

Informe de Investigación

Título: ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL Y DEFENSA DE LOS TRABAJADORES

Subtítulo: -

Rama del Derecho: Derecho laboral	Descriptor: Proceso Laboral
Tipo de investigación: Compuesta	Palabras clave: defensa gratuita, justicia laboral
Fuentes: Jurisprudencia	Fecha de elaboración: 01-2010

Índice de contenido de la Investigación

1 Resumen.....	1
2 Doctrina.....	2
La justicia Laboral en Costa Rica.....	2
A. Nos referiremos, en primer lugar, a diversas situaciones y hechos que pueden estar incidiendo negativamente en el sistema judicial en el ámbito laboral.....	2
B. Pasemos ahora a examinar lo relativo a la duración de los procesos laborales.....	4
C) El derecho colectivo de trabajo, merece un análisis aparte, sea por la amplia incidencia que tiene una decisión en este ámbito, por el número de sujetos que afecta, como por la trascendencia que tienen muchos de estos conflictos en el buen funcionamiento de instituciones públicas y aun de la sociedad en general. Por todo lo anterior, debemos señalar aspectos específicos que en este campo trascienden y afectan la justicia laboral en Costa Rica.....	5
3 Jurisprudencia.....	7
Res: 2004-00564	7
Res: 2002-07693.....	8

1 Resumen

En el presente informe podrá encontrar el extracto de dos resoluciones que conocen, en primer lugar, que el acceso a la justicia no se quebranta cuando el actor conoce la resolución final del procedimiento administrativo pese a no haber sido notificado y en segundo lugar, sobre el análisis que se refiere a la defensa letrada gratuita reservada para la materia penal.

2 Doctrina

[Bernardo Van Der Laat]¹

La justicia Laboral en Costa Rica

Nos corresponde hoy, dentro del marco general del simposio sobre "El modelo judicial costarricense", tratar el tema de la justicia laboral en Costa Rica, desde una perspectiva crítica. Las limitaciones propias del tiempo concedido para hacer la exposición y la variedad y amplitud de los procedimientos en esta materia, (juicio ordinario de mayor cuantía, juicio ordinario de menor cuantía, conflictos colectivos de carácter económico social, riesgos del trabajo, faltas y contravenciones a las leyes del Trabajo), procedimientos ante el Tribunal del 1 Servicio Civil, nos impiden hacer un análisis exhaustivo de todos ellos; esto considerando sólo la justicia laboral ante órganos jurisdiccionales estatales, toda vez que, el derecho laboral, cada día con mayor frecuencia, nos ofrece una gama importante de actividad jurisdiccional en órganos paritarios establecidos por vía de convención colectiva u otros instrumentos colectivos que ejercen importantes funciones como, por ejemplo, la que desarrollan instituciones conocidas en nuestro medio con el nombre de Juntas de Relaciones Laborales que, de manera vinculante, en algunos casos, o como recomendación en otros, establecen una serie de pautas para las relaciones laborales, sin embargo, intentaremos al menos determinar las principales cuestiones que pueden estar afectando una mejor justicia en el campo laboral.

Si vamos a hacer un análisis crítico de un determinado sistema, en este caso el sistema de justicia laboral, debemos tomar puntos de referencia para el enfoque y ellos son sin duda en este caso la celeridad de los procedimientos y la excelencia. Dicho en otras palabras debemos verificar, en este estudio, lo que pueda provocar que la justicia no sea pronta o lo que atente contra su calidad. Aunque en el fondo resulte básicamente un solo elemento, la calidad, pues la celeridad no es sino un componente de aquélla.

A. Nos referiremos, en primer lugar, a diversas situaciones y hechos que pueden estar incidiendo negativamente en el sistema judicial en el ámbito laboral.

1.- Integración de los Tribunales Superiores de Trabajo.- En pocas áreas, como en la del trabajo humano, se encuentra presente siempre un enfoque diferente representado por la presencia de empleadores y trabajadores, sean el capital y el trabajo, en los conflictos propios de cualquier relación humana y, más aún, de aquellas que se dan en un plano de subordinación. Es por eso que es muy importante en esta materia la presencia, en los órganos jurisdiccionales, de personas que, en el seno del tribunal, puedan comprender mejor y hacer ver puntos de vista propios de cada uno de esos sectores, como en el campo laboral. Por eso estimamos que el legislador del 43 tuvo un acierto cuando, en el artículo 405 del Código de Trabajo que contempla la integración del Tribunal Superior de Trabajo, en ese momento, en realidad del Tribunal Superior de Trabajo de San José, indicó que estaría integrado por un Juez Superior de Trabajo quien lo presidirá en calidad de representante del Estado y por un representante de los trabajadores y otro de los patronos, todos abogados, según mandato del artículo 407. Tal integración se modificó cuando se interpretó por parte de la Corte Suprema de Justicia, que este artículo había sido derogado tácitamente por la ley

Orgánica del Poder Judicial y que, en consecuencia, no se integraría el Tribunal Superior de Trabajo con representantes sectoriales sino con jueces en la forma en que lo conocemos actualmente. Estimamos que una integración como la que preveía el artículo 405, esto es, con representantes del Estado y de las partes sociales involucradas, probablemente mejoraría la calidad de la justicia laboral a nivel de Tribunales Superiores de Trabajo, pues el aporte que cada uno de los representantes pueda hacer contribuiría a la búsqueda de esa armonía entre los factores de la producción y a una decisión más objetiva.

Las materias que estos conocen son cada día más complicadas y técnicas y en especial en el campo colectivo en el tratamiento de los arbitrajes, seguramente resultará imprescindible para una correcta apreciación por parte del Tribunal de una determinada situación, en que en su mismo seno se puedan confrontar diversas posiciones producto de la extracción de esos jueces.

2.- Jueces Suplentes. Es una práctica establecida, seguramente muy justificada por razones presupuestarias, que las ausencias de funcionarios titulares en la administración de justicia en los tribunales laborales así como en los que conocen otras materias, se suplan con abogados litigantes de la misma especialidad. Comprendemos que seguramente la medida obedece a razones poderosas como la indicada, pero creemos que es una práctica que, ojalá a muy corto plazo, debería desaparecer. Sabemos del esfuerzo que hacen las autoridades del poder judicial para lograr establecer un cuerpo de abogados permanente que se encargue de realizar estas suplencias y esperamos que pronto efectivamente, esa iniciativa se concrete, porque puede conspirar contra la calidad e imparcialidad de los fallos de los Tribunales el que los mismos abogados litigantes de la especialidad, sean quienes impartan justicia porque puede dudarse muy seriamente de la objetividad de sus fallos y cuestionarse si la tesis jurídica que plasma en la sentencia es la misma que está sosteniendo en un asunto particular. Y puede también resultar inconveniente la relación estrecha que se va estableciendo entre el abogado hoy litigante y mañana integrante temporal, a veces por períodos largos, del mismo tribunal que le toca resolver sus otros asuntos. El ciudadano común y corriente, sobre todo en comunidades pequeñas, seguramente tendrá mucha dificultad en comprender cómo la misma persona está de los dos lados del mostrador, por decirlo en una forma gráfica, con la consecuente pérdida de confianza en la institución del Poder Judicial.

3.- No inmediatez de la prueba. Salvo en los Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía y en algunos otros despachos, la prueba que se produce en los juicios laborales, no la recibe directamente la autoridad encargada de fallar el asunto, dado que les resulta materialmente imposible hacerlo. Consideramos esencial para una buena resolución de un asunto que el juzgador reciba personalmente la prueba que va a fundar la resolución del asunto. En este campo la agilidad y dinamismo con que se desarrollan las diligencias probatorias ante los Tribunales de Menor Cuantía, puede servir de pauta. No es lo mismo fundar un fallo en una acta tomada por un funcionario subalterno del despacho que difícilmente puede recoger y transmitir fehacientemente lo expuesto por el testigo o confesante y otra escucharla de viva voz, observando aún los gestos de quien es interrogado.

4.- Justicia a rendimiento. Intimamente relacionado con lo que venimos de exponer el hecho que los señores jueces, según me lo han comentado algunos de ellos con gran angustia, deben de resolver determinado número de asuntos en determinados períodos de tiempo, so pena de que puedan ser objeto de sanciones disciplinarias. Esto como es evidente, provoca que lo que tenga mayor importancia sea el número y no la calidad. Cuando se trabaja contra reloj, cuando hay que sacar una determinada cantidad de asuntos, difícilmente se le podrá dedicar a cada uno de ellos la atención y estudio que merece. Por lo tanto, si bien son necesarios controles que garanticen una cierta eficiencia nunca deberían ser éstos de tal carácter que conspiren contra lo que debe ser un aspecto esencial de toda administración de justicia, como es, precisamente la calidad de ésta.

5.- Insuficiencia de despachos judiciales. Debo reconocer que en este punto parto de una suposición, pero llama la atención la diferencia en el número de despachos judiciales que atienden otras materias en relación con los que atienden material laboral. Es probable que encontremos que esta materia ha merecido un tratamiento quizá discriminatorio en el sentido de que, los despachos existentes deben atender un mayor número de asuntos que los despachos de otras especialidades. Así, a manera de ejemplo, existen en la ciudad de San José 6 Alcaldías Civiles frente a dos Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía.

B. Pasemos ahora a examinar lo relativo a la duración de los procesos laborales.

1.- Justicia pronta. La justicia siempre tiene que ser pronta para que sea verdaderamente justicia en cualquier materia. Sin embargo, probablemente en lo laboral, esa celeridad resulta todavía más importante por la incidencia que los asuntos en dicho campo tienen tanto en el aspecto patrimonial, esencial para el trabajador, como para la paz social. Seguramente el principal obstáculo para la rapidez en la materia que nos ocupa es una combinación de factores entre el número de asuntos y un procedimiento escrito, lento, cargado de audiencias, que hace que los procedimientos se alarguen por varios años, un ejemplo nos permite ilustrar el significado que tiene este atraso. El artículo 82 del Código de Trabajo dice que si se despide a un trabajador y se alega por parte del empleador una justa causa, si ésta no es demostrada en juicio, el trabajador tiene derecho a que, aparte de que se le paguen el importe del prea-viso y el auxilio de cesantía, a percibir los salarios que le hubieran correspondido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que, de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono. Los Tribunales han interpretado este artículo en el sentido de que lo máximo que procede reconocer por esta indemnización es un mes de salario porque estiman que ese sería el término legal para tramitar y resolver un asunto y que haya quedado firme. Sin embargo, todos sabemos que eso no es así. Un juicio ordinario de trabajo de mayor cuantía fácilmente tiene una duración de dos años. Por lo tanto, el ejemplo nos ilustra que una cosa es la duración ideal de un litigio tomando en cuenta los plazos establecidos en la norma y otro la duración real en función de los atrasos que se producen por el atascamiento de los Tribunales, por las apelaciones, por las audiencias y por las consultas.

Pero, además de lo indicado se presentan otras situaciones, otros vicios, en nuestro sistema que contribuyen a que los procesos se alarguen y que están relacionados con lo expuesto en el párrafo anterior. Me refiero a la no indexación de las deudas laborales, el cálculo de los intereses al tipo legal y las consultas obligadas al Superior.

2.- No indexación de las deudas laborales. Si tomamos en cuenta la duración aproximada de dos años de los juicios laborales de mayor cuantía, encontraremos que puede resultar un estímulo para la parte empleadora, el no llegar a un arreglo en la obligada diligencia de conciliación que existe en todo proceso laboral, o no reconocer el pago de un derecho indiscutible del trabajador, por la ventaja que resulta de posponer el pago de cualquier obligación al no existir un sistema de actualización de las deudas laborales al momento del pago. Así, si para el patrono el dinero tiene un costo, por ejemplo, del 36% anual, probablemente será ventajoso para él sostener el pago de una determinada obligación laboral por dos años, al cabo de los cuales, prácticamente pagará una tercera parte de lo que le hubiera correspondido de haberla pagado al momento en que tenía que cumplir con la obligación. No sólo trabajara durante dos años ese dinero sino, además,

probablemente el colón que pagará en ese momento tendrá un valor inferior al que le hubiera correspondido pagar. Esto seguramente, es uno de los principales motivos por los cuales un buen número de causas laborales que pudieran ser conciliadas o aun evitadas no se hacen por la ventaja económica que tiene para una de las partes el no hacerlo.

3.- Los Intereses. Las obligaciones laborales generan intereses, y su pago se basa al llamado tipo legal. Este tipo del seis por ciento anual resulta totalmente desfasado con el costo real del dinero. Probablemente sucederá lo mismo que con lo que acabamos de referir en cuanto la indexación de las deudas laborales. Habrá una ventaja en no pagar esas obligaciones porque resulta mucho más barato el no hacerlo. Debemos advertir que recientemente en un Tribunal de Menor Cuantía se ha sostenido la tesis de que estos intereses deben ser pagados a un tipo más real al tipo. Veremos qué desarrollo tiene, en el futuro, esta jurisprudencia y si es acogida por otras instancias, porque podría ser un elemento importante en la agilización de los procesos laborales.

4.- La consulta obligada. Hay toda una serie de resoluciones de los Tribunales respecto de las cuales, el Código de Trabajo manda que si no han sido apeladas deben ser elevadas en consulta ante el Superior.

Creemos que esto es parte de una concepción demasiado paternalista, que tal vez se justificaba en los momentos en que fue promulgado el Código en que no había mayor experiencia; en el que los jueces impartirán por primera vez justicia laboral con base en un Código novedoso, situación totalmente superada. O quizá, se originó en que se supusiera en ese momento que se haría efectiva, en gran cantidad, la posibilidad que existe en materia laboral, de que los trabajadores puedan llevar directamente sus asuntos; pero creo que esta situación ya es excepcional y por lo tanto, si todas las partes están representadas por profesionales en derecho, debemos suponer que están en capacidad de saber qué es lo que conviene en cada momento y de ejercitar los recursos que la ley les ofrece y si no lo hacen debe quedar la resolución firme y no atascar a los Tribunales Superiores con toda una serie de expedientes que son elevados en consulta porque las partes no apelaron y así lo obliga la ley.

C) El derecho colectivo de trabajo, merece un análisis aparte, sea por la amplia incidencia que tiene una decisión en este ámbito, por el número de sujetos que afecta, como por la trascendencia que tienen muchos de estos conflictos en el buen funcionamiento de instituciones públicas y aun de la sociedad en general. Por todo lo anterior, debemos señalar aspectos específicos que en este campo trascienden y afectan la justicia laboral en Costa Rica.

1.- En el campo del derecho colectivo, en los procedimientos de arbitraje, existe una disposición que constituye una norma de excepción a lo que es usual en un procedimiento y cuyo uso puede tener trascendentales consecuencias en las relaciones laborales sobretodo si tomamos en cuenta que el Tribunal Superior de Trabajo de San José que, por competencia, es el órgano que en definitiva conoce de esta materia en todo el país, no está integrado con representantes sectoriales tal como apuntamos y consecuentemente le corresponderá a personas no vinculadas necesariamente con los sectores sociales, decidir aspectos sumamente significativos en las relaciones laborales. Me refiero a la disposición del artículo 525 del Código de Trabajo, que permite a los Tribunales de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, respecto de las reivindicaciones económicas y sociales negando o accediendo, total o parcialmente, lo pedido y



aun, y esto es lo más importante, concediendo cosas distintas de las solicitadas. Dicho en otras palabras, el Tribunal Superior de Trabajo de San José cuando conoce unas diligencias de arbitraje puede, autorizado por la disposición citada, incurrir en lo que llamaríamos en otras circunstancias, vicios de ultra petita y extra petita. Puede, como ya ha ocurrido en algunas diligencias de arbitraje, aun decidir un punto en forma contraria a los intereses de ambas partes. Así sucedió en unas diligencias de arbitraje promovidas por los jefes no profesionales de una institución estatal. En efecto, en dichas diligencias los promotores, Jefes no Profesionales, pretendían que se les reconociera un incremento de salario equivalente al que se paga a los profesionales que se acogen a la dedicación exclusiva, toda vez que tenían a su servicio profesionales que habían optado por ese régimen y, por lo tanto, con el incremento salarial que tal régimen especial conlleva, tenían un salario superior al del jefe no profesional. El Tribunal de arbitraje, al resolver este asunto en segunda instancia, dispuso reconocer el incremento, pero indicó que en lo sucesivo dicha institución no podría nombrar en los puestos de jefatura a personas que no tuvieran título universitario. De esta manera cortó drásticamente la posibilidad de carrera profesional de los promotores de las diligencias de arbitraje, cosa que, por supuesto, ellos no preveían y la misma institución se vio limitada, al menos mientras no se declare ilegítima esa decisión, a nombrar en esos puestos a personas sumamente valiosas y experimentadas que es tradicional en este tipo de instituciones, que puedan hacer toda una carrera administrativa sin contar con un título profesional. Creemos que éstas facultades son excesivas y que no se justifican bajo ningún concepto.

2.- La tramitación de los mal llamados conflictos colectivos de carácter económico social o sea, la tramitación del procedimiento de conciliación previsto en los artículos 500 y siguientes del Código de Trabajo es un aspecto que está dificultando el correcto funcionamiento de los Tribunales de Trabajo, retrasando el trámite de los asuntos normales, obligando a esfuerzos extraordinarios a los funcionarios judiciales para cumplir dentro del término previsto en el artículo 516 del Código de la materia con la tramitación de estas diligencias. Estimamos, en primer lugar, que el asignar la última instancia la tramitación de asuntos de carácter económico social, esto es, de materias constitutivas de derecho y no de interpretación a jueces de derecho, constituye ya de por sí, un grave error de nuestra legislación. Creemos que esto debería ser competencia de un Tribunal/ especializado en la tramitación de este tipo de diligencias que debe contar con un apoyo técnico de muy diversas especialidades dado que a este tipo de tribunales recurren trabajadores y empleados de las más diversas actividades del país a través de los conflictos que se suscitan en ellas. Creemos que debe buscarse una fórmula alternativa a la actual, sea a través de órganos administrativos absolutamente autónomos o aun dentro del poder judicial, pero dándole todo el apoyo técnico que requiera para poder cumplir esta especializada labor en todo el territorio nacional y no obligar a nuestros jueces de derecho a tener que paralizar sus despachos buscando la solución a conflictos en actividades de las que seguramente no conocen o conocen muy poco.

3.- Un enfoque crítico de la justicia laboral en Costa Rica en el momento actual no puede ser completo si no se hace referencia a unos de los aspectos que más ha llamado la atención de la opinión pública en los últimos años, la mayoría de las veces críticamente, cual es el de la tramitación de los conflictos colectivos de carácter económico social en el sector público. No vamos a tomar posición sobre si la relación de los trabajadores del Estado y sus instituciones con éstas debe ser objeto del derecho administrativo o del derecho laboral, sino partir de los datos que da nuestro ordenamiento. Y en esta materia son muy claras las disposiciones de nuestra legislación laboral en el sentido de que en aquellas actividades en que no es permitido el ejercicio de la huelga, debe recurrirse forzosamente a los procedimientos de arbitraje. Durante muchos años en el



sector público no fueron frecuentes este tipo de diligencias; probablemente la explicación la podríamos encontrar en el hecho de que las situaciones de enfrentamiento entre el patrono estatal y sus trabajadores se solucionaban por la vía de la negociación directa conducente a la celebración de una convención colectiva. Cuando hace aproximadamente diez años se cerró esta vía, no quedó otra alternativa a los trabajadores que intentar el planteamiento de diligencias conducentes a obtener un laudo arbitral. Cuando se recurrió a esta vía y los trabajadores sintieron que sus expectativas en buena medida fueron colmadas, han recurrido cada vez con mayor frecuencia a ella, y ha puesto en evidencia una serie de carencias y limitaciones de nuestro sistema judicial en la materia.

Hemos señalado, en el párrafo anterior, que en general debería existir un organismo especializado en la tramitación de los conflictos colectivos de carácter económico y social que cuente con la asesoría técnica especializada que le permita a quienes tienen que impartir justicia en última instancia, contar con elementos técnicos, que normalmente un jurista así tenga extracción sectorial, no tiene. Pero aparte de la existencia de este órgano, deberíamos cuestionarnos también si en su ámbito debería existir una sección especializada en los conflictos propios del sector privado y otra en los del sector público. Es evidente, y sobre esto no debe haber menor duda, que los problemas que se plantean en uno y otro ámbito son muy diversos. La trascendencia que tiene la resolución o el establecimiento de normas laborales por vía del laudo arbitral en el sector público, la trascendencia que tiene para las finanzas públicas, para el eficaz cumplimiento de los fines de una determinada institución, tienen que ser considerados. No puede perderse de vista el carácter unitario que debe tener una política en general en el campo de las relaciones laborales para todo el sector público. No deben perderse de vista las complicaciones que puede originar una proliferación de normas derivadas de diferentes laudos arbitrales aplicables a una misma institución pública y mayor complicación surgirá todavía si se hace una consideración global de todo el sector público.

3 Jurisprudencia

Res: 2004-00564 ²

Debido proceso laboral: Acceso a la justicia no se quebranta cuando el actor conoce la resolución final del procedimiento administrativo pese a no haber sido notificado

Voto de mayoría

"Alega el recurrente que dentro del procedimiento administrativo se ha vulnerado uno de los principios fundamentales, cual es, el debido proceso, ya que a su parecer, el no indicar el acto final del procedimiento, los recursos ordinarios que se pueden interponer contra la resolución le violó tal derecho fundamental. El concepto del debido proceso envuelve, comprensivamente, el desarrollo progresivo de prácticamente todos los derechos fundamentales de carácter procesal o instrumental, como conjunto de garantías de los derechos de goce, cuyo disfrute satisface inmediatamente las necesidades o intereses del ser humano, es decir, de los medios tendientes a asegurar su vigencia y eficacia. La Sala Constitucional en su Sentencia No 1739-92 de las once horas cuarenta y cinco minutos del primero de julio de mil novecientos noventa y dos, consideró a la luz del Derecho de la Constitución costarricense y por ende, también del Derecho de los Derechos Humanos, incorporado a él, el análisis del debido proceso, en el campo del derecho procesal constitucional.



Pues bien, el debido proceso, genera exigencias fundamentales respecto de todo proceso o procedimiento, especialmente en tratándose de los de condena, de los sancionadores en general y aun de aquellos que desembocan en una denegación, restricción o supresión de derechos o libertades de personas privadas, o aún de las públicas en cuanto a terceros frente a las que actúan. Los siguientes son, a juicio de la Sala Constitucional, los aspectos principales en los que se manifiesta el principio del debido proceso. El derecho general a la justicia, el derecho general a la legalidad, el derecho a Juez regular, los derechos de audiencia y defensa, que se desdoblan en varios principios como el de intimación, imputación, el derecho de audiencia, el derecho de defensa en sí, el principio in dubio pro operario o pro reo en materia penal, los derechos al procedimiento. El debido proceso, implica, precisamente, desde sus orígenes, el derecho al debido proceso "legal", con la consecuencia de que cualquier violación grave del procedimiento, aun meramente legal en perjuicio del administrado(a), equivale a uno de sus derechos fundamentales y, por ende de la propia Constitución. Entre los principios de regularidad del procedimiento, que genera a su vez derechos para el administrado(a), merecen destacarse los siguientes: El principio de la plenitud de la prueba, el principio de legitimidad de la prueba, el de inmediación de la prueba, el principio de publicidad del proceso, el impulso procesal de oficio, el principio de la valoración razonable de la prueba y el principio de la doble instancia entre otros. En el caso de estudio, (si bien al leer el expediente administrativo), en la resolución que declara con lugar el despido no consta que se le hayan indicado al administrado, los recursos que puede interponer contra esa resolución, tal omisión del órgano director no causa indefensión ni lesión alguna, ya que el actor, conoció de la recomendación final dictada por el órgano director del procedimiento, tan es así que recurrió dicha resolución y posteriormente acudió a la vía judicial a ventilar sus derechos. En otras palabras el acceso a la justicia no se vio obstaculizado por un error meramente material que por sí solo no vulneró el derecho del actor al debido proceso, ni el de defensa. (Resolución de la Sala Constitucional No 361-2000 de las diecinueve horas con veinticuatro minutos del once de enero del año dos mil a folios doscientos ochenta y uno y siguientes del expediente)."

Res: 2002-07693³

Asesoría letrada: Asistencia letrada gratuita como parte del derecho de defensa es exigible en materia penal y no se extiende a todas las materias

Voto de mayoría

De la gratuidad de la defensa en los procesos jurisdiccionales.-

La discusión que plantea el juzgador consultante es sobre la omisión del Legislador de establecer qué órgano debe asumir la defensa gratuita para hacer valer los derechos consignados en el Código de Familia, en los términos que ordena su artículo séptimo. De conformidad con la jurisprudencia de este Tribunal, la asistencia letrada gratuita, -como parte del derecho de defensa -, es exigible en materia penal y no se extiende a todas las materias, tampoco a la de familia. Específicamente en relación con el tema del derecho de defensa y el correlativo deber de asistir de manera gratuita el patrocinio letrado al imputado, dispuso la Sala en la sentencia 1739-92 de las 11:45 horas del primero de julio de 1992:



“También se desprende del artículo 39 de la Ley Fundamental, y muy especialmente de los incisos a), c), d), e), f) y g) del párrafo 2°, y de los párrafos 3° y 5° del artículo 8° de la Convención Americana, de todo lo cual resulta toda una serie de consecuencias, en resumen; el derecho del reo a ser asistido por un traductor o interprete de su elección o gratuitamente proveído, así como por un defensor letrado, en su caso también proveído gratuitamente por el Estado, sin perjuicio de su opción para defenderse personalmente, opción esta última que el juez debe, no obstante, ponderar en beneficio de la defensa misma; el derecho irrestricto a comunicarse privadamente con su defensor, con la sola excepción de la incomunicación legalmente decretada -conforme al artículo 44 de la Constitución-, durante la cual, no obstante, no deben en ningún caso tener acceso a él la parte acusadora ni las autoridades de investigación, ni utilizarse en modo alguno el aislamiento para debilitar la resistencia física o moral del imputado ni para obtener de él pruebas o declaraciones, mientras en cambio, las restricciones necesarias que se impongan al acceso del acusado a su defensor, debe ser las mínimas indispensables para lograr el fin único de impedir que su comunicación se utilice para entorpecer la averiguación de la verdad, y siempre permitiéndole la garantía sucedánea del acceso a un defensor público, que, sin perjudicar aquellos fines, vele permanentemente por la garantía de sus derechos; la concesión del tiempo y medios razonablemente necesarios para una adecuada preparación de la defensa, lo cual debe necesariamente valorarse en cada caso atendida su complejidad, volumen etc.; el acceso irrestricto a las pruebas de cargo y la posibilidad de combatirlas, particularmente repreguntando y tachando o recusando a testigos y peritos, lo cual comporta, además, que los testimonios y dictámenes deben presentarse en presencia del imputado y su defensor, por lo menos salvo una absoluta imposibilidad material -como la muerte del testigo-; el derecho a un proceso público, salvo excepciones muy calificadas; y el derecho a no ser obligado a declarar contra si mismo ni contra sus parientes inmediatos, ni a confesarse culpable, así como a que las declaraciones que voluntariamente y sin coacción alguna rinda lo sean sin juramento y recibidas única y personalmente por el juez.

Cabe advertir, asimismo, que el derecho de defensa debe ser no sólo formal, sino también material, es decir, ejercido de hecho, plena y eficazmente, lo cual implica además, como aspecto de singular importancia, el derecho a hacer uso de todos los recursos legales o razonables de defensa, sin exponerse a sanción ni censura algunas por ese ejercicio, así como la necesidad de garantizar al imputado y a su defensor respeto, al primero en virtud de su estado de inocencia hasta no haber sido condenado por sentencia firme, al segundo por su condición de instrumento legal y moral al servicio de la justicia, cualquiera que sea la causa que defienda, la persona del reo o la gravedad de los hechos que se le atribuyan”.

De ahí que no pueda concluirse otra cosa que el reparo formulado no constituye una infracción constitucional y es una omisión de técnica legislativa.

De la alegada violación al principio de igualdad.-

Acusa el juez consultante que resulta inconstitucional que dentro de los asuntos de pensiones alimentarias, el artículo 13 de la Ley de Pensiones Alimentarias establece qué órgano asumirá la defensa gratuita de las partes; mientras que el artículo 7 del Código de Familia omite referirse al respecto, lo que conduce a un tratamiento desigual y discriminatorio. En armonía con los precedentes de este Tribunal, se aclara que el principio de igualdad no implica que en todos los casos, se deba dar un tratamiento igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir, o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación. La igualdad, como lo ha dicho esta Sala:



“(…) sólo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Pero además, la causa de justificación del acto considerado desigual, debe ser evaluada en relación con la finalidad y sus efectos, de tal forma que debe existir, necesariamente, una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad propiamente dicha. Es decir, que la igualdad debe entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en el que se invoca, de tal forma que la aplicación universal de la ley, no prohíbe que se contemplen soluciones distintas ante situaciones distintas, con tratamiento diverso. Todo lo expresado quiere decir, que la igualdad ante la ley no puede implicar una igualdad material o igualdad económica real y efectiva”. (En tal sentido ver sentencias, 1019-97, 1045-94).

Conforme a la jurisprudencia señalada, se deduce que el hecho que las partes, dentro de la gestión de pensión alimentaria, puedan hacer efectivo su derecho a la asistencia letrada gratuita de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de Pensiones Alimentarias, que indica expresamente qué órgano debe asumir tal asistencia letrada, no equivale a un trato discriminatorio en perjuicio de las partes dentro de un proceso de divorcio, -por no disponer el Código de Familia qué órgano debe procurar el patrocinio letrado-; ya que las pensiones alimentarias se tramitan a través de un proceso distinto, sea que tiene elementos diferenciadores de relevancia jurídica en relación con la materia que regula el Código de Familia, lo que hace que no se está en presencia de situaciones iguales. Consecuente con lo anterior, no se evidencia la violación al principio de igualdad invocado por el consultante.

De los reparos formulados en relación con el artículo 114 inciso a) del Código de la Niñez y la Adolescencia.-

Al respecto este Tribunal advierte en primer término, que el artículo 102 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional señala que todo juez está legitimado para consultarle a la Sala cuando tuviere dudas fundadas sobre la constitucionalidad de una norma o acto que deba aplicar. En este caso, el asunto que da origen a la presente consulta, es un proceso abreviado de divorcio dentro del cual el juez previno al demandado mediante la resolución de las 13:45 horas del 2 de julio del 2001, apersonar al Despacho un profesional en Derecho a efecto de que procediera a autenticar el escrito de contestación de la demanda (folios 27 y 32); y mediante la resolución de las 9:20 horas del 25 de enero del 2002 (folio 34), le declara rebelde por no haber cumplido con la prevención indicada. Ahora bien, al cuestionar el juez consultante la constitucionalidad del artículo 114 inciso a) del Código de la Niñez y de la Adolescencia, que establece: “Artículo 114.- Garantías en los procesos.- En los procesos y procedimientos en que se discutan los derechos de personas menores de edad, el Estado les garantizará: a) Gratuidad: el Estado proporcionará a toda persona menor de edad la defensa”; se observa que dicha norma no guarda vínculo alguno con lo que se discute dentro del asunto que da origen a la consulta; pues del análisis del expediente judicial se desprende que no está de por medio su aplicación; lo que torna la consulta inadmisibles en cuanto al extremo referido al artículo 114 inciso a) del Código de la Niñez y de la Adolescencia y así debe declararse.



ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 Van der Laat, Bernardo. La justicia laboral en Costa Rica. En: Acta Académico. Universidad Autónoma de Centro América. Octubre 1989-Mayo 1990.

- 2 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Res: 2004-00564. San José, a las nueve horas del nueve de julio de dos mil cuatro.

- 3 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Res: 2002-07693. San José, a las catorce horas con cuarenta y ocho minutos del siete de agosto del dos mil dos.-