



Arbitraje: Con la RPL se abren nuevas opciones para resolver los conflictos sin necesidad de acudir a los Tribunales de Trabajo. Una de ellas es el arbitraje.

Para someter a conocimiento de un tribunal de arbitraje la resolución de un conflicto que pueda generar huelga o paro, las personas trabajadoras deben volver a sus puestos de trabajo, lo cual deberá acreditarse ante el juzgado. En estos casos el arbitraje será judicial, sin embargo, si las partes así lo desean, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o un centro de arbitraje autorizado pueden resolver el conflicto. (Artículo 635)

Nuevas competencias del MTSS con la RPL

En el MTSS a partir de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral en la Dirección de Asuntos Laborales a través de las Unidades RAC asume nuevas competencias, entre ellas, la conciliación y arbitraje. Existen 2 tipos de conflictos:

Jurídicos: Se dan cuando el conflicto nace a raíz de la interpretación o aplicación de un instrumento colectivo.

Económicos sociales: buscan la creación de derechos nuevos o superar los que contiene el Código de Trabajo y la legislación laboral vigente.

ARBITRAJE EN CONFLICTOS JURÍDICOS

Las partes están de acuerdo en someter su conflicto al arbitraje. Dicho acuerdo debe constar por escrito (compromiso arbitral). Se solicita el arbitraje ante la Unidad RAC del MTSS.

El arbitraje será de derecho y el tribunal de arbitraje deberá estar integrado por profesionales en derecho.

En este tipo de arbitraje cada parte asume el pago de los honorarios del árbitro.

Luego se realiza la audiencia que será oral donde se evacúan las pruebas.

El tribunal dicta un laudo arbitral que resolverá el conflicto en un tiempo no mayor a 6 meses.

El laudo arbitral tiene carácter de cosa juzgada material, es decir, es de acatamiento obligatorio.

ARBITRAJE EN CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS-SOCIALES

Las partes están de acuerdo en someter su conflicto al arbitraje. Cada parte debe designar a un árbitro y la parte patronal debe pagar los honorarios del árbitro, mientras que la parte trabajadora los tiene cubiertos.

El Tribunal de Arbitraje estará integrado por los 2 árbitros propuestos por cada parte y por el titular de la Unidad RAC del MTSS quien preside.

Luego se realiza la audiencia que será oral donde se evacúan las pruebas (testimoniales, periciales, documentales etc)

El tribunal dicta un laudo arbitral que deberá dejar constancia de las causas del conflicto, resolverá las peticiones de derecho, hará la declaratoria de las reivindicaciones económico-sociales y hará recomendaciones para futuros casos o sea crear jurisprudencia.

La sentencia arbitral será obligatoria para las partes por el plazo que ella determine el cual no podrá ser inferior de dos años.



REFORMA PROCESAL LABORAL

Conquista de la paz social de Costa Rica

Beneficios y alcances

Más información en
www.mtss.go.cr

800-TRABAJO
800-872-2256





REFORMA PROCESAL LABORAL

Esta ley viene a evolucionar y modernizar la legislación laboral de Costa Rica.

Las personas trabajadoras no tendrán que esperar tres o hasta 10 años para que su caso sea resuelto en los tribunales. Ahora se espera que duren dos años o incluso meses. Costa Rica tendrá más seguridad jurídica y las personas trabajadoras contarán con una justicia laboral pronta y cumplida.

La Reforma Procesal Laboral (RPL) viene a reforzar la seguridad social que históricamente ha distinguido a Costa Rica.

La Reforma Procesal Laboral fue aprobada el 9 de diciembre de 2015 en la Asamblea Legislativa y fue firmada por el Presidente de la República Luis Guillermo Solís Rivera el 25 de enero de 2016.

La Ley entró en vigencia el 25 de julio del 2017.



REFORMA PROCESAL LABORAL

Beneficios y alcances

Se prohíbe toda 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. (Artículo 404)

Todas las personas trabajadoras que se desempeñen en iguales condiciones gozarán de los mismos derechos en cuanto a jornada y pago, sin discriminación alguna. (Artículo 405)

Como regla general para los asuntos laborales, se debe acudir a la sede de los Tribunales de Trabajo más cercana al lugar de trabajo o del lugar donde vive el demandante, a elección de este. (Artículo 431)

El PANI será parte en los procesos en los cuales intervengan menores de edad o madres que demanden derechos relacionados con la maternidad. (Artículo 452)

PANI suministrará asistencia legal gratuita a las personas trabajadoras menores de edad que necesiten acudir a los tribunales de trabajo, así como a las madres para el reclamo de sus derechos laborales relacionados con la maternidad. (Artículo 453)

Las personas trabajadoras cuyo ingreso mensual no supere dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo (€880 mil aprox.), tendrán derecho a un abogado costeadado por el Estado. Para esto deben acudir a los Tribunales de Trabajo. (Artículo 454)

En caso de despido, el empleador o la empleadora solo podrá alegar como hechos de la destitución los indicados en la carta de despido. La carta debe ser entregada a la persona trabajadora, si esta se niega a recibirla, la persona empleadora está obligada a entregarla en la sede más cercana del MTSS en un plazo máximo de 10 días. (Artículo 500)

Legalidad de la huelga: Para la declaratoria de legalidad de una huelga en los casos de los conflictos colectivos, las personas trabajadoras deben agotar algunas de las alternativas procesales de conciliación. Mientras que en los casos de conflictos jurídicos que den lugar a la huelga legal, este requisito se cumplirá cuando el sindicato o las personas trabajadoras informen sobre el conflicto al patrono, otorgándole un plazo de por lo menos un mes para resolver el conflicto. La declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga la hace el Poder Judicial. (Artículo 377).

