

Análisis legal del impacto de la Reforma Procesal Laboral en el ámbito de los sindicatos

Ellys Catalina Fuentes Reyes

Resumen

El Código de Trabajo de Costa Rica se publicó en el año 1943 y desde ese entonces no se ha realizado una reforma tan significativa como la que empezó a regir el 25 de julio del 2017. La importancia de haber realizado una reforma al mencionado Código, es el paso del tiempo y las diferentes situaciones a las que se enfrentan trabajadores y patronos, y la necesidad de tener la legislación más actualizada. Uno de los casos principales o con mayor relevancia en la reforma, se refiere al tema de los sindicatos, pues presenta cambios drásticos que impactan tanto al sector público, como que al privado. Es de gran relevancia que tanto patronos como trabajadores tengan claro el tema de los sindicatos, ya que una vez más se reafirma el derecho de asociación de los trabajadores con el fin de obtener beneficios en común.

Palabras clave

Reforma Procesal Laboral, sindicatos, trabajadores, patronos, fuero de protección, beneficios, despido.

Abstract

Costa Rica's Labor Code was published on 1943. On July 25th 2017 started the new "Reforma Procesal Laboral" making a considerable modification in the Labor Code that we used to have. The purpose of this modification involves all different cases that have been seen through the years, and the fact that those cases need to be faced by employers and employees. It is a need to have the most updated laws that fit the Costa Rican labor force needs. One of the most relevant points on the newest Labor Code version, is the labor unions, this is because there are big changes that affect not only the public companies, but also the private ones. It is important that employees and employers have a clear idea about the labor unions, that mainly are a right, so employees can take advantage of it and get benefits for all of them.

Keywords

Reforma Procesal Laboral, labor unions, employees, employers, protection law, benefits, dismissals.

Introducción

Así como va evolucionando el ser humano y sus comportamientos, es necesario tener un sistema jurídico que evolucione, de acuerdo con las diferentes situaciones que se puedan ir dando día tras día. En el área laboral, las situaciones a las que se enfrentan tanto patronos como trabajadores son múltiples, sin embargo, la legislación se encarga de brindar una protección especial a los trabajadores, por encima de sus patronos. Es precisamente este punto el que se pretende incentivar o resaltar en la Reforma Procesal Laboral, pues se hace hincapié en ciertos derechos que tienen los trabajadores, tal como es el caso del derecho a asociarse.

En Costa Rica ha estado presente el derecho de poder conformar una agrupación de trabajadores, pero esta figura ha sido más utilizada en el ámbito público que en el privado. Con la Reforma Procesal Laboral, se dota de más facilidades para que los trabajadores puedan conformar sindicatos en ambas áreas sin exponerse a sanciones injustas. Es de gran importancia que tanto patronos como trabajadores comprendan y hagan uso de los derechos y obligaciones brindados gracias a la Reforma Procesal Laboral.

Concepto y antecedentes de los sindicatos

A lo largo de los años, autores como Bautista (1997) y Machicado (2010), han procurado definir el concepto de sindicato, en los próximos párrafos se brindarán definiciones al respecto, para así poder tener un mayor entendimiento sobre la relevancia de los cambios que se han dado por medio de la nueva Reforma Procesal Laboral, tema principal del presente documento.

De acuerdo con Bautista (1997), el origen de los sindicatos se dio a raíz de la Revolución industrial, cuando las máquinas comenzaron a reemplazar a los trabajadores y empezó a perderse la importancia de tener buenas condiciones de trabajo, debido a la necesidad de generar mayor producción, a un precio más barato, de mejor calidad y, además, se exigía un trabajo especializado.

Para poder conformar los sindicatos como tales y que la clase obrera pudiera luchar por sus derechos mínimos y su bienestar, se debió recorrer un largo proceso y pasar por diferentes tropiezos o barreras, que impedían la libre asociación de los trabajadores. Uno de estos fue el del decreto de la *Ley Le Chapelier* en 1791, a pesar de que un par de años atrás, precisamente en 1789, nació la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, la mencionada Ley, llegó para restringir la libertad de asociación en medio de la Revolución francesa, y, por ende, a limitar o más bien anular las deliberaciones generadas en las asociaciones clandestinas de trabajadores. Se dice que fueron reuniones clandestinas, porque, en dicha época, la clase obrera no gozaba de las libertades actuales y, por el contrario, debía llevar a cabo sus reuniones a escondidas, prácticamente en la ilegalidad y el anonimato, para no afrontar las consecuencias que esto conllevaba.

A raíz de las condiciones difíciles que estaba viviendo la clase obrera y las reuniones clandestinas, se logró que los trabajadores solicitaran reformas laborales para mejorar sus condiciones de trabajo y que se extendieran a lo largo del mundo, no solo en los países involucrados como lo eran Inglaterra y Francia.

En el caso de Costa Rica, de acuerdo con Bautista (1997), la primera organización obrera, fue la conformada por el sacerdote católico Dr. Francisco Calvo, conocida como la Sociedad de Artesanos, que después se consolidó como la Sociedad Mutualista de Artesanos de Panadería. Esta fue creada en 1886 y estaba conformada tanto por patronos como por trabajadores hasta su disolución en; lo cual dio paso a la Sociedad de Socorros mutuos de Panaderos.

Actualmente la situación ha cambiado, y no se tiene solamente un sindicato en el país, sino que más bien se cuenta con una gran variedad de sindicatos, dependiendo del sector y la actividad a la que se dediquen. Entre ellos se puede mencionar: La Unión de Trabajadores Agroindustriales del Cantón de Pérez Zeledón, el sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón STICA. El Sindicato Nacional de Conserjes SINAC, el Sindicato de Trabajadores de la Junta Administrativa Portuaria SINTRAJAP, la Unión de Profesionales del Banco Popular UNPROBANPO, la Asociación de Radio Operadores ANRO, entre otros, que día a día luchan por los derechos y el bienestar de sus colaboradores, y contribuyen a acuñar la definición de sindicato.

Para Bautista (1997) un sindicato es

una organización gremial de carácter permanente, integrada por personas que trabajan por cuenta ajena, que tiene por finalidad la representación de sus afiliados y defensa de sus intereses económicos, sociales, etc..., ante la comunidad nacional o internacional que requieran de su representación o apersonamiento (p.28).

Por su parte Machicado (2010) lo define como la

unión libre de personas que ejerzan la misma profesión y oficio, o profesión y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales (p. 7).

En Costa Rica, el Congreso Constitucional, estableció un concepto de sindicato, precisamente en el artículo 339 del Código de Trabajo, al definirlo como:

toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión y oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio,

mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

De esta manera, se puede decir que los sindicatos son las agrupaciones de trabajadores ya sea del mismo gremio o compañía, que luchan por un mismo fin o propósito, para así obtener beneficios o mejoras en sus condiciones de trabajo.

Una vez conformados los sindicatos, se les dividió, dependiendo del propósito que tenía cada uno y las personas que lo conformaban. Machicado (2010) en su obra *Sindicalismo y Sindicato*, clasifica a los sindicatos, de diferentes formas, a saber:

- **Sindicalismo patronal:** son todos los sindicatos en los cuales su personal principal son los patronos o empleadores que buscan el mismo fin.
- **Sindicalismo laboral:** son los sindicatos conformados por trabajadores que reciben una remuneración por su labor y se encuentran bajo las órdenes de un jefe, su fin es velar por los intereses de sus trabajadores.
- **Sindicalismo reformista:** el objetivo principal de este tipo de sindicato, es humanizar el trabajo, es decir, velar por la dignidad del trabajo y disminuirlo al punto de anular la explotación y las malas condiciones.
- **Sindicalismo cristiano:** este tipo de sindicato se presentó como origen, por las *Encíclicas Rerum Novarum* de León XIII, y solicitan que se disminuya la jornada laboral y se incluyan los Principios de Caridad y de Igualdad en el trabajo.
- **Sindicalismo de Estado:** el propósito principal de este tipo de sindicato, es evitar injusticias por parte de los patronos hacia los trabajadores, por lo que es de carácter obligatorio, es decir, todos los trabajadores deben estar afiliados al sindicato del Estado, no se pueden afiliarse a ningún otro.
- **Sindicato vertical o corporativo:** así como en el sindicalismo de Estado, se pretende que todos los trabajadores sean parte de un sindicato, sin embargo, lo que se intenta imponer realmente es una jerarquía como la del ejército.
- **Sindicalismo revolucionario:** el fin principal de este sindicato, es que solamente existan las asociaciones de trabajadores, se persigue una ideología anarquista.

Por su parte, en Costa Rica, el Código de Trabajo, cuenta con el artículo 342, en el cual enumeran las clases de sindicatos vigentes en el país, por ejemplo, los sindicatos gremiales, de empresa, industriales y los mixtos o de oficios varios.

En este contexto, los sindicatos gremiales están, conformados por trabajadores de la misma profesión o que se desempeñan en la misma labor. En los sindicatos de empresa, como su nombre lo indica, los empleados deben laborar para la misma compañía, sin importar la profesión u el oficio. En el caso de los sindicatos industriales, se refiere a la industria en donde se desempeña, no hace referencia al gremio o si los trabajadores están en la misma empresa, solo se necesita que laboren en el mismo ámbito. Y, finalmente, los sindicatos mixtos o de varios oficios, no necesitan las características mencionadas anteriormente, solo se conforman si los trabajadores de la empresa o el cantón no alcanzan el mínimo establecido por ley para constituirse como cualquiera de los sindicatos ya mencionados.

Legislación en Costa Rica

Afortunadamente, los legisladores se preocuparon por tener un cuerpo legal en el país, encargado de las relaciones laborales. En el caso de Costa Rica, se cuenta con el Código de Trabajo y precisamente en el Título V, se hace hincapié en las organizaciones sociales, es decir a lo relacionado con los sindicatos y los derechos sindicales. Este Título cuenta con tres capítulos y un total de 39 artículos.

A partir del capítulo II, el Código prácticamente se enfoca en los sindicatos, el cual es tema principal de este análisis. Entre sus artículos, se puede mencionar el número 340, que establece las actividades principales de los sindicatos, por ejemplo:

- a. Celebrar convenciones y contratos colectivos;
- b. Participar en la formación de los organismos estatales que les indique la ley;
- c. Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y de previsión; y
- d. En general, todas aquellas que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

Entre los aspectos más relevantes del capítulo, se puede mencionar que el Código establece la libertad para poder afiliarse o desafiliarse de un sindicato, sin importar la procedencia de este, es decir, si es de patronos o de trabajadores. De igual forma, en el artículo 344 del Código de Trabajo se mencionan los siguientes requisitos para que legalmente quede constituido un sindicato:

- Se debe realizar una solicitud (firmada por el presidente o secretario general, el acta constitutiva y los estatutos) a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- El acta constitutiva, debe llevar el número de miembros, la clase de sindicato, y el nombre completo de las personas que pasarán a formar parte de la directiva.

En el caso de los estatutos, estos se encuentran en el artículo 345 del Código.

- Transcurridos quince días desde que se presentó la solicitud, el Jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social revisará los documentos, y de ser que todo esté conforme a la ley, se enviará un informe al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para poder llevar a cabo los registros públicos, o de lo contrario se señalarán los errores para poder corregirlos y puedan apelar al Ministerio, que en ese caso deberá dictar solución en diez días. Una vez que se lleve a cabo el registro público, se deberá publicar tres veces consecutivas en el Diario Oficial, la debida inscripción.

Del artículo 346 al 349, se enumeran los órganos que deben componer el sindicato y las atribuciones para cada uno de estos. Del artículo 350 al 356 se menciona la cancelación o

disolución de los sindicatos y, finalmente, en el capítulo III del Título V, se establece todo lo relacionado con los derechos sindicales.

En este último capítulo, resulta de gran importancia mencionar los artículos 367 y 369, pues representan derechos y sanciones a los que se pueden exponer las personas integrantes de los sindicatos, y además son artículos que experimentan grandes cambios en la Reforma Procesal Laboral.

En el caso del artículo 367, este se trata de los dirigentes sindicales y su estabilidad laboral:

Sin perjuicio de disposiciones más favorables, establecidas en virtud de convenciones colectivas de trabajo, las personas que se enumeran a continuación gozarán de estabilidad laboral, para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales como mínimo y por los plazos que se indican:

Los trabajadores miembros de un sindicato en formación, hasta un número de veinte que se sumen al proceso de constitución. Esta protección es de dos meses, contados desde la notificación de la lista al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la forma que aquí se indican y hasta dos meses después de presentada la respectiva solicitud de inscripción. En todo caso, este plazo no puede sobrepasar de cuatro meses. A fin de gozar de esta protección, los interesados deberán notificar, por un medio fehaciente, al Departamento mencionado y al empleador, su intención de constituir un sindicato, el nombre y las calidades de quienes, a su entender, deben beneficiarse de la protección.

Un dirigente por los primeros veinte trabajadores sindicalizados en la respectiva empresa y uno por cada veinticinco trabajadores sindicalizados adicionales, hasta un máximo de cuatro. Esta protección se brindará mientras ejerzan sus cargos y hasta seis meses después del vencimiento de sus respectivos periodos.

Los afiliados que, de conformidad con lo previsto en los estatutos del respectivo sindicato, presenten su candidatura para ser miembros de la junta directiva. Esta protección será de tres meses, a partir del momento en que comuniquen su candidatura al Departamento de Organizaciones Locales.

En los casos en que no exista sindicato en la empresa, los representantes libremente elegidos por sus trabajadores gozarán de esa misma protección

acordada, en la proporción y por igual plazo a lo establecido en el inciso b) de este artículo (pp. 243-244).

Por su parte, el artículo 369 del Código de Trabajo, establece las causas de despido tanto de un dirigente como de un afiliado a un sindicato. Entre estas se puede mencionar:

- a) Cometer actos de coacción o de violencia, sobre las personas o de las cosas, o cualquier otro acto que tenga por objeto promover el desorden o quitar a la huelga su carácter pacífico.
- b) Atentar contra los bienes de la empresa.
- c) Incitar a actos que produzcan destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o de mercaderías o que disminuyan su valor o causen su deterioro o participar en ellos.
- ch) Incitar, dirigir o participar en la reducción intencional del rendimiento, en la interrupción o en el entorpecimiento ilegal de actividades de trabajo.
- d) Retener indebidamente a personas o bienes o usar estos de manera indebida, en movilizaciones o piquetes.
- e) Incitar a destruir, a inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o a participar en hechos que las dañen (pp.244-245).

Como se puede analizar, el Código de Trabajo se encuentra ampliamente provisto de artículos relacionados con los sindicatos y la forma en cómo se deben conformar, disolver, federar e incluso las atribuciones que le competen a cada uno de sus órganos, por ejemplo, la asamblea general, los directores, entre otros. Además, no realiza ningún tipo de distinción entre los trabajadores del sector público, y los del sector privado, se denota una gran participación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual es el ente indicado para aprobar o denegar la conformación de un sindicato, y, a su vez, es el encargado de llevar el proceso en el caso de querer disolverlo.

El Código solamente no hace mención al proceso que se debe llevar a cabo para despedir un trabajador dirigente de un sindicato, pues, si bien es cierto, se enumeran las causas para poder despedirlo, no se establece si debería haber un proceso para dicha acción, ya que no es solamente un afiliado, sino la persona que los demás colaboradores eligieron para presidir el sindicato que busca un bien en común.

Estos temas, sobre despidos y procesos, se ven reforzados en la Reforma Procesal Laboral. A continuación, se procederá a hacer una breve comparación entre los artículos de dicha Reforma relacionados con los sindicatos.

Es necesario recalcar que la Reforma Procesal Laboral modifica algunos de los artículos del Código de Trabajo, más que todo en la forma en que se llevan los procesos laborales, es decir

en la estructura del proceso, con el fin de que se puedan dar de una forma más rápida y eficiente. Sin embargo, con la Reforma Procesal Laboral se pretende mantener la protección a los trabajadores y aclarar algunos vacíos existentes en el Código.

La reforma cuenta con un total de 39 artículos para definir diferentes aspectos de las organizaciones sociales, específicamente de los sindicatos, y tanto la numeración como el contenido de los artículos acerca de este tema, sigue siendo el mismo en el Código y la Reforma.

Uno de los cambios más significativos e importantes que se dieron en la Reforma Procesal Laboral (RPL, por sus siglas) es el fuero de protección otorgado a los dirigentes sindicales y a ciertos trabajadores afiliados al sindicato. El artículo 540 de la Reforma Procesal Laboral (2017) establece que las personas descritas en el artículo 367, los afiliados o dirigentes de un sindicato, sin importar el sector, ya sea público o privado, gozarán de un fuero especial donde tengan estabilidad en el empleo y podrán hacer uso de la vía sumarísima en caso de despido o de medidas disciplinarias que violen el fuero especial de protección.

En dicho artículo, lo relevante para el objeto de estudio de este documento, es, en resumen, que quienes que gocen de dicho fuero de protección, serán: los trabajadores con la iniciativa de conformar el sindicato, siempre y cuando sea un número hasta de 20 trabajadores, y será una protección de un máximo de cuatro meses, desde el momento en que se notifique al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Como máximo, cuatro dirigentes del sindicato, dependiendo de la cantidad de afiliados que tenga el sindicato. De acuerdo al mencionado artículo, si son 20 afiliados, es una persona la que será dirigente y gozará de dicho fuero, o uno más por cada 25 afiliados al sindicato. En este caso, los dirigentes del sindicato, gozarán de dicha protección durante un máximo de 6 meses después del vencimiento del periodo en el que ejercieron el cargo.

Además, resulta importante mencionar, que, si se trata de despidos, se toman en cuenta diferentes artículos donde se enumeran las causas por las cuales se puede despedir un trabajador, incluso si es un dirigente de sindicato o cualquier persona bajo el amparo del fuero de protección, siempre y cuando encaje en una de las causales indicadas en el artículo. Las causales que se toman en cuenta son las descritas en los artículos 81 y 369 de la Reforma Procesal Laboral.

Mientras tanto, el artículo 81 establece:

Son causas justas que facultan a patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono.
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos,

siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se irrumpan las labores.

c) Cuando el trabajador, fuera de lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de este en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo.

e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71.

f) Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren.

g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario.

h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que este o sus representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando.

i) Cuando el trabajador, después de que el patrono lo apercibe por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72.

j) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado.

k) Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria.

l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes (pp. 57-58).

Adicionalmente el artículo 369 de la Reforma Procesal Laboral enumera otras causas por las que se puede despedir a un trabajador, lo cual es igual en el Código de Trabajo. Además de esas causales el patrono es quien tiene la obligación de probar que el trabajador incurrió en una de las faltas mencionadas, y que por dicha razón se le está despidiendo, sin ninguna razón infundada o de discriminación.

Debido proceso de los trabajadores sindicalizados

La Reforma Procesal Laboral en su décimo título, establece toda la información relacionada con la jurisdicción especial de trabajo. Se debe mencionar, que, con las actualizaciones realizadas a la Reforma Procesal Laboral, se dota al Ministerio de Trabajo de personal calificado para poder brindar la debida asistencia a los trabajadores debido a los diferentes cambios a los que se enfrenta.

Uno de los cambios más importantes en la legislación es el concerniente a la asistencia legal gratuita, la cual será ofrecida a los trabajadores que lo requieran y cumplan con los requisitos establecidos en los artículos 454 y 455. Precisamente, el artículo 454 de la Reforma Procesal Laboral, plantea que los trabajadores con un ingreso mensual menor a dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo, que no sean madres, menores de edad o estén disputando un caso de discriminación, podrán acceder a la asistencia legal gratuita, brindada por el Estado.

Como se menciona anteriormente, el Ministerio contará con el personal capacitado para atender los asuntos que se presenten y tendrá el apoyo del Departamento de Defensores Públicos del Poder Judicial, así, los abogados o abogadas de asistencia social de dicha entidad, podrán colaborar en los casos de asistencia legal gratuita.

Para esto, la Corte Suprema de Justicia, deberá redactar un reglamento interno de servicio, organización y funcionamiento exclusivo para todo el personal del departamento. En dicho artículo también se establece la forma en que se financiará el departamento, pues los recursos no serán tomados del presupuesto asignado al Poder Judicial. Por el contrario, según lo expuesto en el artículo, el dinero recaudado por concepto de costas personales a favor de la parte apadrinada por la asistencia gratuita, será distribuido de forma que el 50 por ciento de las ganancias se asignarán al Departamento de Defensores Públicos del Poder Judicial y el otro 50 por ciento será destinado a el Fondo de Apoyo a la Solución Alternativa de Conflictos.

El artículo 455 por su parte, plantea que además de la asistencia gratuita brindada, si se cumple con los requisitos mencionados, el Colegio de Abogados o cualquier organización gremial, también tendrá la facultad de conformar centros o redes, donde se pueda brindar asistencia legal gratuita. De igual forma, se hace la aclaración, de que aquel abogado o profesional que decida formar parte de esta iniciativa, debe determinar primero con su respectiva organización, cuáles serán sus honorarios, pues estos no correrán a cargo del Poder Judicial, y además se seguirá lo estipulado por ley. En caso de que la parte patrocinada por la organización sea la vencedora, las costas personales correspondientes impuestas a la parte vencida, serán totalmente para el o la abogada, a menos de algún pacto estipule lo contrario.

Para los trabajadores que se encuentran sindicalizados, independientemente de si son dirigentes de sindicato o afiliados a uno, se debe seguir el debido proceso, verificando y asegurándose de que se persigue la justicia y el mejor resolver entre las partes.

Una vez que el trabajador es despedido, tiene un plazo de prescripción de seis meses para poder presentar el escrito inicial, se puede intentar con la solución alterna de conflictos, como lo mencionan los artículos 456 y 457 de la Reforma Procesal Laboral, así, se puede llamar a conciliación, mediación y arbitraje, antes de continuar con el proceso judicial.

En el debido proceso, el artículo 541 de la Reforma Procesal Laboral, determina las disposiciones mediante las cuales se va a llevar a cabo el proceso. El artículo plantea:

Las personas indicadas en el artículo anterior tendrán derecho a un debido proceso, previo al despido, el cual se regirá por las siguientes disposiciones:

- a) El debido proceso de las personas indicadas en los incisos 1), 2) y 8) del artículo anterior se regulará por el procedimiento administrativo de la dependencia competente conforme a la norma de tutela correspondiente, salvo el caso del inciso 8) en que no esté previsto un debido proceso.
- b) El debido proceso para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) del artículo anterior, deberá gestionarse ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo.
- c) El debido proceso de las personas indicadas en el inciso 7) del artículo anterior deberá gestionarse ante el juzgado de trabajo respectivo.
- d) Excepcionalmente, el órgano del debido proceso podrá ordenar la suspensión de la persona trabajadora mientras se resuelve la gestión de despido, en los casos en que las faltas alegadas sean de tal gravedad que imposibiliten el desarrollo normal de la relación laboral.

e) Para que sea válido el despido, la parte empleadora deberá comprobar la falta ante el órgano del debido proceso correspondiente y obtener su autorización por resolución firme.

f) Autorizado el despido por resolución firme, el empleador o la empleadora gozará de un plazo de un mes de caducidad para hacer uso de la autorización del despido, contado desde la firmeza.

Lo más importante de este artículo es lo indicado en el inciso b), según el cual las personas trabajadoras bajo la protección del fuero sindical, se les deberá gestionar el proceso ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, la cual es una instancia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En el debido proceso para los trabajadores bajo ese fuero de protección, es de gran relevancia mencionar el artículo 543, ya que brinda los plazos y la forma de llevar el proceso. El artículo establece lo siguiente:

El juzgado substanciará el procedimiento sin pérdida de tiempo, posponiendo cualquier asunto de diversa naturaleza que se tramite en el despacho. A más tardar dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibo de la solicitud, la autoridad judicial le dará curso, pidiéndole a la institución, la autoridad o a los órganos públicos o a la persona accionada un informe detallado acerca de los hechos que motivan la acción, el cual deberá rendirse bajo juramento dentro de los cinco días siguientes a la notificación, acompañado de copia certificada del expediente administrativo, en el caso de las relaciones de empleo público o del expediente del debido proceso en su caso, sin costo alguno para la parte demandante.

En el caso de actuaciones con resultados lesivos, en la misma resolución se podrá disponer la suspensión de los efectos del acto, y la parte accionante quedará repuesta provisionalmente a su situación previa al acto impugnado. Esa medida se ejecutará de inmediato sin necesidad de garantía alguna y podrá revisarse y modificarse a instancia de la parte accionada, hecha mediante la interposición del recurso correspondiente, por razones de conveniencia o de evidente interés público, o bien, porque valorada la situación de forma provisional se estime que existen evidencias excluyentes de discriminación, sin perjuicio de lo que se resuelva sobre el fondo.

Cuando la acción verse sobre actos de las administraciones públicas, aunque no pida, se tendrá como demandado al Estado o a quien corresponda, se pondrá la resolución inicial también a conocimiento de la Procuraduría General de la Republica o, en su caso del órgano jerárquico de la institución autónoma u organización que la represente legalmente, para que pueda apersonarse al proceso, dentro del mismo plazo de cinco días, a hacer valer sus derechos.

Si la acción versa sobre actuaciones de una organización empresarial privada el informe se solicitará a la persona a quien, en funciones de dirección o administración en los términos del artículo 5 de este Código, se le atribuye la conducta ilegal, y se le advertirá que la notificación surte efecto de emplazamiento para parte empleadora y que esta puede hacer valer sus derechos en el proceso dentro del plazo indicado, por medio de su representante legítimo. La parte empleadora deberá presentar la copia certificada del expediente del debido proceso indicado en el artículo anterior, si el caso versara sobre la violación de ese derecho.

Las notificaciones se harán por los medios autorizados por la ley o por la propia parte interesada, siempre que lo haga con el respaldo de la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de Policía, la que tendrá la obligación de asistirle de forma inmediata sin costo alguno y de dejar constancia de su intervención. Los juzgados de trabajo podrán disponer la notificación inmediata por un asistente judicial o por un funcionario designado al efecto.

Finalmente, en cuanto a la sentencia, la Reforma Procesal Laboral, dispone del artículo 560, el cual, específicamente en el segundo párrafo, se indica la forma en cómo se redactará la sentencia. Además, establece que deberá ser dictada de acuerdo con los actos de proposición de las partes y lo acordado durante la fase preliminar de la audiencia de juicio. Con respecto al cuerpo, deberá tener un preámbulo, donde es necesario indicar la clase de proceso que se está llevando, el nombre de cada parte y el de sus respectivos abogados.

Como segunda sección, tendrá la parte considerativa, en la cual se hará un extracto de las pretensiones y excepciones interpuestas en el proceso, además, se deberán indicar de forma cronológica, clara y precisa, los hechos probados y los no probados. Se deberán especificar los medios de prueba y el respectivo análisis usado para llegar a la conclusión, las razones y criterio de valoración. Al mismo tiempo, se deberán establecer las razones de hecho,

jurídicas, doctrinales y jurisprudenciales y determinar la procedencia o improcedencia de cada una de las pretensiones.

Finalmente, en la parte dispositiva, se pronunciará el fallo, y se establecerá si los extremos son declarados procedentes o si son denegados, así como la decisión tomada en cuanto a las excepciones opuestas y todo lo concerniente a las costas del proceso. De igual forma, el artículo hace la aclaración de que, en el caso de las sentencias de segunda instancia y casación, se debe realizar un resumen sobre los aspectos a disputarse en la resolución, los alegatos de los recursos presentados y el análisis de los aspectos de hecho y de derecho propuestos con la respectiva resolución.

De acuerdo con el artículo 542 de la Reforma, la parte vencida, será la condenada a costas y en cuanto a los intereses, adecuación y salarios caídos, se tienen los artículos 565, 566, 567 y 568. Precisamente en el 566, se mencionan los salarios caídos, y la reinstalación del trabajador. Además, se hace la salvedad de que el pago de los salarios caídos no debe ser superior al importe de 24 veces el salario mensual al momento del fallo, los cuales deben ser cubiertos por la parte vencida. Ahora bien, el artículo 567, menciona que la parte vencida, deberá cancelarle a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) las cuotas obrero patronales y demás obligaciones adeudadas a la seguridad social correspondientes al periodo no laborado.

Ahora en el caso de que en la sentencia se haya dictado la reinstalación del trabajador, pero no se haya podido llevar a cabo exitosamente, la Reforma, estableció el artículo 574, indicando:

Si la reinstalación no se pudiera realizar por obstáculo de la parte patronal o si la parte interesada así lo prefiriera, podrá presentarse al respectivo centro de trabajo dentro de los ocho días siguientes a la notificación de la sentencia o resolución a asumir sus labores, en compañía de un notario público o de la autoridad administrativa de trabajo de la jurisdicción, o bien, solicitar al juzgado, en forma escrita o verbal, la presencia del asistente judicial del despacho. Las autoridades administrativas y judiciales deberán actuar de forma inmediata, dejando de lado cualquier otra ocupación.

El incumplimiento de este deber se considerará falta grave para efectos disciplinarios. En todos los casos se levantará acta y se dejará constancia de lo sucedido.

Solo en casos muy calificados, cuando el centro de trabajo se encuentre en lugares alejados y de difícil acceso, se comisionará a la autoridad de policía para que constate la presentación, en cuyo caso deberá instruírsele acerca de la forma

de levantar el acta. La autoridad judicial dispondrá cualquier otra medida que juzgue razonable para la ejecución de lo dispuesto.

Adicional a este artículo, es necesario hacer hincapié en lo mencionado en el artículo 575, acerca de que los salarios caídos se deberán pagar por todo el tiempo que no se haya llevado a cabo la reinstalación por culpa de la parte empleadora.

Conclusiones

A raíz de los diferentes cambios que ha experimentado la sociedad actual, es necesario que el cuerpo legal se adapte a las diferentes necesidades de la población trabajadora. Día con día surgen nuevas situaciones en las cuales se pueden presentar diferencias entre los colaboradores de cada empresa, como por ejemplo los tiempos de descanso en una empresa, o incluso el horario, por ende, es necesario que se llegue a una solución lo más pronto posible y que beneficie a cada una de las partes de la compañía. Claro está, las situaciones van a depender del área en el que se esté trabajando, por lo que se debe buscar una solución que abarque toda la fuerza laboral del país.

En especial, desde el año 1943, Costa Rica, cuenta con un Código de Trabajo, y desde ese momento se han realizado actualizaciones a sus artículos, para poder resolver las diferentes situaciones a las que se enfrenta la clase trabajadora del país. Sin embargo, no se había realizado un cambio tan notable hasta que llegó la Reforma Procesal Laboral.

En la Reforma Procesal Laboral, se introducen varios cambios en los diversos aspectos del derecho laboral, y precisamente se realizaron alteraciones en el apartado de los sindicatos. Al realizar una comparación entre el Código y la Reforma, resulta notable que, en su gran mayoría, los artículos no cambiaron en numeración ni en contenido. No obstante, en este ámbito, uno de los cambios más relevantes, fue el fuero de protección que se le otorgó a los dirigentes sindicales.

El fuero sindical es definido como la protección que tienen cada uno de los trabajadores y empleados, de poder asociarse y ejercer sus derechos colectivos de trabajo. Gracias a este fuero, ahora los trabajadores dirigentes de un sindicato e incluso los afiliados a este, tienen la opción o, mejor dicho, la potestad de llevar a cabo denuncias por despido o porque algunos de los derechos descritos en la reforma se vea violentado, por medio de la vía sumarísima, que en teoría es mucho más rápida y expedita que el proceso ordinario.

Al llevarse a cabo ese tipo de procesos por la vía sumarísima, se puede asumir que va a haber un cambio notable en la resolución de conflictos de esta índole, pues debe ser un proceso rápido, aunque represente un inconveniente, por así decirlo, para los patronos, ya realizarse por medio del Ministerio de Trabajo.

En el caso de los despidos, también se realizaron cambios importantes para los trabajadores, debido a tendrán más respaldo del Ministerio de Trabajo. Uno de esos cambios, es que, a la hora de despedir a un colaborador de una empresa, se debe especificar el motivo de despido,

asegurándose de que encaje en una de las causales descritas en el artículo 81 y 369 de la Reforma Procesal Laboral.

En el caso de que no sea así, el trabajador tendrá la opción de contar con asistencia legal gratuita si se cumplen con los requisitos establecidos por la ley. Es decir, aquellos trabajadores cuyo salario mensual sea menor de dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo, personas trabajadoras menores de edad (artículo 453 de la Reforma Procesal Laboral), tendrán acceso gratuito a la asesoría, además de quienes quieran recibirla como servicio social, según se comenta en el artículo 455.

El Ministerio de Trabajo contará con la asistencia del Poder Judicial, para poder brindar la debida asistencia legal a quienes que lo necesiten y cumplan con lo establecido, este, es precisamente uno de los cambios más grandes que se evidencian con la entrada en vigencia de la Reforma.

En el caso de Costa Rica, generalmente, los sindicatos se habían conformado en las instituciones públicas más que en las privadas, debido a las restricciones, o mejor dicho las facilidades del sector público para poder conformarlos. Sin embargo, a raíz de la Reforma Procesal Laboral, el sector privado se verá impactado por las facilidades para poder conformar un sindicato.

Además, el fuero de protección a los dirigentes sindicales, hace que, por la parte empleadora, el proceso sea más largo y complejo, pues los trámites se deben hacer por medio del Ministerio de Trabajo. Por ejemplo, en el caso de un despido, debido a los cambios introducidos en la Reforma, en las cartas de despido se debe establecer el motivo por el cual se está despidiendo a un colaborador, y ahora en el caso de los dirigentes sindicales, debido al proceso sumarísimo, se deben llevar por medio del Ministerio de Trabajo. Y se debe tomar en cuenta, que en el caso de que el empleador, o parte demandada pierda, se deberá realizar un reintegro de los salarios caídos por todo el tiempo que la persona no estuvo laborando en la compañía, y se deberá realizar el debido pago a la Caja Costarricense de Seguro Social, de las cuotas obrero patronales que se dejaron de pagar.

Se debe tomar en consideración que la Reforma Procesal Laboral, viene a introducir el tema de la oralidad en los procesos laborales y pretende que los procesos se lleven a cabo de la forma más rápida y expedita posible, sin embargo, al brindar asesoría legal gratuita, es posible que los procesos no sean tan rápidos como se esperan, además de que se debe capacitar a todo el personal del Ministerio de Trabajo para poder brindar una asistencia correcta a los trabajadores del país.

Recomendaciones

Primero, se debe brindar o realizar más propaganda o información sobre la Reforma Procesal Laboral y los principales cambios a los que se enfrenta, por ejemplo, en el caso de las causales de despido, es necesario que cada una de las empresas, sean informadas sobre las razones por las cuales se puede despedir una persona, para evitar que los patronos incurran en errores y se aglomeren los casos por investigar en el Ministerio.

Como patronos, es necesario que asegurar que cada uno de los trabajadores tiene las condiciones mínimas de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, antes de llegar a cualquier disputa, intentar llegar a un acuerdo para que ambas partes se puedan beneficiar y no tengan precisamente que ir a las instancias legales.

Si bien es cierto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, va a tener un departamento encargado de brindar la debida asistencia, se debe capacitar no solo a aquellos que van a brindar la asistencia, sino también a todo el personal del Ministerio para que se lleve un óptimo proceso y la información se encuentre al alcance de cualquier trabajador.

De igual forma, al introducir la Reforma, se pretende agilizar los procesos, en vez de entorpecerlos o hacerlos más lentos, es muy probable que con las facilidades que brinda el Ministerio de Trabajo y la falta de información que hasta el momento se ha presentado de la Reforma, se pueden llegar a dar muchos casos en los que se va a necesitar la intervención del Ministerio de Trabajo. En Costa Rica hay una gran cantidad de abogados, se deberían tener más en cuenta a estos profesionales, ya que es el área en el que se desempeñan, para trabajar en el Ministerio y así aligerar los procesos.

Como se mencionaba en el artículo 454, el presupuesto con el que se mantendrá el departamento de Defensores Públicos del Poder Judicial, es prácticamente, por medio de las victorias de los abogados a cargo de los casos de asistencia legal gratuita, sin embargo, aún no se cuenta con una estadística o promedio de cuantos casos se puedan llegar a tomar y cuantos resulten en victorias, se debería tener una fuente más segura, por así decirlo, de los ingresos para este Departamento.

En el tema de la Reforma, se debería buscar no solo el beneficio de los trabajadores, que aunque son considerados como la parte débil, se debería dar más apoyo a los patronos o incluso asegurarse de que en el caso de los dirigentes sindicales, la razón por la cual han sido electos como dirigentes es la búsqueda de los beneficios para los trabajadores y no solamente el afectar la compañía, ya que al ir en contra de los patronos, se puede ver perjudicada la empresa y hasta se puede llegar a perder el trabajo de todos. Se trata de que los dirigentes de los sindicatos, sean personas racionales que buscan su bienestar y el de la compañía.

Referencias

- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2017). *Reforma Procesal Laboral*. Recuperado de <http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Ley%209343%20Reforma%20Procesal%20Laboral.pdf>
- Asamblea Nacional. (1791). *Ley Le Chapelier*. Recuperado de <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxibG9nc2d1YXR8Z3g6M2U1Y2M0Mzg4ZjhlNDY4Ng>
- Asamblea Nacional. (1789). *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*. Recuperado de http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf
- Bautista. O. (1997). *El sindicato: formación, disolución e instituciones que originan*. San José: Investigaciones Jurídicas.
- Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. (1943). *Código de Trabajo*. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045
- Machicado, J. (2010). *Sindicalismo y sindicato*. Recuperado de <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt19-sindicato.pdf>