de sus labores, por despido por incumplimiento grave de las obligaciones de la persona empleadora, cuando el trabajador revele secretos de trabajo, cuando el trabajador no asista a realizar las funciones durante más de dos días consecutivos, entre otras (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, s. f.).

Con el fin de tutelar aquellos casos en que se incumpla alguna de las obligaciones anteriores o alguna otra, o incluso derechos adquiridos mediante la relación profesional, es que el Derecho Laboral al ser meramente proteccionista, establece una serie de normas o principios procesales y del trabajo que deben respetarse, con el fin de evitar abusos que puedan perjudicar a alguna de las partes. Esto es completamente necesario para la correcta equidad en la relación de subordinación obrero-patronal (Pasco, 2013).

Principios en el Derecho Laboral costarricense

Son principios del derecho aquellas medidas que fomentan la búsqueda de una solución a alguna situación perjudicial en un proceso judicial, por lo cual estos pueden ser precedentes para el origen de nuevas medidas para la solución de un conflicto, ser una guía para la interpretación de las normas ya existentes, y ser una base para solventar aquellos problemas que no sean previstos con anterioridad. Debido a su naturaleza, los principios del Derecho son generales, pero estos poseen singularidades que sirven de precepto para ser clasificados en categorías en específico (Pasco, 2013).

En el ámbito jurídico, se conoce el Derecho de Trabajo como aquel que tiene como fin hacer valer el derecho sustantivo del trabajador, y por consiguiente hay una estricta caracterización de aquellos principios que lo componen. En específico, el Derecho de Trabajo posee una norma rectora, la cual consiste en la paridad procesal, es decir, en brindar a aquellos desiguales, igualdad en lo que desigualan (Pasco, 2013).

A su vez, el Derecho Laboral se encuentra teñido de principios necesarios para el correcto funcionamiento de esta rama como lo son, el principio de primacía de la realidad, basado en la contrariedad de los acuerdos formales en la relación obrero-patronal; el principio de continuidad, cuyo fin es mantener el derecho del trabajador de conservar su antiguo trabajo; el principio de irrenunciabilidad, enfocado en dar a conocer y hacer valer al trabajador la imposibilidad que existe en que este se prive de derechos que le son concedidos; y el principio protector, que tiene como objetivo impedir abusos de la parte fuerte, es decir, el empleador sobre el trabajador (bedese Asesores, 2016).

El principio protector en material laboral

El principio protector es conocido por su gran importancia, pues busca tutelar aquellas desigualdades, desequilibrio e incluso la posición preeminente del empleador frente a la parte obrera. Este se encuentra compuesto por una serie de normas necesarias para su correcto funcionamiento, las cuales residen en la norma más favorable, la condición más beneficiosa y el *in dubio pro operario*.

La norma más favorable consiste en el mandato que se expresa con respecto a que en caso de que dos o más normas entren en conflicto, será utilizada aquella que más favorezca o proteja al trabajador, sin importar la naturaleza de esta, pero es necesario demostrar aquella contradicción de la norma (Pasco, 2013). Como característica de esta medida, está que no es necesario que en la aplicación de este principio se respete la jerarquía de las normas, pues siempre se tendrá como prioridad aquella que más favorezca a la parte obrera (Cardona, 2012).

La condición más beneficiosa expresa la potestad que tiene el trabajador de exigir al empleador que le sean respetadas las condiciones laborales, derechos adquiridos que le son concedidos y resulten más beneficiosos nacidos con la relación de subordinación, o bien normas que concurren entre ellas (López, 2016) tomando en consideración que cada norma establece una serie de criterios que son necesarios para garantizar un mínimo de protección,

por lo cual estas nacen con la finalidad de optimar y no perjudicar en ningún caso al trabajador.

De lo anterior se debe entender que el *in dubio pro operario* es aquel criterio que posee el juzgador de valorar bajo su sana crítica la prueba y con ello la norma, con el fin de establecer que en caso de duda sea aplicada la medida que le sea más favorable al trabajador.

El *in dubio pro operario* en materia laboral costarricense

En la historia, el principio del *in dubio pro operario* nace con su cercano *in dubio pro reo*, el cual consiste en aplicar aquello que en caso de duda favorezca más al imputado (Pasco, 2013). Antiguamente, este principio era aplicado en el Derecho Civil y por consiguiente en aquello relacionado a los trabajadores, pero una vez que el Derecho Laboral y el Derecho Civil se separaron es necesario aplicar su singularidad jurídica, y es así como bajo la autonomía del Derecho Laboral nació el amparo a la parte débil de la relación laboral, bajo el nombre del *in dubio pro operario* (Pasco, 2013).

Para aplicar el principio de que en caso de duda se favorezca al trabajador, se deberá cumplir con una serie de criterios como lo son que en caso de duda sobre el alcance de la norma, le será aplicada la más favorable, siempre y cuando no ponga en contradicción la voluntad del legislador; además que a falta o insuficiencia de la prueba se favorece al trabajador, pues será desfavorable el fallo a aquel que recaiga el “*onus probandi*”, que en este caso sería al patrono, o bien cuando sean presentadas pruebas de ambas partes y sean contradictorias entre sí, se tendrá como ciertas aquellas que la parte trabajadora presente (Pasco, 2013).

En Costa Rica, el *in dubio pro operario*, que nace del principio protector, se encuentra presentado en el artículo 17 del Código de Trabajo, el cual dicta que para efectos de interpretar dicha norma, reglamentos o leyes conexas pertenecientes al ámbito laboral, será necesario tomar en cuenta el interés del trabajador y las convivencias sociales de este.

Por otra parte, la doctrina internacional evidencia que no ha sido necesario aplicar este principio procesal en criterios interpretativos peculiares, pues se puede llegar a la misma función mediante la utilización de normas generales, debido a que a pesar que sea la misma norma que lo establezca, no es necesario recurrir a un precepto que se encuentre orientado a una sola de las partes, pues si se recurre a este criterio interpretativo, el juzgador se encuentra viciado de su sana crítica, perjudicando así a la sociedad (Desdentado, como se cita en Munita, 2014). De igual forma, la doctrina evidencia cómo es entonces viciada la voluntad del juzgador en la valoración de la prueba, ya que como se reconoce a nivel internacional, a pesar de que esta norma se utilice en casos puntuales de duda, el juez se encuentra limitado de su facultad discrecional y absoluta de interpretar según sea su propia voluntad la regla, ya que este debe seguir aquello que ya se ha escrito en protección siempre de la parte trabajadora (Ducci, 1997).

Una de las características del principio protector, según lo establecido en los numerales 17 y 18 del Código de Trabajo, es el beneficio en caso de duda a favor de la parte trabajadora,

sujeta esta duda a la falta de prueba o prueba insuficiente. Pero, ¿quién es el responsable de la carga probatoria en materia laboral?

La carga de la prueba en relación al *in dubio pro operario*

En materia laboral costarricense, la carga de la prueba ha tenido un trato diferenciado sobre las diferentes ramas del Derecho, pues esta se encuentra sujeta a lo dispuesto en el numeral 474 y siguientes del Código de Trabajo, los cuales exponen que las pruebas se recibirán de las partes que las presenten en el litigio; de igual forma, en su totalidad, el capítulo segundo del Código de Trabajo habla sobre los diferentes lineamientos de tiempo y forma que se deben seguir en cuanto al procesamiento de la prueba (Olaso, 2008).

¿Pero a quién corresponde realmente la carga de la prueba en Costa Rica? El artículo 461, inciso b del Código de Trabajo establece la necesidad que tienen las partes por fundamentar en la demanda los hechos que dieron pie al litigio; de igual forma, el artículo 464 indica la obligación de la contraparte de reconocer o rechazar los hechos; estos se resumen en una historia que será relatada de forma ordenada al juzgador, dando nacimiento al proceso.

En materia laboral, la carga probatoria u *onus probandi* debe ser entendida como aquella carga procesal sujeta a las partes. El Código de Trabajo no cuenta con normas que establezcan como tal los supuestos necesarios de la carga probatoria, es por eso que es necesario la recurrencia a la norma supletoria, específicamente a lo establecido en el Código Civil en su numeral 317, el cual habla sobre la carga de la prueba. A pesar de ser supletoria, esta posee una regla que consiste en que deberá ser vista bajo los ojos del principio protector y junto a él, el principio de redistribución.

El artículo 317 del Código Civil vigente como norma sustituta establece que la carga de la prueba recae sobre aquel que formule una pretensión respecto a los hechos que constituyeron la demanda; por ejemplo, aquel que formule la demanda afirmando que labora para una empresa deberá demostrarlo; según lo establecido por el principio protector, la prueba recaerá en la parte demandada, pues será esta la obligada a demostrar la no existencia de una relación de subordinación, según lo establecido en los criterios de redistribución de la prueba.

Además, el criterio uniforme en el periodo 2010 al 2016 de la Sala Segunda ha justificado dicho principio protector estableciéndolo como una distribución equitativa de la carga de la prueba en virtud de los principios de redistribución e igualdad de partes, en la cual la parte más fuerte de la relación de subordinación se encuentra obligada a llevar al estrado la prueba para esclarecer dicho litigio, instituyendo que si esta es dudosa o insuficiente, se tomará por cierto lo dicho por el obrero.

Sin embargo, ¿es realmente equitativo o igualitaria esta distribución de la prueba? La Segunda Sala de la Corte de Costa Rica (2010) se ha pronunciado de la forma siguiente:

El Derecho Laboral está regido por principios particulares que marcan su especialidad respecto de otras ramas del Derecho. Entre esos principios, y en

el aspecto procesal, se tiene el de la redistribución de la carga probatoria, conforme al cual, la demanda goza de una presunción de veracidad.

Al respecto, se ha explicado cuanto sigue: “En sentido estricto, al proceso común deben (sic) aplicarse dos principios, que están traducidos en sendos aforismos: 'Quien afirma algo está obligado a demostrarlo' y 'Si el demandante no prueba, el demandado será absuelto'. De acuerdo a ello, la carga probatoria es siempre del peticionante, quien está en la necesidad y en la obligación de acreditar con elementos de convicción que los hechos que alega son ciertos. (Resolución número 000127-2010)

Generalmente se evidencia un desequilibrio o imparcialidad en cuanto al análisis de la norma por parte del juzgador, encontrándose este sujeto a lo establecido en la regla complaciente de que en caso de duda se debe favorecer a la parte obrera y con ello dejando en indefensión a la parte patronal, ya que en esa recae la carga probatoria.

Lo anterior se encuentra sujeto a lo expuesto en el caso de la Sentencia de la Casación (2013), donde se expresa de forma evidente que este principio en los últimos años no ha sido utilizado con la finalidad garantista o proteccionista de la parte más débil, sino que se ha convertido en un medio idóneo de garantizar el patrimonio de una forma simplista. La siguiente resolución declara lo siguiente:

(...) Señala que no era posible, para su representada, comprobar si el contenido de esos paquetes era efectivamente de cocaína, ello en virtud de que la Ley de Estupefacientes, Sustancias Psicotrópicas, Drogas de Uso No Autorizado, Legitimación de Capitales y Actividades Conexas, establece que es una potestad única y exclusiva de la Sección de Química Analítica del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses del Organismo de Investigación Judicial (...).

Así las cosas, se ha dicho entonces que el despido (...) a iniciativa de la parte empleadora, con independencia de la naturaleza de la causa productora del mismo (...) -basado en un incumplimiento previo, grave y culpable de las obligaciones de la persona trabajadora-, es una manifestación de la facultad de la entidad patronal de extinguir el contrato.

La carga de la prueba sobre la existencia de la falta atribuida a la persona trabajadora, como causal de extinción de la relación laboral por motivos disciplinarios, recae exclusivamente en la parte patronal, a quien le corresponde acreditar de manera indubitable, en cuanto a las circunstancias de modo, tiempo y lugar, la existencia de la misma (Resolución número 000054-2013).

Como se infiere de dicha sentencia, la parte empleadora intenta demostrar las causales de despido sin responsabilidad patronal frente al juzgador, pero, ¿cómo hacerlo si la parte empleadora se encuentra impedida de analizar o conservar dicha prueba o paquetes? ¿Es entonces equitativa la carga probatoria? Pues bien, la Corte indica, entonces, que si bien dicha sustancia genera desconfianza, no se tiene certeza de su composición ni de quién la colocó en dicho lugar; o bien, aun cuando se haya procedido con la intervención del Organismo Judicial, la duda siempre le dará un beneficio al trabajador.

De esto se pueden formular las siguientes interrogantes: ¿es entonces el principio protector una forma de hacer valer los derechos en una relación de subordinación donde se debe siempre tener presente que la parte empleadora tiene la facilidad de recabar prueba o es una manera accesible de la parte obrera de tener un fallo a su favor garantizando las peticiones fundadas, sin tener que hacer mucho esfuerzo?

Entre los supuestos controvertidos probatorios que le corresponden a la parte trabajadora demostrar frente al juzgador se puede mencionar los siguientes: cuando esta alegue que su jornada era extraordinaria, las causales que lo llevaron a la finalización de la relación de subordinación por incumpliendo de la parte empleadora y cuando se le esté ocasionando riesgos físicos en el trabajo asignado.

De lo anterior se aprecia un desequilibrio probatorio a simple vista, pues si bien la parte empleadora tiene en algunas circunstancias mayores facilidades, se puede demostrar con ello que la parte trabajadora únicamente se encuentra sujeto a ir a incoar formal demanda contra su empleador y tendrá con ello una garantía de un 90 % de que en un futuro no muy distante, y bajo una serie de audiencias, percibirá aquello que solicita, porque a pesar de que la parte demandada se apersona al proceso y junto a ella haga llegar al juzgador la prueba procesal oportuna, si este la determina insuficiente, dudosa o encuentra una duda por pequeña que esta sea, fallará a favor del trabajador.

Aplicación del *in dubio pro operario* en las resoluciones de la Sala Segunda

La Corte Suprema de Justicia en reiterados fallos defiende su criterio, exponiendo que la tutela es necesaria, pues la relación de subordinación existente entre el obrero y el patrono, posee una serie de características que dejan al patrono en ventaja sobre el trabajador.

Una de las principales resoluciones relacionadas con la defensa de dicha tesis es de la Sala Segunda número 0000496 (2014), donde se analiza la importancia de la valoración y carga probatoria amparadas bajo el principio protector:

En materia laboral, los jueces deben apreciar la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de Derecho común, salvo disposición expresa en contrario, debiendo expresar -eso sí- los principios de equidad o de cualquier otro género en que funden sus decisiones (artículo 493 del Código de Trabajo y sentencia de la Sala Constitucional, n 4448-96, de 9: 00 horas de 30 de agosto de 1996). Esta forma de apreciar la prueba no implica arbitrariedad sino respeto y sujeción a las reglas de la sana crítica, al principio de legalidad y del debido proceso. Ahora bien, por la natural desigualdad material que media entre patronos y trabajadores, las distintas legislaciones han concebido normas y principios que tienden a nivelar, equilibrar o sanear la posición preeminente del empleador; una suerte de discriminación inversa. En caso de ausencia o insuficiencia de prueba, la regla del (sic) *in dubio pro operario*, como derivado del principio protector, autoriza a solucionar la cuestión por el tamiz del “*onus probandi*” (...).

En el Derecho Procesal del Trabajo, el principio de derecho común según el cual quien afirma algo está obligado a demostrarlo, o bien, si el demandante no prueba, el demandado será absuelto, es deliberadamente quebrantado o subvertido, pues el trabajador, que es normalmente el actor o demandante, es exonerado en lo sustancial de la obligación de probar su dicho; el *onus probandi* recae en lo básico sobre el empleador; la demanda goza de una presunción de veracidad; se le reputa cierta a priori, presunción *juris tantum* que debe ser destruida por el empleador (artículo 18 del Código de Trabajo). El principio de redistribución de la carga de la prueba significa, “atribuir de modo diverso, cuando hace recaer el peso de la prueba de modo desigual, pero no necesariamente intercambiado entre las partes que en eso consiste”. (sic) (Obra precitada, página 68). El peso de la carga probatoria se distribuye de manera diferente en el proceso laboral que en el civil; en este

recae sobre el actor, en el laboral, sobre el demandado. En este orden de ideas, si el trabajador alega que prestó servicios a una persona o entidad determinada, debe el demandado demostrar sin lugar a dudas de que eso no fue así, por cuanto, al amparo del artículo 18 de Código de Trabajo, esa presunción, debe ser destruida por el empleador, si quiere liberarse de las responsabilidades, que esta particular forma de contratación reviste.

El artículo 18 del Código de Trabajo, establece lo que se conoce como una presunción de laboralidad, esto significa que toda prestación de servicios, se deduce, es de naturaleza laboral, salvo prueba en contrario. Esta presunción, en aplicación del principio protector, tiende a nivelar la desigual situación existente entre los dos sujetos contractuales, a saber, trabajador (parte más débil) y el patrono (parte más fuerte) (Resolución número 000496-2014).

Como se observa en esta sentencia y en reiterados fallos, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia mantiene su criterio en la sustanciación uniforme en alrededor de sus 50 resoluciones con respecto a este principio, y le da una sobreimportancia al principio protector en relación con la aplicación resolutoria, pues es este aquel principio garantista exclusivo de la parte obrera, mal llamada 'débil', debido a las supuestas dificultades que enfrenta en algunos casos en la recabación de la prueba en la relación de subordinación laboral frente a su patrono. Se generan así vacíos en la indefensión de la parte empleadora, que en muchos de los casos amparados en la buena fe de brindarle empleo a quien lo solicita como único medio de subsistencia, se ve afectada por el aprovechamiento de la contraparte en la virtud de dicho principio.

La Sala de lo laboral, a su entender en los últimos seis años, indica que ante las situaciones que actualmente se viven en la sociedad costarricense, en caso de carga probatoria, se adjudicará está a la parte empleadora. Este es el caso del fallo 000317 del año 2014, que se encuentra relacionado con la carga de la prueba y la extravaloración que esta sufre, pues además de los criterios de la sana crítica del juzgador, se aplica el principio *pro operario* con la finalidad de no dejar en supuesta indefensión a alguna de las partes:

En todo caso, la aplicación del principio (sic) *in dubio pro operario* a la especie, impide concluir que los testimonios rendidos por los testigos de descargo, tengan mayor peso probatorio en perjuicio de la operaria. En definitiva, la demandada debió recurrir a otras probanzas para contrarrestar el horario de 6 p.m. a 6 a.m. Sobre esta misma línea de pensamiento, cabe

resaltar que de manera reiterada se ha establecido que a la parte que emplea, corresponde demostrar las condiciones básicas del contrato, entre ellas la jornada, (Resolución número 000317-2014).

En este análisis probatorio, se evidencia cómo a pesar de la presencia de varios testigos por parte de la prueba de descargo, estos se encuentran desvirtuados por lo rendido de la parte actora, en razón de que se tiene por cierto aquello que el trabajador alegue y deberá el empleador desvirtuarlo; este criterio uniforme ha sido empleado en varias resoluciones provenientes de esta Sala. Como se evidencia, a pesar de los intentos que tenga la parte empleadora de sustentar el *onus probando*, el cual se le asigna desde el inicio del proceso con prueba testimonial de descargo, el juzgador siempre se verá viciado en su valoración de la prueba, debido a la permanente tutela en beneficio del trabajador, aun cuando se demuestre mediante la utilización de distintas pruebas que esto sea contrario a Derecho, quebrantando así los principios de igualdad ante el proceso.

La Reforma Procesal Laboral en relación con *in dubio pro operario* en Costa Rica

La sociedad costarricense ha sufrido algunos cambios, pues el 25 de enero del 2015, bajo la presidencia de Luis Guillermo Solís Rivera, se firma la Reforma Procesal Laboral, que surge con la finalidad de proteger y fortalecer los derechos de la población trabajadora, siendo esta la mayor reforma efectuada en dicha rama en Costa Rica (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

La reforma, empezará a regir a partir del mes de julio del año 2017, y tiene como fin fortalecer los acuerdos a los cuales Costa Rica se encuentra adherida, generando así empleo de calidad; y reduciendo directamente la pobreza en que se encuentra un amplio sector de la población, en pos de bienestar, desarrollo, educación, salud, seguridad y vivienda, bajo la tutela de principios sustantivos procesales, bajo las reglas de la sana crítica, la redistribución de la carga y el principio protector. Entre las principales reformas realizadas a esta norma, resaltan las siguientes:

Políticas socio-trabajadoras en contra de la discriminación en el trabajo de cualquier índole, como lo es la edad, sexo, religión, estado civil y origen social, entre otras; derechos otorgados en sentencia judicial, que tendrán una validez de 10 años y prescribirán a los 10 años desde que una sentencia en firme los declare; e igualdad de condiciones, disponiéndose que todas las personas que laboren en igualdad de condiciones, gozarán de los mismos derechos

Además, establece la competencia de los juzgados. Incluye al Patronato Nacional de la Infancia en relación con los procesos donde intervengan menores de edad o mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, inclusive brindando asistencia legal gratuita en los casos en que los trabajadores no superen dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo.

Por otra parte, en relación con lo que concierne, uno de los principales cambios que surtirán efecto en la Reforma Procesal Laboral se encuentra sustentado en la carga probatoria. Esto

se da debido a que se encontró la necesidad de tutelar de una forma positiva este vacío legal, que fue suplido por el artículo 317 del Código Civil, el cual está distorsionado por lo contenido en el artículo 17 del Código de Trabajo en relación con el principio protector (Olaso, 2008).

Con la introducción de la Reforma Procesal Laboral, se insertan tres artículos relacionados con la carga de la prueba, los cuales establecen lo siguiente:

Artículo 476.- Prueba. Objetivo fundamental. La actividad probatoria en el proceso laboral tiene como objetivo fundamental la búsqueda de la verdad material. Las partes, por medio de un comportamiento de buena fe, deben cooperar con los tribunales de justicia en el acopio de los elementos probatorios necesarios para resolver con justicia los conflictos sometidos a su conocimiento, y los titulares de esos órganos pondrán todo su empeño y diligencia para la consecución de dicho objetivo.

Artículo 477.- Carga de la prueba. Hechos controvertidos, constitutivos e impeditivos. Corresponde a quien los invoque. En principio, la carga de la prueba de los hechos controvertidos, constitutivos e impeditivos le corresponde a quien los invoca en su favor. El concepto de carga debe entenderse como la obligación de la parte de ofrecer, allegar o presentar la probanza en el momento procesal oportuno.

Artículo 478.- Carga de la prueba. Casos en que corresponden al patrono o al trabajador. En los conflictos derivados de los contratos de trabajo, le corresponde a la parte trabajadora la prueba de la prestación personal de los servicios y, a la parte empleadora, la demostración de los hechos impeditivos que invoque y de todos aquellos que tiene la obligación de mantener debidamente documentados o registrados.

Con esta reforma se llena el vacío existencial en el ámbito laboral, incrustando dentro de los artículos expuestos en los últimos 74 años de vigencia del vigente Código de Trabajo.

Conclusión

En primera instancia, si bien la Reforma Procesal Laboral se encuentra pronta de ser introducida en el ordenamiento jurídico costarricense y junto a ella la realización de una serie de cambios en la estructura material del Derecho Laboral, es importante hacer un análisis de la norma formante de su antecesora, pues en esta se encuentra la razón de la reforma.

Según lo estudiado en el análisis anteriormente planteado, lo establecido por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica con respecto al *in dubio pro operario* no es más que aquel principio del Derecho Laboral Privado directo de una subdivisión del principio protector, el cual está sujeto a lo dispuesto en la norma que nunca puede ser siempre interpretada en perjuicio de la parte trabajadora, según lo dispuesto en el Código de Trabajo, específicamente en el artículo 17.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (2013) expone que deberá ser este entendido como el principio de *in dubio pro operario*, según el cual, ante la duda, debe resolverse a favor del trabajador. Efectivamente, en el derecho laboral, las reglas de interpretación encuentran su fundamento en el principio *in dubio pro operario*, por la dificultad que tiene el trabajador de probar ciertos hechos.

Sin embargo, debido a la naturaleza proteccionista de este subprincipio basado en la buena fe de aquel que recurre a este, se ha generado un uso indebido de esta norma, aprovechándose de la duda para hacer valer el derecho de aquel que lo recurre, en este caso de la parte obrera sobre la parte empleadora debido a la insuficiencia de prueba. Esto queda demostrado en la Sentencia número 000054 del año 2013 emitida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. La corte falló a favor de la parte actora mediante la utilización del criterio *pro operario*, pues es esta quien sostiene que, a pesar del hallazgo de sustancias de origen sospechoso, no es suficiente razón para la parte empleadora aplique el despido injustificado, pues en caso de duda siempre se debe fallar a favor del trabajador.

Esta situación es preocupante, pues la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha venido utilizando con mayor frecuencia este instituto jurídico, ya que según estadísticas correspondientes al año 2016, se ha doblado el abordaje de esta institución jurídica en casi un 90 % con respecto a lo que fue ventilado en el año 2007. A pesar de que este porcentaje puede variar por muchas situaciones sociales, políticas e incluso económicas, es interesante ver el reflejo de un aumento sustancial de aquellos que recurren a este principio como medida en última instancia.

Es necesario conocer de la historia para entender cómo a lo largo del tiempo, se ha dado una lucha incansable de tutelar aquello que se torna injusto para un individuo. En la actualidad, debido a la disputa constante que tuvieron los antecesores, se goza de garantías obrero-patronales, pero, así como lo hicieron estos antepasados en búsqueda de una igualdad, no se deben aprovechar estos beneficios normativos para obtener un lucro propio y con ello perjudicar a algún otro individuo que se supone está en igualdad de condición.

Como recomendación en la solución del problema que se ha presentado en los últimos años con respecto a dicho instituto jurídico, se sugiere un adecuado reparto de la carga de la prueba en los procesos, en donde sea aquel que alegue un hecho que se torna controvertido quien tenga la obligación de demostrarlo mediante la aportación de prueba, y que no únicamente

tenga esa carga de invalidar el hecho controvertido con prueba de descargo la contraparte, a fin de obtener equidad procesal real, donde ambas partes cooperen con los tribunales; esta sugerencia se encuentra conceptualizada a grandes rasgos en la Reforma Procesal Laboral.

Para la introducción de dicha reforma, se sugiere que ambas partes tengan la obligación de recabo, orden o en adecuado condicionamiento de todo material relacionado con la subordinación laboral desde su nacimiento, pues de esta saldrá el fallo en cuanto al surgimiento de posibles litigios futuros.

Referencias

Barahona, O. (2010). *Orígenes y Perspectivas de la Legislación Social Costarricense*.

Recuperado de <http://www.binasss.sa.cr/revistas/rjss/juridica3/10.pdf>

bedeese Asesores. (2016). Los principios del Derecho Laboral: Asociación Empresarial para el Desarrollo. Recuperado de

http://www.aedcr.com/Documentos/PracticasLaborales/PracticasLaborales_sesion1_2016.pdf

Bermejo, J. (2016). Crónicas, reliquias, piedras legendarias y coronaciones en la Edad Media. *Cuadernos de Historia del Derecho*, (v23). Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CUHD/article/viewFile/53057/48710>

Bronstein, A. (1998). *Pasado y presente de la legislación laboral en América Latina: Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm#_Toc425669032

Cardona, A. (2012). *Derecho laboral individual*. Recuperado de <http://alexandracardona.blogspot.es/1328645869/>

Comisión de Descripción del Archivo Nacional. (2014). *Entrada Descriptiva con la Aplicación de la Norma Internacional de Descripción ISAD*. Recuperado de http://www.archivonacional.go.cr/isad-g/direccion_general_detectives2.doc

Corte Suprema de Justicia, Sala Segunda. (2014). *Resolución 000317*. Recuperado de <https://pjenlinea.poder-judicial.go.cr/IndiceTematico/Files/14-000317.html>

Corte Suprema de Justicia, Sala Segunda. (2014). *Resolución 000496*. Recuperado de <https://pjenlinea.poder-judicial.go.cr/IndiceTematico/Files/14-000496.html>

Corte Suprema de Justicia, Sala Segunda. (2013). *Resolución 000054*. Recuperado de <https://pjenlinea.poder-judicial.go.cr/IndiceTematico/Files/13-000054.html>

Corte Suprema de Justicia, Sala Segunda. (2010). *Resolución 000127*. Recuperado de <https://pjenlinea.poder-judicial.go.cr/IndiceTematico/Files/10-000127.html>

Ducci, C. (1997). *Interpretación Jurídica*. Recuperado de http://www.bcn.cl/catalogo/detalle_libro?bib=93474&materia=Interpretaci%C3%B3n%20del%20derecho%20--%20Chile.

El Espíritu del 48. (2015a). *Código de Trabajo*. Recuperado de <http://elespiritudel48.org/el-codigo-de-trabajo/>

El Espíritu del 48. (2015b). *Reseña histórica de la Caja Costarricense del Seguro Social*. Recuperado de <http://elespiritudel48.org/resena-historica-de-la-caja-costarricense-de-seguro-social/>

Fallas, F. (2011). *Historia del Código de Trabajo de Costa Rica*. Recuperado de <https://fannyfallas.wordpress.com/2011/09/22/historia-del-codigo-de-trabajo-de-costa-rica/>

Hernández, R. (2013). *Antecedentes históricos de la Educación en Costa Rica; de la colonia a la apertura de la Facultad de Odontología*. <http://www.fodo.ucr.ac.cr/sites/default/files/revista/Antecedentes%20hist%C3%B3ricos%20de%20la%20Educaci%C3%B3n%20en%20Costa%20Rica%20De%20la%20colonia%20a%20la%20apertura%20de%20la%20Facultad%20de%20Odontolog%C3%ADa%20UCR.pdf>

Láscarez, R. (2013). *Historia del derecho laboral*. Recuperado de <http://legislacion1-isoautn.blogspot.com/2013/09/historia-del-derecho-laboral.html>

López, C. (2016). *Condición más beneficiosa, actos propios e (ir) reversibilidad de condiciones laborales: usos permitidos, posteriormente prohibidos*. Recuperado de <http://www.gomezacebo-pombo.com/media/k2/attachments/condicion-mas-beneficiosa-actos-propios-e-ir-reversibilidad-de-condiciones-laborales-usos-permitidos-posteriormente-prohibidos.pdf>

Machicado, J. (2010). *Historia del derecho del trabajo*. Recuperado de http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_26.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2016). *Contrato de Trabajo*. Recuperado de http://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2016/enero/Firma_de_Ley_de_Reforma_Procesal_Laboral_se_logra_como_gran_acuerdo_nacional.html

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2017). *Reforma Procesal Laboral*. Recuperado de <http://www.procesal-laboral.go.cr/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s.f.). *Contrato de Trabajo*. Recuperado de http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/08_Contrato_Trabajo_ind.pdf

Munita, E. (2014). El principio protector y la regla del in dubio pro operario como criterio de interpretación de la norma laboral. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 5(10), pp. 85-94 Recuperado de <http://www.revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/viewFile/42585/445>
96

Olaso, J. (2008). *La prueba en materia laboral*. Recuperado de https://www.poderjudicial.go.cr/escuelajudicial/archivos/bibliotecaVirtual/laboral/prueba_materia_laboral.pdf

Pasco, M. (2013). *El principio protector en el Derecho Procesal del Trabajo*. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6718>

Rodríguez, R. (2004). *Notas introductorias en torno a las relaciones laborales en Roma*. Recuperado de <http://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/2317>

Sánchez, M. (2012). *Despido: ¿Justificado o Injustificado?* Recuperado de <http://opinion-juridica.blogspot.com/2012/10/despido-justificado-o-injustificado.html>

Ulloa, F. (2009). *Derecho Laboral Costarricense*. Recuperado de <http://derecholaboralcostarricense.blogspot.com/2009/06/origen-del-derecho-de-trabajo.html>