



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-69-2024

**CRITERIO GENERAL SOBRE EL ARREGLO DIRECTO Y LA LABOR
FISCALIZADORA DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN DEL MINISTERIO
DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

Tomando en consideración las reiteradas consultas que se presentan a diario ante las distintas instancias asesoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con relación al arreglo directo como un instrumento de resolución de conflictos colectivos de carácter económico y social, se emite el presente criterio, el cual contiene los aspectos medulares, respecto a la correcta aplicación de dicha alternativa de negociación colectiva de trabajo.

Con relación a la figura del arreglo directo, nuestro Código Laboral no se detiene a definirlo, pero por su ubicación dentro de la estructura de aquel (Capítulo decimotercero, Sección II, artículos 615 a 617, dedicado a los procedimientos de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social), nos lleva a considerarlo, a partir de este dato, como un medio de resolución de conflictos colectivos de carácter económico y social.

Implica la participación de un grupo de trabajadores (tres), quienes conforman el órgano llamado (Comité Permanente de Trabajadores), los cuales son elegidos por los trabajadores, libremente, **sin injerencia del patrono**, para que los represente ante éste y pueda plantear el conflicto que los aqueja, en busca de una solución satisfactoria para ambas partes.

Sobre la naturaleza y características propias del arreglo directo, debemos señalar que la doctrina considera al arreglo directo como un medio de solución de conflictos colectivos, a la vez que le otorga dos características propias: 1) Solución directa: Basta la sola intervención de las partes y el deseo común de solucionar sus diferencias para que se concrete un arreglo directo. 2) Extrajudicial: Supone un trámite, a veces con intervención



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-69-2024

Página 2 de 11

de autoridades administrativas; pero definitivamente no existe intervención alguna de los Tribunales Judiciales, lo que lo hace rápido, sencillo y accesible.

Se trata de una acción recíproca de diálogo, dentro de los mejores términos de armonía y de buena fe, resulta ser un vehículo (un medio) por el cual las partes establecen acuerdos para lograr que el desarrollo de la relación laboral sea armoniosa, pacífica, respetuosa de los derechos de las partes, e inclusive puede ser utilizado como un medio para mejorar las condiciones laborales mínimas.

A través del arreglo directo se busca elaborar un instrumento jurídico que regule colectivamente las condiciones de trabajo o que brinde solución de una manera efectiva a determinados problemas laborales, dicho instrumento puede ser, por ejemplo, un reglamento interno de trabajo, una convención colectiva, un acta de acuerdos; lo importante es tener claro que el arreglo directo es el mecanismo de negociación que permite llegar a acuerdos que atiendan asertivamente las diferencias y/o el conflicto colectivo que haya surgido.

Partiendo de la misma legislación del Código de Trabajo, respecto del arreglo directo, no se establece algo concreto al respecto, lo cual consideramos apropiado por la naturaleza misma de este instrumento de negociación. Si el arreglo directo es una forma de solución de conflictos, es inadecuado señalar a priori el contenido que debe tener el documento donde se plasme la negociación, dado que éste dependerá de las causas que originaron el conflicto. La solución directa, como una de las características distintivas del arreglo directo, implica que el contenido de éste dependerá de la naturaleza del conflicto. Así que la dinámica impuesta por este motivo, hará que el contenido sea uno u otro en cada caso particular.



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-69-2024

Página 3 de 11

Por citar un ejemplo, la materia disciplinaria puede ser objeto de negociación colectiva y ser regulada como resultado de un arreglo directo, en el tanto las causas generadoras del conflicto así lo impongan a las partes.

Aunado a lo anterior, al aceptar que un arreglo directo es una forma de negociación colectiva, estamos dando preponderancia a la libertad de las partes de negociar libremente. Esto tiene su peso en la validez y eficacia de un instrumento de esta naturaleza, pues si las partes tuvieran limitaciones en este sentido, carecería de interés su existencia. Como toda libertad, la misma no es irrestricta, por lo que uno de los límites lógicos a considerar es el respeto de las garantías y derechos mínimos de los trabajadores. Se debe tener claro en que la firma de lo acordado por las parte a través de un arreglo directo, debe suponer la presencia de un conflicto, diferencia o controversia, de carácter económico y social, entre patrono y trabajadores.

De lo anteriormente indicado, se desprenden subtemas de interés que consideramos importante abordar de seguido. Por un lado, está la vigencia del arreglo directo y, por otro, la asimilación o aplicación de figuras propias al procedimiento de aprobación de la convención colectiva, depósito y prórroga de aquellos.

Iniciando con la vigencia, cabe indicar que el Código de Trabajo no indica algo al respecto, **que es coherente con el efecto directo inmediato de un arreglo directo, la solución directa.** Es de suponer que adoptado el arreglo directo, concluye la diferencia entre las partes o el conflicto, por lo que de inicio, carece de interés establecer un plazo de vigencia de aquel, lo cual no implica que las características propias y particulares de lo negociado amerite establecer un plazo de vigencia, pero esto no se debe confundir propiamente con la vigencia del arreglo directo.



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-69-2024

Página 4 de 11

Perfectamente, alguna o algunas de las cláusulas del documento surgido del arreglo directo, puede tener una vigencia temporal o no, reiteramos que esta es una condición que podrán aplicarla las partes a partir del (os) tema (s) negociado (s), pero no es una obligación que trascienda propiamente del arreglo directo como una obligación, como si lo es por ejemplo, con una convención colectiva, en donde la propia ley dispone un plazo máximo de vigencia. Insistimos en que deben quedar a salvo las circunstancias particulares de cada caso, que hagan necesaria la negociación de una cláusula de vigencia o eficacia en determinado plazo; pero en términos generales y en tesis de principio, con la firma pura y simple del documento como un producto derivado de un arreglo, la diferencia o el conflicto económico y social suscitado debería finalizar.

No cabe duda entonces, que el arreglo directo es uno más de los instrumentos de resolución de conflictos colectivos de carácter económico y social, que nos ofrece el ordenamiento jurídico, así se desprende con claridad y de manera inequívoca el artículo 614 del Código de Trabajo, a saber:

*“**Artículo 614.-** Son medios de solución de los conflictos económicos y sociales generados en las relaciones laborales, **el arreglo directo**, la conciliación y el arbitraje.”* La negrita no corresponde al original.

Complementando lo anterior, consideramos importante hacer notar lo estipulado en los artículos 615 y siguientes del Código de Trabajo (incluidos por la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "*Reforma Procesal Laboral*", que a la letra señalan:

“Artículo 615.-

Los patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores podrán constituir consejos o comités



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-69-2024

Página 5 de 11

permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de estos, verbalmente o por escrito, las quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones de forma atenta y, cuando así proceda, el patrono o su representante no podrá negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

Cada vez que se forme uno de los consejos o comités a que se refiere el párrafo anterior, sus miembros lo informarán al Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días posteriores a su nombramiento.”

En el artículo anterior, es donde se regula, lo afirmado anteriormente, sobre la posibilidad de que los patronos y un grupo de trabajadores que se les denomina “consejos o comités permanentes” pueden resolver sus diferencias por medios amigables, cuyo nombre es referido por la legislación como “arreglo directo”, y puede ser utilizado de forma directa entre ellos o con la colaboración de un tercero para facilitar el dialogo entre las partes. El patrono no puede negarse a recibirlos y debe hacerlo a la brevedad posible.

Por su parte el numeral 616 dispone:

“Artículo 616.-

Durante el proceso de negociación de una convención colectiva de trabajo o una vez iniciado el procedimiento de conciliación o arbitraje, y durante la ejecución de una huelga legal, solo podrá suscribirse un arreglo directo con la organización o el comité responsable de la negociación o del conflicto.”

Es decir, si los anteriores supuestos del artículo 616, no están siendo atendidos por un comité permanente de trabajadores, éste no podrá intervenir o ser creado para intervenir,



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-69-2024

Página 6 de 11

sino que esa potestad será exclusiva de la representación preexistente, que bien podrá ser un sindicato o una organización o coalición temporal de trabajadores, siendo esto una regulación protectora para el papel que funge una organización sindical, en resguardo del derecho de libertad sindical.

Por último en el artículo 617 también del Código de Trabajo, se establece:

“Artículo 617.-

Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica al Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de las veinticuatro horas posteriores a la firma. La remisión la harán los patronos y, en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de autoridad política o de trabajo local.

La Inspección General de Trabajo velará porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de uno a tres salarios base mensuales, si se tratara de trabajadores, y de doce a quince salarios base mensuales, en caso de que los infractores sean patronos, según lo establecido en los incisos 1) y 4) del artículo 398 de esta ley, sin perjuicio de que la parte que ha cumplido pueda exigir ante los tribunales de trabajo la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieran causado.”

Con base en las normas contenidas en los artículos anteriores del Código de Trabajo, podemos decir que el arreglo directo es el acuerdo entre patronos y trabajadores (representado por un consejo o comité permanente de trabajadores) que contiene la solución a una diferencia o un conflicto de carácter económico social , esto es, un conflicto



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-69-2024

Página 7 de 11

centrado en la creación o no de condiciones laborales no contenidas en una norma jurídica anterior.

A partir de lo desarrollado, resulta trascendental la labor fiscalizadora de la Dirección Nacional de Inspección de este Ministerio, para velar “*porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores*”, de manera tal que el arreglo directo no sea utilizado para disminuir, en detrimento de los trabajadores, logros obtenidos por éstos y que hayan sido debidamente incorporados en sus respectivos contratos de trabajo como condiciones laborales más beneficiosas, lo que se conoce como derechos adquiridos. O bien derechos laborales mínimos dispuestos por la normativa local e internacional.

Como lo expusimos anteriormente, un error de idoneidad legal que las partes pueden cometer al realizar un arreglo directo es que, el documento que suscriban en sí mismo, quiera sustituir una regulación de las relaciones laborales de las partes, como por ejemplo, un reglamento interno de trabajo o una convención colectiva. De darse este supuesto, es obligación de la Inspección de Trabajo someter a las partes a la normativa, para impedir la utilización de este medio de solución de los conflictos económicos y sociales de esta errónea manera

El documento de acuerdo del arreglo directo puede establecer reformas, sustituir, o generar un reglamento de trabajo y/o convención colectiva; más no se debe pretender que el arreglo directo en sí mismo, tome el lugar de esas regulaciones, pues el arreglo directo, como lo expusimos con antelación es un simple vehículo, un medio para solucionar la diferencia o conflicto entre las partes.

No resulta procedente que las partes pretendan suscribir un arreglo directo que venga a sustituir un reglamento interno de trabajo o bien una convención colectiva, práctica que



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-69-2024

Página 8 de 11

resulta ser reiterada por los patronos y comité permanente de trabajadores en el sector privado, pero que a la vez resulta ilegal, contraria a la normativa que hemos expuesto.

De ahí que hacemos un llamado vehemente, pero a la vez respetuoso a la Dirección Nacional de Inspección de este Ministerio, de ser garantes, de que lo anterior no sea aplicado por las partes.

Reiteramos con esto que, el arreglo directo, lo consideramos una herramienta de negociación colectiva ante el surgimiento de una diferencia y/o un conflicto de índole económico y social, y no un instrumento de negociación para regular **todo tipo de tema que no está generando ningún conflicto entre las partes.**

Por ejemplo, si surge alguna diferencia entre las partes para regular mejores condiciones laborales en la relación colectiva de trabajo, que a la postre genera un conflicto económico y social, éstas podrán echar mano del arreglo directo, pero el producto de lo negociado, deberá ser una herramienta regulatoria como un reglamento interno de trabajo o una convención colectiva, entre otros que puedan idear para el caso particular, y no así, el propio arreglo directo, que solo es el medio para alcanzar esa regulación (esa solución).

Somos del criterio que, por este tipo de prácticas, el artículo 617 del Código de Trabajo en su párrafo segundo (antes citado), le encomienda a la Inspección General de Trabajo de este Ministerio, la obligación de velar porque los arreglos directos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores.

Sobre este punto se ha referido la Organización Internacional de Trabajo:

“(...) Por último, el Código de Trabajo establece que la Inspección de Trabajo debe velar porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales establecidas en



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-69-2024

Página 9 de 11

favor de los trabajadores. La Inspección de Trabajo, entre otras cosas, debe velar porque el conflicto exista y no se trate de una maniobra para sustituir la negociación de una convención colectiva de trabajo; y también velar que el proceso electoral haya cumplido con las disposiciones antes indicadas. De igual forma, a partir de la RPL, debe verificar que cualquier arreglo directo que se firme durante el proceso de negociación de una convención colectiva de trabajo o una vez iniciado el procedimiento de conciliación o arbitraje, y durante la ejecución de una huelga legal, se suscriba con la organización o el comité responsable de la negociación o del conflicto (art. 616 del Código de Trabajo reformado por la RPL). Lo acordado debe ser cumplido so pena de multa y sin perjuicio de que la parte que haya cumplido con el arreglo pueda iniciar un proceso de ejecución del acuerdo en sede judicial y busque el pago de daños y perjuicios.”¹

Nuevamente señalamos que si el arreglo directo es una forma de solución de conflictos, es inadecuado señalar a priori el contenido que debe tener el documento donde se plasme la negociación, dado que éste dependerá de las causas que originaron el conflicto. La solución directa, como una de las características distintivas del arreglo directo, implica que el contenido de éste dependerá de la naturaleza del conflicto. Así que la dinámica impuesta por este motivo, hará que el contenido sea uno u otro en cada caso particular.

De esta manera, finalizamos afirmando que, no resulta procedente que la Dirección Nacional de Inspección, acepte un arreglo directo que, **en sí mismo**, su intención sea sustituir una convención colectiva o un reglamento interno de trabajo, la Dirección Nacional de Inspección, deberá realizar la valoración respectiva para cada caso particular, que le permita determinar la existencia y naturaleza del conflicto entre las partes, para poder

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_615434.pdf “LA REFORMA PROCESAL LABORAL DE COSTA RICA GUÍA PARA LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS”, Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017, Primera edición 2017.



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-69-2024

Página **10** de **11**

dilucidar la procedencia legal de lo negociado entre las partes y apercebir lo correspondiente cuando el caso lo amerite.

Para dudas adicionales sobre la presente temática, cálculos y demás derechos laborales, se informa sobre el servicio de asesoría laboral que tiene habilitado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de salas virtuales de atención, ingresando a un chat en tiempo real. Se detallan las salas según temática y los horarios de atención:

	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación Abierto	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación. Horario: Lunes a viernes de 8:00 am a 3:45 pm
	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección Abierto	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección. Horario Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 3:45 p.m.
	Asesoría en materia de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente Abierto	Asesoría sobre Trabajo Infantil, Trabajo Adolescente, Trabajo Adolescente Peligroso, Legislación Nacional e Internacional. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm
	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo Abierto	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm.
	Salarios Mínimos Abierto	Salarios Mínimos. Horario: Lunes a viernes de 8AM a 4PM



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-69-2024

Página 11 de 11

El ingreso a dichas salas de chat, se encuentra habilitado en la página web del Ministerio a saber: www.mtss.go.cr, en la parte inferior derecha se observa una figura de chat de color azul que dice “salas de atención chat”, o bien a través del siguiente enlace:

<https://sistemas.mtss.go.cr/sial/chat.salaschats.aspx>

Cordialmente,

Fernando Vega Montero

Ana Lucía Cordero Ramírez

Asesor

Jefe

Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación.

fvm/alcr

Archivo

Cc: