

Acta de la sesión ordinaria N° 5379 del Consejo Nacional de Salarios, celebrada a partir de las dieciséis horas del 29 de febrero del dos mil dieciséis, presidida por el señor Dennis Cabezas Badilla con la asistencia de los/as siguientes Directores/as:

POR EL SECTOR ESTATAL:

Gabriela Sancho Carpio y Alejandra Mata Solano y Fausto Roldan Guevara.

POR EL SECTOR SINDICAL:

Dennis Cabezas Badilla, Rodrigo Aguilar Arce, María Elena Rodríguez Samuels y Edgar Morales Quesada.

POR EL SECTOR EMPLEADOR:

Ana María Conejo Elizondo, Marco Durante Calvo y Frank Cerdas Núñez.

DIRECTORES AUSENTES:

Gerardo Villalobos Durán y Zaida Solano Valverde, quienes se excusaron.

SECRETARIA a.i.: Martha Argüello Oviedo.

ARTÍCULO PRIMERO:

Orden del día

1. Aprobación de acta 5378. Acta grabada en audio, en el archivo: Actas-audios 2016.
2. Asuntos de la Presidencia.
 - a. Exposición: “Alcances e implicaciones, Reforma Procesal Laboral”, a cargo del Director Marco Durante Calvo.
3. Asuntos de la Secretaría.
4. Asuntos de los Señores Directores.

Se aprueba el orden del día.

ARTÍCULO SEGUNDO:

Aprobación del acta 5378

ACUERDO 1:

Se aprueba el acta 5378, se excusan de la aprobación del acta, el director Dennis Cabezas Badilla, Marco Durante Calvo, Frank Cerdas Núñez y Fausto Roldan Guevara, debido a que no estuvieron presentes en la sesión.

ARTÍCULO TERCERO:

Asuntos de la Presidencia.

Exposición: “Alcances e implicaciones, Reforma Procesal Laboral”, a cargo del Director Marco Durante Calvo.

El director Marco Durante Calvo agradece la oportunidad de brindar este espacio para exponer sobre la Reforma Procesal Laboral, debido a que son temas tan usuales como la materia laboral es para todos, debido a que tiene que ver con los trabajadores o los contratantes o con ambos, por lo tanto las implicaciones tiene algún interés directo dependiendo del sector que se represente.

El director Marco Durante Calvo indica que distribuirá su exposición en cuatro puntos de la siguiente manera:

1. Aspectos generales sobre la reforma procesal laboral.
2. Modificaciones en el eje laboral individual.
3. Modificaciones en el eje laboral procesal.

4. Modificaciones en el eje laboral colectivo.

La cuál concluirá con el impacto de la reforma como nuevo instrumento jurídico en Costa Rica.

La presentación realizada por el Director Marco Durante Calvo se adjunta a continuación:

“ALGUNOS ASPECTOS GENERALES SON:

La Reforma Procesal Laboral representa la modificación de mayor relevancia al Código de Trabajo desde el año 1943; fecha en que fue promulgado.

El Código de Trabajo actual tiene 624 artículos, con la Reforma queda con 713 artículos. Ya que la misma deroga 15 artículos del Código de Trabajo actualmente vigente. Se reforman 348 artículos.

La Reforma no se queda solo en el aspecto laboral, ya que tiene un eje laboral individual y un eje laboral colectivo, genera un cambio en el texto del de

MODIFICACIONES EN EL EJE INDIVIDUAL

Existen nuevas reglas sobre prohibición de discriminación

La Reforma Procesal Laboral amplía los factores de no discriminación establecidos en el artículo 618 del Código de Trabajo.

Artículo 404 de la Reforma Procesal Laboral: “(...) se prohíbe la discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación”.

Introduce a su vez una nueva causal de despido: (...) todo trabajador que en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal, o en cualquier otra forma, incurra en discriminación, incurrirá en falta grave sancionable con el despido sin responsabilidad patronal (...) Artículo 410 RPL.

Además, desaparece la indemnización de 12 salarios mínimos del artículo 624 del código de trabajo, y en su lugar regula que la sentencia dispondrá lo que corresponda.

FUEROS DE PROTECCIÓN

El fuero especial de protección es una protección que la legislación le otorga a un trabajador, en virtud de una condición personal, la cual le impide al patrono tomar un acto tendiente a desmejorar la condición de empleo del colaborador.

La Reforma Procesal Laboral agrupa los diferentes fueros de protección que existen en la legislación laboral.

Reforma Procesal Laboral ARTÍCULO 540.- “Las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado que, en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas”.

MODIFICACIONES EN EL EJE LABORAL PROCESAL.

CONDENATORIAS EN DERECHOS IRRENUNCIABLES Y SEGURIDAD SOCIAL

Se permite que los jueces resuelvan con montos superiores de los solicitados por un trabajador en su pretensión. ART. 432 RPL. Cuando se trate de derechos irrenunciables, los órganos de trabajo, al dictar sus sentencias, ajustarán los montos respectivos a lo que legalmente corresponda, aunque resulten superiores a lo indicado en la pretensión, cuando algún documento o medio probatorio lo sustente de forma indubitable. Respecto de los extremos renunciables, las estimaciones o las fijaciones hechas en la demanda regirán como límites que los órganos de trabajo no podrán sobrepasar.

Se ordenan pagos a favor de la CCSS. ART. 567 RPL. Cuando en sentencia firme se condene a pagar salarios adeudados, además del pago al trabajador del salario que le corresponda, deberá pagarse a la CCSS las cuotas obrero-patronales y demás obligaciones adeudadas a la seguridad social correspondientes al período laborado, aun cuando dicha institución no haya sido parte en el proceso.

EL BENEFICIO DE DEFENSA GRATUITA

¿A QUIÉNES SE LES DA ESTE BENEFICIO?

- 1. A las personas trabajadoras menores de edad y a las madres para el reclamo de sus derechos laborales relacionados con la maternidad, sin importar el salario devengado. Este servicio lo asume el Patronato Nacional de la Infancia.*
- 2. Aquellas personas que aleguen discriminación (sin importar el salario percibido) o bien trabajadores cuyo ingreso mensual último o actual no supere dos salarios básicos del cargo de Auxiliar Administrativo. Este servicio lo asume el Estado.*
- 3. El Colegio de Abogados o cualquier otra organización gremial, pueden constituir por su cuenta centros o redes de asistencia legal gratuita con fines de servicio social. Artículos 453, 454 y 455 de la Reforma Procesal Laboral.*

DURACIÓN DEL PROCESO JUDICIAL

Atendiendo a las fases expuestas, se pueden identificar los siguientes escenarios (estimados) con su respectiva duración:

Escenario a considerar	*Duración Total/Máxima
Proceso ordinario simple sin contrademanda	1 mes y 10 días.
Proceso ordinario simple con contrademanda	1 mes y 20 días.
Proceso de menor cuantía	1 mes y 10 días.
Proceso puro derecho	25 días.
Proceso complejo sin contrademanda	2 meses y 10 días.
Proceso complejo con contrademanda	2 meses y 20 días.

*Debe considerarse los tiempos de notificación, así como eventuales situaciones que puedan presentarse contra resoluciones interlocutorias, estos últimos que serán resueltos en plazos sumarísimos.

*Considerar plazos para recursos.

Modificaciones en el eje laboral colectivo.

¿QUÉ ES LA HUELGA?

La huelga legal es:

- *Un derecho.*
- *Que consiste en la suspensión concertada y pacífica del trabajo.*
- *En una empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo.*
- *Acordada y ejecutada como mínimo, por tres personas trabajadoras que representen más de la mitad de los votos emitidos por los empleados o empleadas involucrados en un conflicto colectivo de trabajo.*

Dos supuestos para la representación de los trabajadores:

- Uno o más sindicatos que reúnan la afiliación del 50% de los trabajadores. En este caso, debe decidirse en asamblea lo correspondiente, sin que exista un porcentaje mínimo para la convocatoria de la misma.
- Cuando no exista en el lugar de trabajo un sindicato o grupo de sindicatos que constituyan un 50% de afiliación de la totalidad de trabajadores; se procederá con una votación entre los trabajadores. La huelga se entenderá acordada, si hubiese concurrido a votar al menos 35% del total de los trabajadores de la empresa, institución o el respectivo centro de trabajo, y si obtiene el respaldo de la mitad más uno de los votos emitidos.

AMPLIACIÓN DE LOS FINES DE LA HUELGA

Previo a la Reforma Procesal Laboral, el Código de Trabajo permitía recurrir a la huelga, con el exclusivo propósito de mejorar o defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores. La RPL permite la huelga tanto por conflictos económicos y sociales, como por jurídicos.



IMPACTO DE LA RPL Y CONCLUSIONES

EL IMPACTO DE LA RPL

A corto plazo, el Poder Judicial debe adoptar medidas para: a) implementar los cambios en la infraestructura física y tecnológica y b) reclutar y capacitar el personal que permita atender los nuevos procesos orales y la defensa pública (se habla de un estimado superior a las 100 plazas). No se tiene claridad en cuanto a la procedencia del presupuesto para ello.

- A mediano plazo, podría generarse un aumento en la afiliación sindical. Para el año 2014, según datos del MTSS, apenas alcanzaba el 2,6% en el sector privado, mientras que en el sector público agrupaba el 52% de los funcionarios.
- A largo plazo, se podría revertir la tendencia histórica de contar con más arreglos directos que convenciones colectivas vigentes. Para el año 2015 se estimaron 20 CC vigentes frente a 134 AD.

CONCLUSIONES

La Reforma Procesal Laboral modifica más de la mitad del Código de Trabajo, a partir de 3 ejes fundamentales: parte individual, parte colectiva y la parte laboral procesal.

- En la parte individual hay cambios muy importantes, entre los cuales destaca lo referente a la discriminación en el empleo; situación que conviene sea considerada a nivel interno.
- En la parte procesal destaca la oralidad dentro de los procesos judiciales laborales y la intervención de una defensa gratuita laboral.
- En el eje colectivo se consolida una protección especial del fuero sindical y se incorporan variaciones de relevancia para la huelga.”

El director Rodrigo Aguilar Arce, indica que efectivamente en materia de negociación colectiva existe poco más del 2% de trabajadores sindicalizados, pero la protección de trabajadores sindicalizados a través de la negociación colectiva sólo representa un 0,47%, en el caso del sector privado. No todos los sindicalizados están protegidos. A su vez comenta que es muy importante que se cuente con los recursos necesarios para atender estos juicios.

El director Marco Durante Calvo, indica que se espera con ésta figura de la protección este porcentaje debe de cambiar.

El director Edgar Morales Quesada comenta que es importante ver esta reforma de forma integral, por que se plantea como un gran avance, pero no se puede cerrar el centro de trabajo. El derecho de trabajo se protege con la fuerza de los trabajadores, no tanto con la ley. La preocupación siempre ha sido el derecho colectivo, no es que no le preocupe el derecho individual pero es el colectivo el eje transformador el que puede obtener cosas de la parte patronal y eso en lugar de avanzar se retrocede cuando se ve la lista de lo que se prohíbe y cuando se ven todos los portillos que quedan abiertos para prohibir ese ejercicio.

El director Dennis Cabezas Badilla indica que hablando sobre este tema en el campo eminentemente procesal individual es donde se puede ver algún beneficio, ya que con la normativa que hoy tenemos igual había que pagar a la caja y demás cuestiones, porque estos puntos son de derecho, por lo que no identifica avances, porque esto ha dependido de la práctica. Por lo menos hoy en virtud de una aclaración de normas de esos caracteres protectores y tuitivos en el derecho, quizás se vaya a bajar un poco la arbitrariedad existente de que se negocia siempre para abajo de los derechos de los trabajadores en los famosos procesos de resolución alternativa de conflictos, es importante porque seguramente el trabajador va a recibir el dinero que merece; ahí es donde ve un avance. Indica que con las características del parque empresarial costarricense no ve aumentando el movimiento sindical.

ARTÍCULO CUARTO:

Asuntos de la Secretaría.

La secretaria indica que la próxima sesión está programada para las 3.30 p.m. y solicita que se varíe la hora debido a que debe de asistir a otra reunión.

Los Directores comentan al respecto y acuerdan:

ACUERDO 2

Se traslada la sesión del lunes 07 de marzo para las 4:00 p.m.

ARTÍCULO QUINTO:

Asuntos de los Señores Directores.

No hay asuntos de los Señores Directores.

Finaliza la sesión a las diecisiete horas con quince minutos.

Dennis Cabezas Badilla
PRESIDENTE

Martha Eugenia Argüello Oviedo
SECRETARIA a.i.