

1 **SESION EXTRAORDINARIA NO. 074-2019**
2 **PERIODO 2016-2020**
3

4 Celebrada a las dieciocho horas del día Jueves 11 de Julio del año 2019, en la Sala de Sesiones de
5 la Municipalidad de Poás, con la asistencia de los señores miembros del Concejo Municipal,
6 Periodo 2016-2020.

7
8 **MIEMBROS PRESENTES:**
9

10 **PRESIDENTE MUNICIPAL:** Jorge Luis Alfaro Gómez.

11
12 **VICEPRESIDENTE MUNICIPAL:** German Alonso Herrera Vargas.

13
14 **REGIDORES PROPIETARIOS:** Maria Ana Chaves Murillo y Marvin Rojas Campos.

15
16 **REGIDORES SUPLENTE:** Elieth González Miranda; Luis Gdo. Castro Alfaro; Santos
17 Lozano Alvarado y Keylor Rodríguez Rodríguez.

18
19 **SÍNDICOS PROPIETARIOS:** Sergio Fernández Cambronero, distrito San Pedro; Marcos
20 Rodríguez Castro, distrito San Juan; Greivin Viquez Quesada, distrito San Rafael; y María del
21 Rocío Sánchez Soto, distrito Sabana Redonda.

22
23 **SÍNDICOS SUPLENTE:** Yorleny Quesada Chaves, distrito San Juan; Johnny Gdo.
24 Cambronero Villegas, distrito Sabana Redonda y Marco Vinicio Valverde Solís, distrito
25 Carrillos.

26
27 **ALCALDÍA MUNICIPAL:** Ing. José Joaquín Brenes Vega, Alcalde Municipal. **AUSENTE:**
28 Sofía Murillo Murillo, Vicealcaldesa Primera y Freddy Jinesta Valverde, Vicealcalde Segundo.

29
30 **SECRETARIA CONCEJO MUNICIPAL:** Roxana Chinchilla Fallas.
31

32 **MIEMBROS AUSENTES**
33

34 **REGIDORES PROPIETARIOS:** Gloria E. Madrigal Castro.

35
36 **REGIDORES SUPLENTE:** Carmen Barrantes Vargas, con licencia sin goce de dieta por
37 enfermedad.

38
39 **SÍNDICOS PROPIETARIOS:** Flora V. Solís Valverde, distrito de Carrillos.

40
41 **SÍNDICOS SUPLENTE:** Ingrid Murillo Alfaro, distrito San Pedro y Mariela Viquez Quesada,
42 distrito San Rafael.

43
44 **FUNCIONARIOS MUNICIPALES PRESENTES**
45

46 Lic. Miguel Edo. Murillo Murillo, Gestión Administrativa y el Lic. Horacio Arguedas Orozco,
47 Asesor Legal Municipal. Así como el Lic. Edward Cortés García, Asesor Legal de la Presidencia
48 del Concejo Municipal de Poás.

49
50 **INVITADOS PRESENTES**
51

52 Lic. Josué Arturo Bogantes Carvajal y el Lic. David Gdo. Salazar Morales, Consultores BSA.
53 Bufete de Abogados.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13

ARTÍCULO NO. I
APROBACIÓN ORDEN DEL DIA

14 El Presidente Municipal Jorge Luis Alfaro procede a dar lectura del Orden del Día, el cual todos
15 están de acuerdo, sin ninguna alteración, como se indica.

16 I- ORDEN DEL DÍA

17 II- INVOCACIÓN

18 III- ATENCIÓN: Bufete Consultores BSA – Lic. Josué Arturo Bogantes Carvajal, abogado.
19 Tema: Reforma Procesal Laboral.

20
21
22
23
24
25
26
27
28
29

ARTÍCULO NO. II
INVOCACIÓN

30 El señor Presidente Municipal Jorge Luis Alfaro Gómez, inicia la sesión agradeciendo y dando la
31 bienvenida a todos los miembros de este Gobierno Municipal, Síndicos y Suplentes, señor
32 Alcalde; a los funcionarios de ésta Municipalidad, a los señores del Bufete de Abogados
33 Consultores BSA y demás personas que nos acompañan, sean todos bienvenidos.

34 Como es la sana costumbre vamos a dar gracias a Dios por permitirnos un día más, elevando una
35 oración ante Dios nuestro Señor, a cargo de la regidora Maria Ana Chaves Murillo: En el nombre
36 del Padre, del Hijo y del Espíritu Santo. Señor Padre Celestial en esta tarde nos ponemos en tú
37 presencia, te pedimos que tu misericordia y bendición derrame sobre nosotros, te damos gracias
38 por estar aquí una noche más, te pedimos por cada una de las familias aquí representadas;
39 bendícenos, danos sabiduría y protégenos siempre. AMEN AMEN AMEN.

40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53

ARTÍCULO NO. III
ATENCIÓN LIC. JOSUÉ ARTURO BOGANTES CARVAJAL - CONSULTORES BSA
TEMA: REFORMA PROCESAL LABORAL

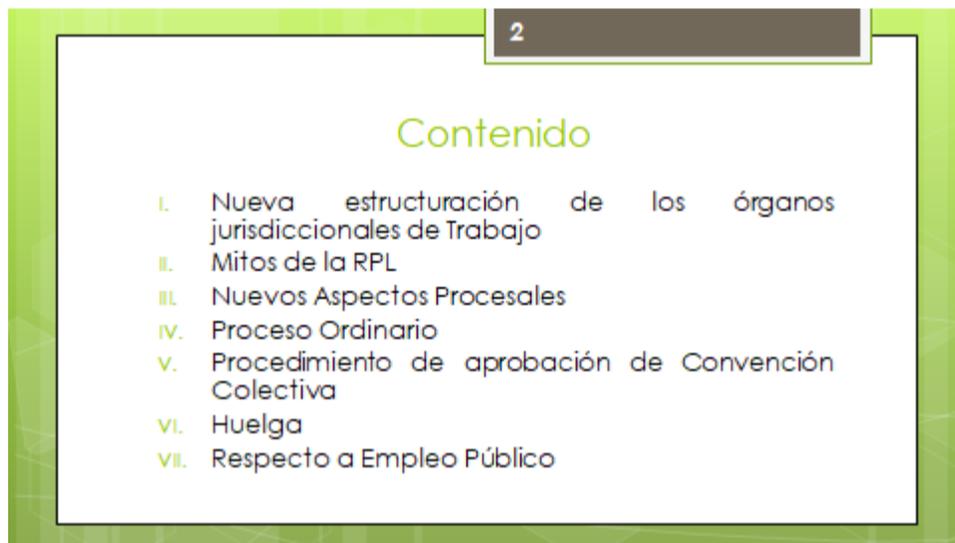
54 El Presidente Municipal Jorge Luis Alfaro Gómez comenta: Darles la bienvenida a los señores,
55 Lic. Josué Bogantes Carvajal y el Lic. David Salazar Morales, del despacho del Lic. Rolando
56 Segura Ramírez, Consultores BSA, conocidos por algunos trabajos que se llevaron a cabo en esta
57 Municipalidad con su criterio legal. También nos acompaña el Lic. Miguel Edo. Murillo, Gestión
58 Administrativa; el Lic. Horacio Arguedas Orozco, Asesor Legal de la Administración Municipal;
59 al Lic. Edward Cortés Garcia, Asesor Legal de éste Concejo Municipal, y nos acompaña el
60 abogado de la Municipalidad de Buenos Aires que nos visita también. Se hizo la programación
61 para poder recibir a los señores abogados del despacho Consultores BSA para exponer el tema de
62 Reforma Procesal Laboral, siempre es un tema que merece la pena analizar, escuchar puntos de
63 vista, con mucho más razón viniendo de un despacho y sabemos de la calidad de sus servicios, y
64 no podíamos hacer otra cosas más que abrir las puertas para atenderlos y continuar con esa
65 relación y/o vinculo cercana con la Municipalidad y empaparnos aún más tener más
66 conocimiento sobre la materia; también es grato la participación de parte de la administración
67 municipal. Seguidamente vamos a darle el uso de la palabra al Lic. Josué Bogantes y si algún
68 compañero regidor, síndico o el señor Alcalde desean hacer consultas, pueden hacerlas siguiendo
69 usted el orden mientras se expone.

70 El Lic. Josué Bogantes Carvajal, representante de Consultores BSA, comenta: Yo me siento muy
71 alagado que se me haya dado este espacio para venir a conversar un poco con ustedes, de paso les
72 cuento que yo soy Alajuelense entonces el hecho de venir a éste cantón, es un cantón hermano y
73 la verdad que es me alegra. Nosotros hemos realizado éste ejercicio en algunas Municipalidades
74 del país en las cuales estamos brindando sin costo charlas para acercar a las autoridades
75 municipales y también para el acceso a los munícipes que estén interesados acercarse a la sesión
76 para hablar algunas generalidades sobre la Reforma Procesal Laboral, que vamos a ver que es un

1 tema bastante interesante, inclusive hace poco hicimos éste ejercicio en la Municipalidad de
2 Desamparados.



19
20 Si vamos a hablar de Reforma Procesal Laboral nos daría de aquí a las 10 p.m. sin embargo ese
21 no es el sentido, sino que vengo a darles una exposición muy sintética y si lo tiene a bien si
22 alguna consulta o algún tema específico podemos detenernos y abordar un poco más. El
23 contenido de esta presentación está estructurado en siete puntos:



41 Si hablamos de Reforma Procesal Laboral en realidad lo primero que nos trae la norma es, y aquí
42 hago un paréntesis, algunas personas se refieren al Código Procesal Laboral, no es así, sino que la
43 Ley de la Reforma Procesal Laboral lo que hace es intervenir y ajustar/reformar algunas
44 disposiciones que ya estaban presentes en el Código de Trabajo, vino a nutrir algunos otros
45 institutos, darle una visión de mundo diferente, algunos aspectos como el tema de Huelgas. La
46 Reforma procesal laboral en este primer aspecto llama la atención, a los compañeros colegas aquí
47 presentes que ha tenido experiencia litigando en lo laboral, se acordarán que existían más de mil
48 juzgados que estaban divididos a su vez entre Juzgados y Tribunales, de mayor y menor cuantía,
49 eso venía a hacer un problema, porque teníamos una diversidad gigante de Juzgados y Tribunales
50 que dependiendo el aspecto de la cuantía se limitaba la competencia del tema que se quería
51 discutir, entonces parece que una intención de la Reforma procesal Laboral fue tratar de darle un
52 poco más de sencillez a la hora de estructurar los tribunales y ahora prácticamente que los
53 podemos dividir en tres órganos:

54

Estructura Jurisdiccional

- Juzgado de Trabajo
- Tribunales de Apelaciones
- Sala Segunda

Hay un tema de Tribunales de Ejecución de Sentencia, pero eso es solamente que por ley se llegara a crear, lo normal es que en los temas de ejecución de sentencia el mismo juzgado que conoce el tema en primera instancia es quien ejecuta la misma.

Mitos: Parte de los mitos de Reforma Procesal Laboral, talvez hayan escuchado que cuando ahora se habla algún aspecto relacionado con derecho laboral, dicen todo eso ya se cambió con la reforma procesal laboral, o cuando dicen que el preaviso y la cesantía eso ya cambió con la Reforma Procesal Laboral, eso no es así, como les decía al inicio la RPL en realidad lo que viene; es a darle un cuerpo procesal que no tenía bien definido el Código de Trabajo, que en muchas oportunidades lo que hacía era remitir de forma genérica el Código Procesal Civil, y además más allá del tema procesal en aspectos de fondo la reforma procesal laboral en realidad no se mete, excepto, que incluso hay que tocarle con guantes de seda, porque sino alguno es un derecho fundamental, que es el tema de la huelga, pero más allá de eso, de la regulación de fondo que se implementó con esta Reforma Procesal Laboral, en realidad la misma no es que hay cambiado aspectos sustanciales, no procesales, sino sustanciales de lo que ya teníamos con el Código de Trabajo, eso es algo importante que se tenga en cuenta. Por ejemplo solo a manera de ejemplo, la disposición que tiene el inciso d) del artículo 85 del Código de Trabajo que permite o que se refiere a las razones por las que se puede dar por terminado el contrato de trabajo, con responsabilidad aún sigue estando, por voluntad del patrono, talvez esto es más para la gente que son patronos o empresarios, pero al inicio se sembraba mucho el miedo que ya no podía despedir a nadie, y decía que la Reforma venía a cambiar eso, no es del todo cierto, en realidad para poder despedir un trabajador por voluntad del patrono quedó ahí porque es parte de las potestades de dirección que tiene el patrono, el Código de Trabajo ahora reformado con la Reforma Procesal Laboral, no cambió eso; lo que sí se vino a hacer y eso sí es importante, fue brindarle una protección especial a los trabajadores para que el patrono disfrazando un despido por voluntad del mismo nada más, en realidad no se trataran de despidos aduciendo causas de discriminación; entonces eso sí es un aspecto que vino a fortalecer la Reforma Procesal Laboral, pero no es que el patrono no pueda hacerlo, por su propia voluntad puede siempre y cuando no exista una razón de fondo que en lo que justificó el despido fue una razón de discriminación, pero para eso el patrono tiene que ser muy cuidadoso a la hora de tomar la decisión del porque va a despedir al trabajador, y hay un tema que en este momento no puedo meterme, talvez más adelante en otra sesión, el tema de los fueros, cuidado cuando se va a despedir por ejemplo una mujer que no sea porque está embarazada o porque está en periodo de lactancia, entonces son cuidados que hay que tener porque primero que todo en realidad viene a contravenir la esencia del Código de Trabajo que en realidad para el contexto histórico que se emitió lo que trataba era de fortalecer o darle una posición de equilibrio a los trabajadores, desde esa época, pero lo que hay que tener cuidado y quiero hacer hincapié, es el tema de la discriminación; por ejemplo ahora que estamos en la implementación del IVA, es una empresa que por alguna razón ha tenido problemas en su manejo

1 de flujo de cajas y eso le ha significado grandes pérdidas, una razón o salida que tiene el patrono
2 será tratar de recortar gastos y a veces hace el recorte de personal, eso me parece que no
3 configura dentro de un despido que se pueda considerar como discriminatorio, siempre lo
4 recomendable es que el patrono tenga muy bien visto porque va a despedir a un trabajador, pero
5 no es que no se pueda hacer. Como les decía antes con el tema de prestaciones, esos son aspectos
6 que en realidad prácticamente tenemos las mismas disposiciones que ya estaban con el código de
7 trabajo o antes, me estoy refiriendo propiamente al tema de vacaciones, cesantía y preaviso,
8 porque las prestaciones que corresponde a aguinaldo es una ley especial, pero respecto a eso es
9 un aspecto que se mantiene incólume. En síntesis no hay que tenerle miedo a la Reforma Procesal
10 Laboral o que haya cambiado nuestro mundo, no es así, sino que vino a dar bastantes avances en
11 este tema y no puso el mundo cuesta arriba, solo tener cuidado en esos aspectos.



12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27 A nivel de los Aspectos Procesales: que se implementaron propiamente con la reforma, talvez
28 decíamos que el Código de Trabajo no incentivaba la oralidad, me parece que no la promovía, no
29 es que no hubiese un espacio para tener ese contacto con la persona, me parece que trató de
30 estructurar el proceso de trabajo con la Reforma Procesal Laboral, sin duda alguna incentiva la
31 oralidad porque lo que trata es hacer un proceso más cercano, más amigable, un proceso que el
32 juez realmente pueda ver a las partes, que las partes se vean entre si y puedan discutir siempre
33 dentro del marco del derecho y el respeto, pero que lo puedan hacer al frente, eso son aspectos
34 que incentivan la reforma procesal laboral. Sencillez, informalismo, eso se hablaba como
35 principios del propio derecho laboral, lo que pasa es que con alguna disposición de la reforma
36 ahora si se viene a materializar a través de normas, por ejemplo estos dos aspectos con sencillez y
37 formalismo; y talvez uno de los más importantes o que nos llama muchísimo la atención, es el
38 Beneficio de Justicia Gratuita, eso si lo viene a fortalecer la reforma, ¿Qué pasaba antes?,
39 normalmente el patrono o empresario tiene a su disposición los medios de producción, tiene más
40 capital y en caso de que exista algún tipo de disputa tiene más posibilidades a nivel económico de
41 poder conseguir una representación letrada que talvez tenga mejor calidad, o se el precio no es
42 igual a calidad, pero sí tiene más posibilidad de buscar otros bufete o abogados que tiene
43 honorarios significativos y es algo que se daba antes de la reforma, se da todavía con la reforma,
44 pero el tema era la parte del trabajador, incluso me acuerdo haber visto procesos laborales que el
45 trabajador se defendía solo, y sin duda alguna no existió igualdad de arma y el ordenamiento
46 jurídico realmente lo que tenía buscar era el equilibrio del sistema; entonces se vino a
47 implementar el Beneficio de Justicia Gratuita, donde las personas trabajadoras que tengan un
48 ingresos mensual, la norma habla de dos salarios base al cargo auxiliar administrativo que
49 realmente eso podríamos estar hablando de alrededor de 800.0 mil colones y las personas que no
50 ganen ese salario tienen la oportunidad de ser defendidos o el Estado les suministre una
51 representación letrada en el proceso judicial, me parece que ese es un aspecto muy importante
52 que vino a otorgar la Reforma Procesal Laboral.

53
54

1 El Presidente Municipal Jorge Luis Alfaro Gómez consulta: en ese punto y cuando hablamos
2 propiamente del sector público, particularmente del sector municipal, en ese caso es costeado por el
3 Estado en la figura del Estado o del Municipio, ¿tiene el municipio que costear o le toca al Ministerio
4 Público?.

5
6 El Lic. Josué Bogantes responde: esa figura cuando se refiere que tiene derecho a que el Estado le
7 suministre una representación letrada, es porque la defensa pública se apersona al proceso, o sea la
8 Defensa Pública que es un órgano dentro del Poder Judicial, quien le otorgaría un abogado para que
9 lo represente en el proceso judicial, que en ese caso, para poner un caso muy práctico, hubo un
10 despido porque no pienso igual que mi patrono por A y B razones y tengo pruebas y voy al tribunales,
11 pido que me remitan a Defensa Pública, ellos solicitan un defensor para me meta la demanda y así
12 arranca el proceso, a eso se refiere cuando dice que el Estado concede una representación letrada.

13
14 El regidor Marvin Rojas Campos, comenta: ¿Qué quiere decir cuando se dice que no procede para
15 conflictos colectivos?.

16
17 El Lic. Josué Bogantes Carvajal responde: muy importante su consulta, si nosotros pudiéramos
18 dividir el derecho laboral en dos grandes bloques, podríamos decir que está el derecho laboral
19 individual y el derecho laboral colectivo, la figura que se refiere para el beneficio de justicia gratuita,
20 se refiere que el Estado busca los mecanismos o los medios para poder suministrarle esa
21 representación letrada, o sea contar con un abogado al trabajador, pero en aspectos que sean de
22 prestaciones o asuntos del trabajador en lo personal, a nivel individual; para los conflictos colectivos
23 y aquí estamos hablando, por ejemplo conflictos de un sindicato, el Estado no le provee un abogado
24 al sindicato para que vaya a reclamar al tribunal, el sindicato tendrá que costear por sus propios
25 medios la oportunidad de conseguir una representación letrada para apersonarse en lo que tenga que
26 hacer, por eso no procede para conflictos colectivos.

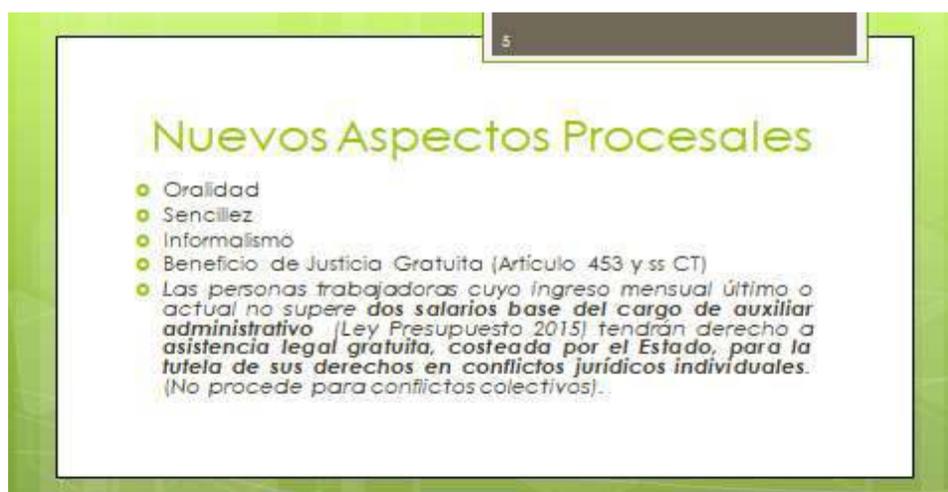
27
28 El Presidente Municipal Jorge Luis Alfaro comenta: con ese mismo tema, y si es un proceso colectivo
29 pero de arbitraje, yo había escuchado como que un arbitraje si era la Municipalidad la que tenía que
30 pagar el arbitraje o no?.

31
32 El Lic. Josué Bogantes responde: ahí sería otro tema, en tesis de principio se considera que existe un
33 apoyo por parte del Ministerio de Trabajo, o sea eso es en tesis de principios, ahora si me dice
34 normalmente la Municipalidad va a ir asesorada de acuerdo a sus intereses y va a tratar de llevar ya
35 sea la representación letrada que tenga acá o contratar a alguien, pero en tesis de principio para esos
36 casos se considera que se cuenta con ese apoyo también de los personas del Ministerio de Trabajo.

37
38 El Presidente Municipal Jorge Luis Alfaro consulta: ¿y para la parte colectiva un arbitraje?

39
40 El Lic. Josué Bogantes responde: pues, en tesis de principio yo le diría que no, tendría que revisar
41 algún tipo de precedente pero como lo digo por lo menos la regla de lo que está estipulado a partir del
42 artículo 453 es que no, podría revisarlo pero repito en tesis de principio no.

43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56



5

Nuevos Aspectos Procesales

- Oralidad
- Sencillez
- Informalismo
- Beneficio de Justicia Gratuita (Artículo 453 y ss CT)
- Las personas trabajadoras cuyo ingreso mensual último o actual no supere dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo (Ley Presupuesto 2015) tendrán derecho a asistencia legal gratuita, costeada por el Estado, para la tutela de sus derechos en conflictos jurídicos individuales. (No procede para conflictos colectivos).

1 Continúa con la presentación el Lic. Josué Bogantes Carvajal:

2
3 Proceso Ordinario: Otros de los temas importantes que viene a incidir la Reforma Procesal
4 Laboral, que es el tipo de proceso más normal que existe cuando se mete una demanda en el
5 Juzgado de Trabajo, es un proceso que a diferencia de lo que ya estaba con el Código de Trabajo,
6 me parece que sí trata de ser compatible el mismo proceso judicial con la ley de la resolución
7 alternativa de conflictos, que ya estaba, pero ahora viene como a reforzar esa preocupación por
8 parte del Estado Costarricense en la persona del Poder Judicial en que las personas tratemos de
9 resolver los conflictos hablando no peleando, pero a veces no se puede, pero sí existe una
10 preocupación del legislador, por lo menos así quedó con la reforma de fortalecer los mecanismos
11 de conciliación, por ejemplo en la práctica, y yo tengo una observación de lo que sucede en la
12 práctica a lo que está en la norma, cuando se habla de la etapa de conciliación, existe un Juez
13 Conciliador que se dedica nada más a conciliar, que no sabe nada del caso, entonces no podría
14 decir que está de un lado o del otro, es un juez que viene limpio, pero en la práctica quien celebra
15 la etapa de conciliación es el juez de primera instancia, uno tiene sus dudas respecto a que esa
16 figura sea sana porque es un Juez que para bien o para mal, ya sea favorecer tanto al patrono
17 como para el trabajador ya viene con un estudio del expediente y viene con una posición, y en la
18 práctica eso sucede, pero talvez el Poder Judicial no tiene los medios para poder costear jueces
19 conciliadores como lo ha tratado de hacer la jurisdicción contenciosa administrativa, pero en
20 realidad la etapa de conciliación es una etapa muy importante que se ha tratado de implementar
21 ahora justamente en el proceso judicial, de hecho por experiencia, en una etapa de conciliación el
22 juez se refirió sobre el fondo y estaba diciendo que prácticamente que la otra parte tenía razón y
23 por eso se tendría que conciliar, entonces para evitar esas cosas sería tener una batería de jueces
24 conciliadores pero como les dije, eso en la práctica está lejano.

25
26 Con este tema tener cuidado cuando se va a una conciliación, saber que hay una serie de derechos
27 que se pueden disponer y otros que no, normalmente el juez igual que tiene que tener esa
28 preocupación de que no se vaya a generar un abuso, pero más bien manejar a manera general que
29 existe una serie de derechos que son disponibles y otros que son indisponibles, por ejemplo el
30 tema de lo que le corresponde a un trabajador por concepto de vacaciones o aguinaldo, es algo
31 que no se puede tocar o no se puede ir a la baja, talvez se podría negociar sobre otros extremos
32 pero eso no, y eso de todas formas decirles que un buen juez no va a permitir que se vaya a
33 negociar por debajo de las condiciones que son disponibles para el trabajador.

34
35 ¿Qué viene a variar también la Reforma Procesal Laboral?: viene a intentar hacer una única
36 audiencia tratando de hacer más célere lo que ya tiene la jurisdicción contenciosa administrativa,
37 para los que litigan o han estado en un proceso de la jurisdicción contenciosa administrativa, se
38 acordarán que existe una fase o audiencia preliminar en la que de lo que se habla es únicamente
39 sobre los aspectos prácticamente de forma, que se va a admitir como prueba en el proceso, no se
40 ha definir nada en esta etapa, y si hay una prueba que evacuar, por ejemplo si hay testigos, se va a
41 celebrar otra etapa o audiencia que se llama el juicio, la Reforma Procesal Laboral, trata de
42 combinar estos institutos que están en el Código Procesal Administrativo y separa una fase
43 preliminar y una fase complementaria, en la que en una sola audiencia el juez valora cual prueba
44 se va a tener por admitida y de inmediato, si hay prueba que recabar, se procede con la
45 evacuación de la prueba, que podría ser una declaración de partes o prueba testimonial, que aquí
46 habría otro tema, con el Código Procesal Civil se vino a variar el tema de la prueba confesional
47 entonces esto en la práctica está generando sus problemas, antes en la prueba confesional, por
48 ejemplo yo soy el patrono y me ofrecen como prueba confesional entonces yo tengo que
49 referirme sobre una serie de preguntas que inciden sobre hechos propios míos, que estoy
50 declarando bajo la fe de juramento, que en dado caso si se comprueba que yo miento eso era
51 perjurio y un delito, pues en realidad ahora si revisan el Código Procesal Civil, la figura de la
52 confesional desapareció, ahora solo la declaración de partes, entonces ahora hay algunos jueces
53 que no han tratado de compatibilizar estas figuras en los proceso y hay jueces que convocan a
54 prueba confesional y otros que solo declaración de partes, siendo que esto incide con el tema de

1 un delito, si da una declaración de partes a mí no me deberían de juramentar y no debería de
2 encajar dentro del delito de perjurio, pero si hay como confesional sí, entonces es un tema que en
3 la práctica todavía se está discutiendo.

4
5 Y para concluir sobre el proceso ordinario, si hay un tema muy importante, que son la Medidas
6 Cautelares, que antes con el Código viejo lo que teníamos era una lista de medidas cautelares
7 pero ahora con la Reforma Procesal Laboral, incluso se habla de medidas cautelares nominadas e
8 innominadas, ¿Qué quiere decir?, si por alguna razón hay algo que no está regulado en la norma,
9 que no está en el Código de Trabajo, pero puede ser una medida que puede dictar el juez para
10 evitar que se comprometa el objeto del proceso, el juez puede dictar una medida cautelar que no
11 necesariamente esté fijada en el Código, eso es un tema nuevo en la Reforma Procesal Laboral y
12 me parece que es muy importante porque recuerden que como se ha sostenido desde tiempo
13 memorial en Sala Primera, el derecho es realidad, y a veces la norma escrita va detrás de la
14 realidad, y a veces no da chance de regular ciertas cosas que en la realidad suceden, entonces me
15 parece que eso sí fue una muy buena implementación de la Reforma Procesal Laboral que vino a
16 dar la oportunidad para el juez pueda dictar medidas cautelares, incluso no estén taxativamente en
17 una lista específicamente en la norma.

18
19 El regidor suplente Santos Lozano Alvarado comenta: tengo una duda en el punto 4), de lo que
20 señalaba, de lo que es la realidad y lo que se establece, ahí dice que hay algunas cosas intocables
21 y dentro de eso está la seguridad social y el salario mínimo de ley, y sabemos que ese tema es
22 bastante delicado a nivel nacional, porque el cumplimiento no se da, de hecho existen estudios
23 que se han realizado que donde se indique el impacto que eso generaría si se cumpliera solamente
24 con ese punto de pagar el salario mínimo, ¿Qué se recomienda como para subsanar ese tema?.

25
26 El Lic. Josué Bogantes responde: como dice usted, es un tema complicado, que son aspectos que
27 tiene la realidad y no están regulados en la norma, un caso de un trabajador que el patrono le dice,
28 si usted no me trabaja por cierta cantidad de dinero hay otra persona que lo va hacer, y eso pasa
29 en la realidad, lamentablemente que las cosas ocurran no quiere decir que estén bien o que
30 siempre se ha hecho de esa forma, eso no quiere decir que esté bien, por ejemplo un tema que a
31 una persona se le pague por debajo del salario mínimo, que nosotros normalmente hablamos
32 salario mínimo de ley, en realidad los salarios mínimos son emitidos por un decreto del
33 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero si hay un tema importante, que si una persona está
34 trabajando a las órdenes de un patrono y recibe un salario que está por debajo del mínimo que
35 dice el decreto, tiene toda la oportunidad de presentar un proceso, sin embargo lamentablemente
36 le lleve otros defectos negativos al trabajador por ejemplo que ya no tenga esa fuente de trabajo,
37 es la realidad, lo que pasa es que la norma busca que tampoco se justifiquen las arbitrariedades,
38 los abusos, se busca que los trabajadores tengan la oportunidad, como el caso que expone el señor
39 regidor, incluso cuenten hasta con un abogado patrocinado por el Estado que los defiende y que
40 por lo menos obliguen a pagar el mínimo, ¿Cómo pueden presentar un proceso de esos?, que se le
41 orden al patrono que pague las diferencias y dependiendo la situación que pueda quedar el
42 trabajador que no se le vaya a despedir porque pidió que se le pagara el mínimo de ley porque era
43 un caso discriminatorio, y además le aseguro que un patrono que no paga el mínimo de ley, casi
44 que me atrevería a decir que ni siquiera les paga a la CCSS, también le obligaría que pague las
45 cuotas del Seguro Social que como trabajador tiene derecho a cumplir sus cuotas para que el día
46 de mañana pueda adoptar por una pensión según sea el caso.

47
48 El Presidente Municipal Jorge Luis Alfaro Gómez comenta: con esta misma filmina, ahora
49 cuando se habla de llamar a testificar, ¿se puede llamar a cualquier parte de la administración?,
50 hablando de la parte pública, y en este caso, ¿Cómo se contempla ese acto?, porque hasta donde
51 yo tenía entendido la administración no puede, por Ley de Administración Pública, testiguar en
52 su propio perjuicio, entonces en este caso como queda eso.

53

1 El Lic. Josué Bogantes, responde: en ese punto específico, ha sido más claro en el Código
2 Procesal Contencioso Administrativo, que me parece que es el que se refiere la figura del testigo
3 funcionario, que es un testigo que como funcionario, no es que está hablando en nombre de la
4 Administración, como funcionario usted está llamado a referirse sobre el hecho 1 y 2, y tiene que
5 decir la verdad, entonces la Reforma Procesal Laboral, me parece que no hace esa distinción tan
6 clara como ya la tenía el Código Procesal Contencioso Administrativo, pero de todas formas para
7 hacer más claro, si a un funcionario se le llama para que se refiera a un hecho específico, el
8 funcionario tendrá que asistir.

9
10 El Presidente Municipal Jorge Luis Alfaro consulta: ¿el Alcalde también?

11
12 El Lic. Bogantes Carvajal responde: El Alcalde podría ir bajo otra figura, que podría ser bajo la
13 figura de declaración de parte, porque lo que se refiere el Código, por ejemplo, para personas
14 jurídicas, es que su representante eventualmente esta apersonado y representa a esa persona
15 jurídica, entonces habría que tener mucho cuidado como se llama al Alcalde al proceso, que me
16 parece que si se fuera a llamar, tendría que ser llamado bajo la figura de declaración de parte, no
17 como testigo funcionario, porque él ostenta una cualidad distinta a otros funcionarios porque es el
18 representante legal judicial y extrajudicial de la corporación municipal.

19
20 El Presidente Municipal Jorge Luis Alfaro comenta: por ejemplo, en un proceso de ese tipo si se
21 convoca inadecuadamente, en realidad la duda me surgió con el Alcalde, pero también aplicado a
22 funcionarios de la Administración y si se llaman al proceso en forma inadecuada genera vicio de
23 nulidad sobre el proceso o en este caso no por tratarse de lo laboral?

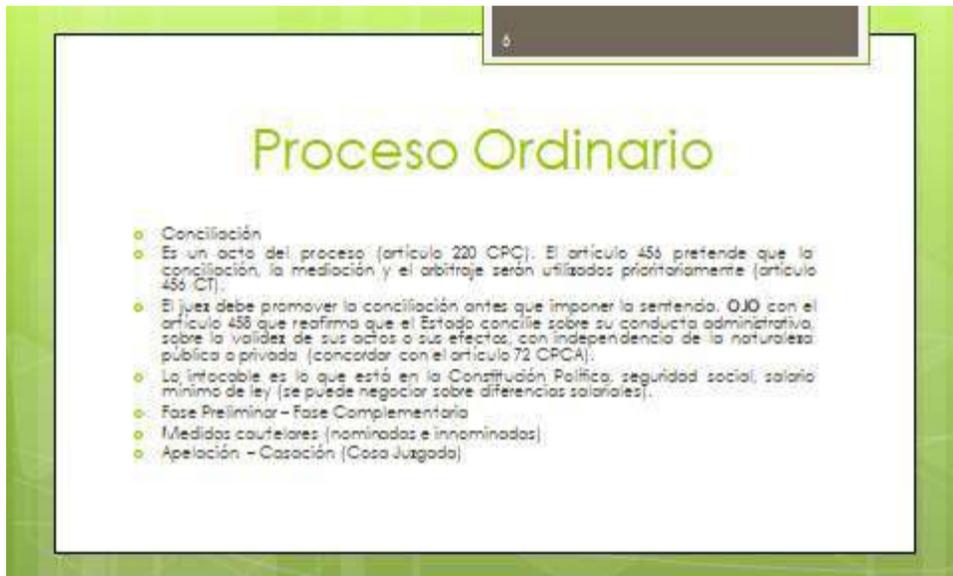
24
25 El Lic. Josué Bogantes responde: por manera inadecuada, ¿Cómo cuál?.

26
27 El Presidente Municipal Jorge Luis Alfaro aclara: lo que usted decía ahora, que al Alcalde hay
28 que llamarlo bajo una figura diferente para que se refiera al proceso.

29
30 El Lic. Bogantes Carvajal comenta: Formalmente como les decía al inicio, uno de los principios,
31 y me parece que queda más claro, desde las clases en bachillerato en derecho, se enseña que el
32 informalismo es un principio, la flexibilidad, la primacía a la realidad, son principios que son
33 parte del derecho laboral, pero un caso como esos, el juez que está instruyendo o quien recibe la
34 demanda y le otorga el plazo a la otra parte para que se refiera y conteste, eventualmente el juez
35 podría prevenir, el juez está llamado a prevenir, más bien obligado a prevenir a la parte para que
36 clarifique realmente sobre que figura viene a presentarse el testigo, o incluso le puede hacer una
37 consulta a la persona que ofreció la prueba y decirle ¿en calidad de que viene fulano?, entonces
38 son aspectos que se consideran, claro que hay jueces que no dan la milla extra, a como hay jueces
39 excelentes y buenísimos que por dicha tiene el Poder Judicial, pero puede ser que un caso un
40 juez no le haya prevenido, pero en la fase preliminar que les estaba diciendo antes de esa
41 audiencia única que tenemos con el Código de Trabajo que se modificó con la Reforma Procesal
42 Laboral, en esa etapa el juez tendría que prevenir al abogado del trabajador o del patrono de
43 cómo fue que llamó a esa persona en el proceso y ahí se puede subsanar.

44
45 Continúa el Lic. Josué Bogantes con la Presentación: por último, antes se hablaba que cuando un
46 caso subía a la Sala Segunda era como una tercera instancia rogada, esto era como que presentaba
47 una apelación de lo que resolvieron en la apelación, antes el Juzgado le resolvía a usted y lo que
48 resolviera había apelación ante el Tribunal y lo que resolvía el Tribunal se podía apelar ante la
49 Sala Segunda, entonces esto convertía lamentablemente en un viacrucis eterno el proceso laboral,
50 que se intenta evitar para brindar una justicia más celer a los justiciables, nada más la figura de
51 apelación o de casación, ahora no recuerdo el monto de la cuantía, pero por ejemplo en los casos
52 que se podía estimar que el proceso es una cuantía menor al fijado, si usted quiere impugnar esa
53 sentencia lo conoce el Tribunal de Apelaciones, sobre algunos aspectos procesales, por ejemplo si
54 se impugna la resolución que implementó una medida cautelar, eso lo va a conocer el Tribunal de

1 apelaciones pero por ejemplo si me quiero referir sobre el fondo de la sentencia, quiero meter un
2 recurso contra esa sentencia, ahora, habrá que ver el caso en concreto, pero generalmente eso se
3 va a convertir en un recursos de casación y lo conoce la Sala Segunda, entonces trata como darle
4 más sencillez al proceso, de la manera que se impugna, que se recurre los actos jurisdiccionales
5 ahora con el proceso laboral.



23 Procedimientos de aprobación de Convención Colectiva: vamos a mencionar algunos aspectos
24 importantes sobre el tema, yo revisando algunas actas de este Concejo Municipal es un tema que
25 más bien ustedes ya han estado involucrados con el tema de Convención Colectiva, ya lo han
26 discutido. Nada más que cuando se habla de Convención Colectiva lo importante es que viene a
27 brindar la Reforma Procesal Laboral es, la exclusión de las ventajas de la Convención Colectiva
28 de algunos funcionarios, esto fue tema que hasta la Reforma Procesal Laboral, y ahora voy a
29 hablar cuál es la inquietud de la inseguridad jurídica que se persiste, pero el tema de cuales
30 funcionarios quedan excluidos de la Convención Colectiva, eso antes de la Reforma procesal
31 Laboral, porque la mayoría de funcionarios, que podría ser de una corporación municipal u otra
32 institución del derecho público y obviamente van a querer verse beneficiados con lo que
33 dispongan las normas convencionales, pero ahora el Código de Trabajo en artículo 689 y 691 del
34 mismo, viene a dar un poco más de claridad a un aspecto que venía siendo resuelto únicamente
35 por jurisprudencia, prácticamente este tema era más que todo definido por Sala Segunda, que en
36 varios votos se refería a su buen entender, cuáles eran los funcionarios que se veían excluidos de
37 la Convención Colectiva, y me parece que de alguna otra forma el Código de Trabajo trata de dar
38 mayor claridad en ese sentido, porque estamos hablando de una serie de funcionarios que no se
39 benefician, es un tema muy ácido, pero hay una lista de funcionarios que ahora establece estas
40 dos normas en el Código de Trabajo que nos dicen expresamente porque no están dentro de la
41 Convención Colectiva o porque no se benefician; aquí solo quiero aclarar con temas de derechos
42 colectivos, una cosa es la libertad sindical, otra cosa es el beneficiarse de una convención
43 colectiva, y otra cosa es ser parte de puestos directivos en un sindicato, son tres puntos totalmente
44 diferentes, que no han sido muy desarrollados por la jurisprudencia de los Presidentes
45 Administrativos, puede ser, pero a golpe de tambor con la Reforma Procesal ya vigente, hemos
46 tenido que hacer malabares y tratar de estudiar a fondo cual es la esencia de la norma para
47 resolver aspectos que no están expresamente definidos, ¿Por qué les digo esto?, porque que un
48 funcionario no se beneficie de la Convención Colectiva no quiere decir que ese funcionario se le
49 pueda restringir que se sindicalice, la libertad sindical es un derecho fundamental que ha sido
50 protegido por el Derecho a la Constitucional, más allá de que existen Convenio de OIT, casos
51 críticos de Costa Rica, la Sala Constitucional en reiterados votos ha dicho que indistintamente el
52 puesto que ejerza no le pueden limitar que se afilie al Sindicato, ahora que se esté afiliado al
53 Sindicato no quiere decir que se beneficie de la Convención Colectiva, o que sea parte del
54 sindicato no quiere decir que necesariamente puede ejercer un puesto de Dirección en el

1 Sindicato, que son temas diferentes, por ejemplo si una Jefatura de Urbanismo y se demuestra
2 que tengo atribuciones de gestión pública podría afiliarse al sindicato pero no podría ser el
3 Secretario de Organización y Conflictos del Sindicato, por ejemplo; pero esto no está escrito en
4 piedra y se está discutiendo, de hecho hay un caso bastante interesante en la provincia de Limón
5 que estamos participando, pero no hay jurisprudencia clara respecto a eso, pero nos parece que
6 justamente por el tema de la Gestión Pública que es a lo que vamos, ¿Qué realmente lo que define
7 que una persona no se pueda beneficiar de los alcances de la Convención Colectiva?, que realice
8 gestión pública, por ejemplo en algunas municipalidades la posición del Sindicato es decir, no,
9 ¿y quién dice que fulano está dentro de la lista del Código de Trabajo?, no lo pueden limitar que
10 reciba los beneficios del Sindicato, lo que pasa es que si se revisa cual es la intención de la norma
11 y los precedentes que se han referido con anterioridad a la reforma, si habla que esos beneficios
12 no los debería de gozar una persona que realice gestión pública por la incidencia que tiene en la
13 prestación del servicio público, y cuando se habla de gestión pública es un tema nada sencillo,
14 incluso es un tema difícil para uno a empezar a estudiar y argumentar quien ejerce gestión
15 pública o no, pero prácticamente hay tres aristas que tiene la gestión pública, que sea un
16 funcionario que tiene potestades de Dirección, que sea un funcionario que ejerce funciones de
17 control y fiscalización o que sea un funcionario que tiene una labor de asesoría que incide en la
18 prestación del servicio, entonces por ejemplo, en algunas municipalidades, por en Desamparados
19 tiene Convención Colectiva, que ahí en algún momento se discutía si el Asesor Legal podría
20 beneficiarse de la convención colectiva, en algún momento se dijo que no porque tiene esa
21 relación estrecha con el tomador de decisiones que incide en la prestación del servicio, son
22 posiciones de hecho en Desamparados la Convención Colectiva le terminó reconociendo que el
23 Asesor Legal está dentro de la Convención Colectiva, está bien, pero un poco la justificación va a
24 en ese sentido, que también están los colaboradores funcionarios de confianza, que son personas
25 por ejemplo, tienen esa capacidad de hablarle al oído al tomador de decisiones, por eso es que se
26 ha hablado que son personas que quedan excluidas de los beneficios de Convención Colectiva;
27 otro de Fiscalización y Control los Auditores, sin embargo no voy a citar cuales, pero hay
28 corporaciones municipales que le dan beneficios a los Auditores de temas que están establecidas
29 en la Convención Colectiva, discutible; otros son puestos de Dirección, típico caso las personas
30 que ejercen Jefaturas, pero habría que verlo con la profundidad del caso, porque no me parece
31 que tampoco sea sensato en derecho hablar que porque una persona ejerza una jefatura esté
32 excluido, habría que analizar el caso concreto si esa jefatura incide o no en la prestación del
33 servicio, ¿Qué quiere decir?, que podría generar algún tipo o que se podría beneficiar
34 íntimamente de un alcance de esa Convención Colectiva porque de alguna u otra forma esas
35 atribuciones están relacionadas con la eficiencia, la continuidad, con la actualidad del cambio
36 del servicio o en la igualdad del trato del servicio público que presta la institución. Como les digo
37 es un tema discutible, como decía al inicio el señor Presidente dos abogados, tres opiniones
38 diferentes, nosotros es esta la línea que ha seguido la oficina pero perfectamente si un colega
39 tiene una posición distinta es totalmente respetable, siempre y cuando argumente porque, pero
40 hay otras posiciones y en derecho no hay una verdad absoluta y que solo una persona tiene razón,
41 por eso digo que hay que analizar los casos en concreto.

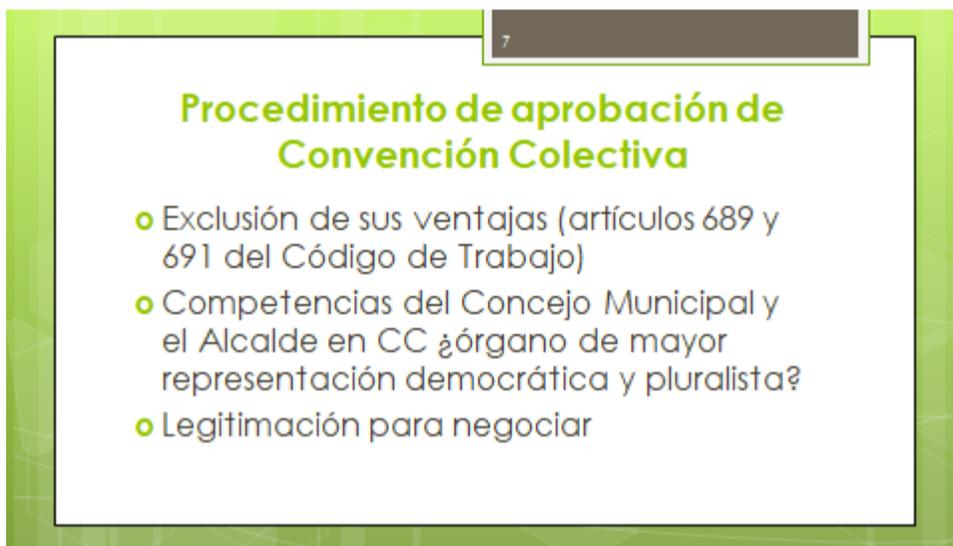
42
43 El regidor suplente Santos Lozano Alvarado comenta: yo quisiera en ese campo y ya usted lo ha
44 explicado, pero no me queda claro del porque no hay como un listado concreto para tener una
45 base, yo sé que los derechos que es sobre lo que nosotros nos manejamos, porque vivimos en una
46 estado social de derecho, que muchas veces solo se nos dice que es estado de derecho, pero la
47 Constitución establece como un Estado Social de Derechos, y a mí me parece que ante esa falta
48 de claridad para entender eso, confunde mucho; yo soy un defensor de las libertades económicas,
49 de las libertades laborarles, creo que todos tenemos derechos, derecho a organizarnos, el hecho de
50 que una persona ocupe un puesto de jefatura no me queda claro y usted mismo lo dijo, que es
51 discutible, alguien lo puede demostrar, entonces como es que, en los años que tenemos que han
52 sido luchas desde principios del siglo pasado, se han venido dando, inicialmente eran grupos más
53 artesanales, más obreros, luego ya hay profesionales, la empresa privada lo hace a nivel nacional,
54 el mayor sindicato es de la empresa privada, entonces como explicar o entenderlo.

1 El Lic. Josué Bogantes responde: todo lo que dice el señor regidor, tiene razón, nada más con el
2 comentario que en realidad ninguna norma es perfecta, veníamos desde 1943 y como con seis o
3 siete reformas o modificaciones que se le han hecho al Código de Trabajo, pero en realidad
4 ninguna significativa hasta con la Reforma Procesal Laboral, entonces Costa Rica tenía más de
5 50 años de no incidir de una forma importante en el Código de Trabajo y se hizo a través de la
6 Reforma Procesal Laboral; y he venido indicando algunas falencia, y ésta que menciona el señor
7 regidor es una, pero también no quisiera ser tan riguroso o darle crédito también a la Reforma
8 Procesal Laboral, que ya les he dicho de la importancia, pero en el sentido de que deja abierto esa
9 posibilidad de que, para un caso en concreto habría que analizarlo, como les decía antes, incluso
10 689 y 691 del Código de Trabajo hablan de gerencia, directores, auditores, expresamente dice que
11 están fuera de la Convención Colectiva y por eso algunos funcionarios se les ha venido
12 excluyendo de los beneficios, pero por ejemplo y cito un caso real, sucedió en otra institución
13 pública, había una persona que ocupa el puesto de Jefatura en Informática, pero resulta es un
14 departamento unipersonal, o sea sin personal a cargo, y número dos, cuando se revisan las
15 atribuciones o funciones que tiene de acuerdo al Manual de Puestos, no se logra evidenciar que
16 toca de alguna forma la prestación del servicio o el servicio fundamental que presta esa
17 institución, entonces yo les diría que para un caso como eso, a pesar que sea haya nombrado
18 como Jefe de Informática, pero no tiene personal y no compromete en la esfera jurídica otros
19 compañeros de trabajo dando instrucciones, no toma decisiones en nombre de la administración,
20 y quiero que quede claro, no quiero menospreciar el caso, jamás, pero el manual de puesto lo que
21 dice, es lo que da apoyo a la reparación de los artefactos electrónicos de la institución, y si la
22 institución lo que brinda es el servicio tal y nada que ver con la esencia del servicio de la
23 institución, entonces ¿cuál gestión pública?, yo diría que es un caso discutible como caso como
24 éste, y por eso les digo que, nosotros podemos lanzar generalidades, pero los casos en concreto
25 hay que analizarlos y ser bastantes reflexivos, por ejemplo el caso que cité. En síntesis podría
26 verse como una falencia que no hay una lista, si hay una lista pero podría pensarse que hay otro
27 funcionario que pueden ingresar, pero al no haber una lista bien definida, incluso talvez no
28 solamente brinda inseguridad jurídica por un lado, que podríamos pensarlo quienes sí y quienes
29 no, pero también deja abierto que en un caso en concreto, un funcionario que no esté en esa lista
30 y que ejerza función pública, podría justificarse que quede excluido de los beneficios de una
31 Convención Colectiva.

32
33 El Lic. Josué Bogantes continúa con la presentación: en el caso de las competencias del Concejo
34 y el Alcalde de las Municipalidades en Convenciones Colectiva. Había una institución de derecho
35 público, en este caso una municipalidad que iba a firmar la Convención Colectiva, pero la iba a
36 firmar el Alcalde sin participar el Concejo Municipal, eso no está bien, ¿Por qué?, porque de
37 acuerdo, además de jurisprudencia de la Sala Constitucional, y precedentes de la Procuraduría
38 General de la República que han sido muy claro, por ejemplo para el caso de municipalidades,
39 quien aprueba esas condiciones y autoriza al representante legal de la Municipalidad, que es el
40 Alcalde, el único que autoriza ese convenio es el Concejo Municipal, porque obviamente el
41 Concejo no es jefe del Alcalde y el Alcalde no es jefe del Concejo Municipal, habla que la
42 Municipalidad es un órgano muy peculiar de derecho público porque es una diarquía, tiene dos
43 Jerarcas, cada quien en lo suyo, pero, el Código Municipal expresamente establece que las
44 atribuciones de autorizar la firma de convenios la da el Concejo Municipal y la Procuraduría ha
45 venido a alimentar eso, que eso se justifica porque el Concejo Municipal es el órgano de mayor
46 representación democrática y pluraliza a la institución, y otra cosa, ¿Quién compromete los
47 fondos públicos de la corporación municipal?, es el Concejo Municipal a la hora de aprobar los
48 presupuestos, que son proyecto presentados por iniciativa del Alcalde Municipal, pero a final de
49 cuentas es el Concejo Municipal quien los autoriza y es un poco que justifica porque sucede así,
50 las convenciones colectivas deben el Concejo Municipal autorizar al Alcalde a su firma y es más,
51 esa tesis no la comparte del Ministerio de Trabajo, ellos han dicho que el representante patronal
52 es el Alcalde Municipal, el cual les podría facilitar el Oficio del Ministerio de Trabajo, lo afirma,
53 entonces según el Ministerio de Trabajo, el Alcalde puede comprometer los alcances de la
54 Municipalidad representando a la Municipalidad, pero eso no es así, y eso nos lleva que cuando

1 se discute esa Convención Colectiva tenga que existir una delegación del más alto nivel, eso
2 habla el Código de Trabajo con la Reforma Procesal Laboral; y cito, existe un reglamento para la
3 Creación de Convenciones Colectivas, creo que es del 2001, pero ahora la Reforma Procesal
4 Laboral si vino a dejar claridad sobre esos pasos a seguir, justamente en el Código de Trabajo que
5 no estaban, estaban en el Reglamento pero ahora están en el Código, que ha sido un avance en la
6 Reforma Procesal Laboral, ahora se habla que tiene que existir una Convención negociadora y
7 que esa comisión normalmente que se habla de esa delegación de más alto nivel, lo que se hace
8 de forma abierta, se eligen algunos representantes del Sindicato o quien tenga la legitimación
9 para negociar en nombre de los trabajadores en la institución, y el Concejo Municipal en
10 conversación con el Alcalde Municipal delegan un representante de la Alcaldía Municipal y
11 representante del Concejo Municipal, que normalmente son regidores, e incluso la norma permite
12 la contratación de asesores para que formen parte de ese proceso de negociación, y es muy
13 importante que vino a dejar la Reforma Procesal Laboral, o sea es totalmente legal contratar
14 asesores para que acompañen el proceso de negociación de Convención Colectiva.

15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30



Procedimiento de aprobación de Convención Colectiva

- Exclusión de sus ventajas (artículos 689 y 691 del Código de Trabajo)
- Competencias del Concejo Municipal y el Alcalde en CC ¿órgano de mayor representación democrática y pluralista?
- Legitimación para negociar

31 Tiene que haber un riguroso levantamiento de actas de ésta comisión, una acta de cierre en la que
32 se establece cuáles fueron los puntos que se llegaron a acuerdos y cuáles no, y ¿Qué pasa con esa
33 acta de cierre y todos los documentos de trabajo?, la Comisión Negociadora se los hará llegar al
34 Ministerio de Trabajo para que se refiera en lo conducente a partir de esa acta de cierre, la
35 Administración tiene un mes para aceptarlo y lo que dice la norma es que se entiende si la
36 Administración no se pronuncia para aceptar la Convención Colectiva en los puntos que se llegó
37 al acuerdo en un plazo de un mes, se entiende que fue aprobada. Ahí a veces el Ministerio de
38 Trabajo devuelve el proyecto de Convención Colectiva haciendo algunas observaciones que
39 vuelve a ser conocidas por la Comisión Negociadora, por ejemplo, y aquí uno respeta posiciones
40 pero no las comparte, por ejemplo en un caso que el Ministerio de Trabajo devolvió una
41 Convención Colectiva, porque no tenía la convención un reglamento de hostigamiento laboral,
42 pero el tema de un Reglamento de Hostigamiento Laboral que sí es importantísimo que haya,
43 pero ¿eso tiene que estar en la Convención Colectiva, o sea es parte de la Convención Colectiva?,
44 y que pasa si en algún momento se quiere hacer una reforma a ese capítulo, o sea ahí se le hizo
45 una observación al Ministerio de Trabajo en decirle, respetuosamente, que eso si bien es cierto
46 puede ser materia que pueda estar insertada en un reglamento debidamente aprobado por el
47 Concejo Municipal, esa materia escapa de los aspectos fundamentales que conforma una
48 convención colectiva, y que incluso si se quiere reformar los aspectos que están relacionados con
49 un reglamento de Hostigamiento laboral, será el Concejo Municipal que hará la reforma de
50 acuerdo al procedimiento arbitrario por el ordenamiento jurídico mediante el Código Municipal,
51 de ese reglamento y punto, no tiene nada que ver con Convención Colectiva, pero son posiciones
52 que uno respeta pero no comparte.

53

1 Y por último con este tema de Convención Colectiva, sí es importante tener en cuenta que cuando
2 hablamos de Convención Colectiva, las disposiciones que lleguen, incluso que la Administración
3 esté de acuerdo, tiene que estar acordes con aspectos de índoles constitucional y legal, ¿Qué
4 quiero decir?, un caso de una municipalidad en la provincia de Heredia, donde la Convención
5 Colectiva establecía como un beneficio a los trabajadores que la municipalidad les daba
6 facilidades de crédito para vivienda, ahí es donde uno dice, e inclusive se está discutiendo en el
7 marco en una acción de inconstitucionalidad, si bien es cierto la corporación municipal está
8 llamada a satisfacer los intereses y necesidades locales, porque solo de los funcionarios de la
9 Municipalidad, si se va a meter en ese tema de facilidades de crédito de vivienda, que podría
10 hacerlo, tendría que darle la oportunidad todos los munícipes del cantón, no solamente a un
11 grupo, sería abiertamente contrario al artículo 33 constitucionalmente; y para muestra tenemos el
12 Voto más reciente que ha salido de la Sala Constitucional respecto a los beneficios de
13 Convención Colectiva de RECOPE, que más ejemplo que eso, entonces siempre que estamos
14 hablando de Convenciones Colectivas, hay que ser muy minucioso con los alcances que se logran
15 convenir en ella, porque que pasa como éste tema que les decía de los beneficios crediticios para
16 vivienda solo para los funcionarios, eso ¿quién va a pagar la acción de inconstitucionalidad?,
17 ¿quién la va a pagar los recursos al sindicato?, no solamente a la Municipalidad que invierte en
18 un abogado para que meta la acción, ¿Quién le paga ese dinero a los munícipes?, ¿Cuánto de
19 gasto hay en eso?, para que llegar a discutir una norma que es abiertamente constitucional
20 justamente a una acción de inconstitucional si era algo que se podía remediar desde la misma
21 aprobación de la Comisión Colectiva, esos son aspectos importantes. Por último, y la acción de
22 inconstitucionalidad no es la única manera para poder venir a hablar de que una norma
23 contravenga abiertamente el ordenamiento jurídico, está la acción de inconstitucionalidad, pero
24 entre los últimos artículos del Código de Trabajo con la Reforma Procesal Laboral, incluso, se
25 habla de la oportunidad de que la administración presente un proceso de lesividad, y este es un
26 proceso que se conoce en la jurisdicción Contenciosa Administrativa, pues vemos que en materia
27 que eventualmente se quiera dejar sin efectos una norma de la Convención Colectiva de
28 las razones que sea, no solamente está el camino de la acción de inconstitucionalidad sino que en
29 la misma reforma procesal laboral permitió se logre conocer en un Proceso de Lesividad que se
30 tramita en la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, como se indica.

31
32 El Presidente Municipal Jorge Luis Alfaro consulta: se ha hecho o no hay ninguno?
33

34 El Lic. Josué Bogantes responde: Puede ser que haya, pero yo no conozco, de hecho los últimos
35 casos de normas que contravienen el ordenamiento jurídico un par de municipalidades que han
36 accionado en este sentido, eligieron el caso de acción de inconstitucionalidad, que a mí me
37 conste, la ley permite perfectamente que eso sea conocido en un proceso de lesividad; y para mí
38 tiene más sentido que el aspecto se discuta en un proceso de lesividad que no en una acción de
39 inconstitucionalidad, ¿Por qué?, porque, los diferentes proceso que conoce la Sala Constitucional
40 la naturaleza es que estos procesos son sumarios, deberían de ser proceso rápidos, en la mayoría
41 los son, no podemos quitarle mérito a la Sala Constitucional en ese aspecto, las cifras dicen que
42 más del 95% de los casos que se presentan en un año son resueltos en ese mismo año, pero si hay
43 algunos casos que duran más, pero la naturaleza de discutir profundamente porque una norma
44 contraviene el ordenamiento jurídico no debería ser un aspecto de discusión en la Sala
45 Constitucional, para mi debería de conocerlo un Juez Contencioso Administrativo, para que haga
46 el análisis de legalidad y pueda justamente establecer con una profundidad mayor en el caso de
47 que se declare sin efectos una norma en la Convención Colectiva; un juez especializado en
48 materia de derecho público y por la naturaleza de jurisdicción y es un proceso que lleva mucho
49 más análisis que incluso no solamente a la postre se pelea para tratar de darle beneficios a la
50 colectividad, o sea satisfacer el interés público, sino que también es un proceso que como hay
51 mayor discusión el sindicato también tendrá posibilidades de defenderse mejor, pero es un
52 aspecto que tiene la Reforma Procesal Laboral.

53
54

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54

6

Procedimiento de aprobación de Convención Colectiva

- Comisión negociadora (Delegación del más alto nivel).
- Levantamiento de actas
- Acta de cierre
- Envío y participación del MTSS
- Observancia de reglas constitucionales y legales

Continúa el Lic. Josué Bogantes: como les decía antes, si bien es cierto la Reforma Procesal Laboral no vino a tocar aspectos de fondo, no vino a tocar derechos esenciales del trabajo, vino más que todo como lo dice el nombre, a establecer parámetros procesales en esta materia, sin embargo en uno de los temas que sí se metió mucho la Reforma Procesal Laboral, fue en las Huelgas, que sin duda alguna es un aspecto de derecho de fondo. El Código de Trabajo expresamente se refiere de dos tipos de conflictos, y les comento esto porque es un tema que ha estado en la actualidad, que son, los conflictos económicos sociales y los conflictos jurídicos, y dejar claro e intentar dar una distinción entre estos dos tipos de conflictos, los conflictos económicos sociales se refieren a conflictos que lo que tratan es que se les reconozca un nuevo derecho, que se cree un derecho, que se otorgue un derecho mayor que el que ya existe, esa es la materia que persigue un conflicto económico social; los conflictos jurídicos o legal, es un conflicto que nace en relación con la interpretación o la aplicación de una norma ya existente, por ejemplo, si una institución pública no le está reconociendo un derecho a los trabajadores que ya está el derecho en la Convención Colectiva, es un conflicto jurídico, porque no se está haciendo es aplicando el derecho que ya existe; ahora si es una pugna o pelea que se da porque se quiere que se reconozca un derecho x, que no está en la Convención Colectiva, eso podría ser un conflicto económico social; ahora por jurisprudencia y por los Convenios 87 y 98 de la OIT se habla de los conflictos contra política públicas, que la mayoría de operadores en el derecho los jueves se refieren a conflictos colectivos políticos, no sé si será el término correcto, pero al menos lo que sí establece OIT o tratar de dar mayor precisión, es que estaríamos ante conflictos colectivos contra políticas públicas, por ejemplo vemos el caso, antes de la Reforma Fiscal, si un sindicato quisiera manifestarse en contra de un proyecto de ley, en realidad escapa de lo que realmente permite la discusión de los conflictos colectivos contra política públicas, porque es un proyecto de ley, no es un acto que no se ha emitido aún, ahora si el sindicato se quiere manifestar contra una ley de la República o un acto del Poder Ejecutivo que podría configurarse dentro de una política pública, de acuerdo a convenio 87 y 98 OIT podría hacerlo, lo que pasa es que el Código de Trabajo no lo tiene establecido en forma expresa, entonces esta figura se ha venido a desarrollar más que todo con jurisprudencia, en este momento existe un proyecto de ley en la Asamblea Legislativa donde se está tratando de incorporar los conflictos colectivos contra políticas pública, pero eso aún no es Ley de la República.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54

6

Huelga

- Conflicto colectivo económico y social (se pretende creación o tutela de un derecho).
- Conflicto colectivo económico-social (persigue lograr el establecimiento o creación de derechos nuevo o la superación de los existentes)
- Conflicto colectivo jurídico (es en relación con la interpretación o aplicación de una norma existente).
- Conflicto colectivo contra políticas públicas (Convenio 87 y 98 OIT)

Presupuestos para Huelga: importante destacar que la Reforma Procesal Laboral viene a dejar muy en claro que es cuando se está en presencia de una hipotética o presuntuosa vulneración a derechos económicos sociales o podría también la huelga ser un resultado de un conflicto de tipo jurídico, como el que veníamos hablando antes; pero dejar en claro que cuando se refiere a conflictos económicos sociales se requiere agotar los mecanismos de negociación, de conciliación, si eso no se agota podría declararse la ilegalidad de la huelga y el otro aspecto es, que cuando son conflictos colectivos jurídicos, o sea cuando se está peleando sobre la aplicación o interpretación de una norma que ya existe, el grupo de trabajadores intima a la administración y le dice porque está mal porque no está aplicado o está interpretando mal un artículo convencional, y la administración tiene un mes para referirse sobre el tema y sino está resuelto hay vía libre para la huelga; ahora ¿Qué pasa?, que eso de momento está en discusión en la Asamblea Legislativa en dos proyectos de ley.

7

Procedimiento de aprobación de Convención Colectiva

- Exclusión de sus ventajas (artículos 689 y 691 del Código de Trabajo)
- Competencias del Concejo Municipal y el Alcalde en CC ¿órgano de mayor representación democrática y pluralista?
- Legitimación para negociar

¿Hasta dónde se puede ir a huelga?, con la Reforma Procesal Laboral, hubo un cambio total respecto a la visión de mundo en ese tema, porque antes la presunción de una huelga, antes de la Reforma Procesal Laboral, es que si la huelga no era declarada legal se entendía que era una huelga ilegal, con solamente que la autoridad correspondiente fuera a consultar si el movimiento de huelga había una declaratoria de legalidad, no hay declaratoria y está en huelga, entonces era ilegal y eso podría conllevar a una serie de sanciones que ahora nos podemos referir; pero ahora la visión de mundo cambió con la Reforma Procesal Laboral, ahora más bien es al revés, ahora se entiende que la huelga es legal hasta que se demuestre lo contrario, o sea no puede llegar a tomar acciones de alcances sancionatorios eventualmente por la vulneración que se haga en la prestación del servicio público, hasta que esa huelga no sea declarada ilegal, entonces vemos que

1 cambió totalmente la visión, eso conlleva a que las administraciones tenga que correr
2 eventualmente cuando hay un movimiento de huelga, porque hasta que no se declare ilegal se
3 entiende que es legal, y la solicitud de declaratoria de huelga tiene que hacerse mientras la misma
4 se está dando, si la administración va a solicitar la declaración de ilegalidad de la huelga dos días
5 después de que se dio, no hay nada que hacer, ya no hizo nada porque tenía que solicitarla
6 durante la huelga. Y el otro tema, ¿Qué es servicio esencial o no?, el artículo 371 y 376 se
7 refieren a algunos servicios que se entienden por esenciales, sin embargo eso está en discusión en
8 un proyecto en la Asamblea Legislativa, donde justamente se quiere tratar de hacer una ley que
9 diga o indique una lista taxativa de servicios, no sé si está bien o mal, si es conveniente o no, se
10 los dejo ahí, si es conveniente para el servicio público o conveniente para los intereses de los
11 trabajos, no sé, pero podríamos discutirlo en otro escenario, pero sin duda alguna ese tema se las
12 trae, porque se supone que en los servicios que se consideran esenciales, no se podría ir a huelga,
13 por ejemplo en servicios de salud hemos visto que los médicos se van a huelga y es un servicio
14 esencial, pero es un tema totalmente discutible.

15

16

17

18

19

20

21

22

23

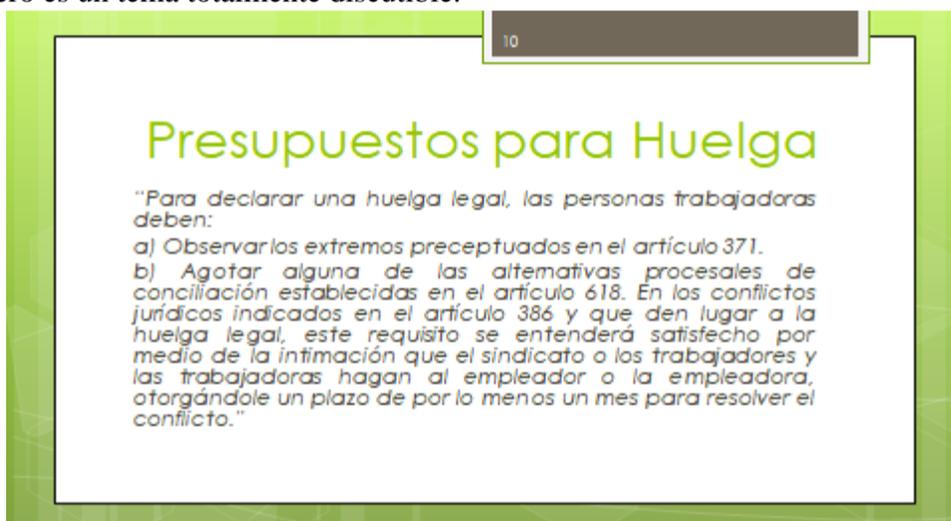
24

25

26

27

28



10

Presupuestos para Huelga

"Para declarar una huelga legal, las personas trabajadoras deben:

- a) Observar los extremos preceptuados en el artículo 371.*
- b) Agotar alguna de las alternativas procesales de conciliación establecidas en el artículo 618. En los conflictos jurídicos indicados en el artículo 386 y que den lugar a la huelga legal, este requisito se entenderá satisfecho por medio de la intimación que el sindicato o los trabajadores y las trabajadoras hagan al empleador o la empleadora, otorgándole un plazo de por lo menos un mes para resolver el conflicto."*

29 Además se requiere de una acta notarial justamente que acredite esa voluntad del grupo de
30 trabajadores o del sindicato, hago la distinción porque es diferente, puede ser que haya una
31 institución que no haya sindicato pero sí un grupo de trabajadores que sin tener la formalidad de
32 una persona jurídica el ordenamiento jurídico ahora con el Código de Trabajo, los cubre, pero se
33 requiere una acta notarial, ¿Qué ha pasado?, la administración solicita la ilegalidad de la huelga,
34 la administración dice que no se hizo el acta y no hay prueba y el sindicato no logra probarlo
35 porque nunca hizo el acta, entonces entre otros temas se convierte en ilegal la huelga por eso, de
36 momento porque eso se podría reformar, pero es una formalidad esencial que se ha establecido
37 por el legislador para acreditar justamente que exista una voluntad de los trabajadores para irse a
38 huelga; ahora en la práctica ese tema está difícil, incluso en Tribunales en Goicoechea tenemos el
39 caso de una solicitud de declaratoria de ilegalidad que se declaró ilegal ya tres veces por el juez
40 de primera instancia y tres veces se cayó el fallo por el Tribunal de Apelaciones, entonces
41 estamos esperando ya la cuarta sentencia que declare ilegal el movimiento de huelga, un año y
42 medio después de que la misma se presentó, y son las cosas que suceden aquí en Costa Rica,
43 escapa dentro del ámbito de la ley pero sucede en la vida cotidiana.

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

11

Presupuestos para Huelga

- *Para los fines de las verificaciones previstas en este artículo, en relación con el acuerdo de huelga, se requerirá acta notarial, en el caso del inciso 1) anterior, o un informe levantado por la Inspección de Trabajo, en caso del inciso 2)''.*
- *Artículos 375 y 376 (Servicios esenciales)*

1 Respecto a Empleo Público: la Reforma Procesal Laboral si vino a hacer cambios en este tema,
2 aquí solo apunté algunos casos, pero en realidad en la norma hay tres, de forma muy rápida; se
3 empieza a hablar de un plazo de prescripción de un mes pero ya iniciado el procedimiento,
4 entonces esto como que enciende las alarmas a uno, ¿Qué quiso hacer el legislador con esa
5 afirmación?, porque en realidad si quisiéramos entender en el marco de un procedimiento
6 administrativo, estamos hablando del Procedimiento Administrativo por lo menos con las bases
7 que están instauradas por el 308 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública,
8 entonces si habla de un castigo por inacción de la administración porque el expediente se detuvo
9 por más de un mes y habla de prescripción, yo le diría que a la luz de la Ley General de
10 Administración Pública esa figura no se llama prescripción, se llama caducidad, y el plazo no es
11 de un mes, es de seis meses; ahora, ¿Qué hemos discutido a lo interno?, hay una norma del
12 Código de Trabajo tocado con la reforma, que se refiere a, que si bien es cierto existe una serie de
13 presunción, una serie de principios que protegen al trabajador, principio **pro homine, in dubio**
14 **pro operario**, o sea son principios que protegen al trabajador, si bien es cierto el ordenamiento
15 jurídicos los protege y los reinstaura y ahora el Código de Trabajo establece que eso queda sujeto
16 siempre y cuando a que no venga a contravenir el principio de legalidad y como les decía antes, si
17 estamos hablando o refiriéndonos de la inacción de un expediente, dice por más de un mes que se
18 castiga con que se archive, en realidad no estamos hablado de prescripción sino de caducidad ahí
19 es donde se diría que son seis meses, esto para ponerles un ejemplo respecto a éste tema, que
20 ahora en todo procedimiento se discute y nosotros a lo interno de la oficina.

21
22 El plazo para iniciar el procedimiento, eso propiamente no se viene a tocar, que estaba el famoso
23 603 del Código de Trabajo que hablaba un mes, eso sigue siendo un mes, pero lo que pasa es que
24 la administración, y esto no está en la norma, es un comentario, la administración tendría que
25 tener bastante cuidado para ver realmente cual es la naturaleza de la falta que se va a investigar,
26 porque si no es una falta que esté contemplada en la normas que están referidas con el sistema de
27 control y fiscalización superior de Hacienda Pública, sino está contemplada en la Ley orgánica
28 de la Contraloría General de la República, sino está contemplada en la Ley General de Control
29 Interno, sino está contemplada en la Ley contra la Corrupción y Enriquecimiento Ilícito en la
30 función pública, sino está contemplada en la Ley de Administración Financiera y Presupuestos
31 Públicos, sino es una falta de esas, debería de ir al plazo del mes, pero si es una falta que está
32 contemplada en esas normas, en tesis de principio el plazo de prescripción seria de cinco años,
33 pero eso no se vino a tocar con la Reforma Procesal Laboral pero me pareció importante
34 mencionar; pero sí viene a dejar muy claro la reforma en un plazo de un año para ejecutar la
35 sanción, si se acreditó que se cometió la falta y el acto quedó en firme, si la Administración en un
36 año y un mes piensa ejecutar la sanción, se le fue el plazo, sería inejecutable, ya no podría
37 hacerlo. Y por último, una discusión que despertó el 414 del actual Código de Trabajo con el
38 Reforma Procesal Laboral, es, ¿a cuál jurisdicción le corresponde conocer los reclamos en ésta
39 materia en Empleo Público?, antes en el artículo 3 del Código Procesal Contencioso
40 Administrativo, se había declarado inconstitucional un artículo que decía que se excluía al
41 conocimiento de la jurisdicción los temas de empleo público, y esto los jueves laborales y lo digo
42 porque he compartido con algunos sobre ese tema, están totalmente en desacuerdo, porque le
43 quitarían el tema de empleo público a los juzgados de trabajo, más bien les corresponde al
44 Juzgado de Trabajo no al juez contencioso, eso dijeron ellos, pero en la práctica el juez
45 contencioso termino revisando los aspectos de empleo público, y luego se empezó a depurar por
46 jurisprudencia que es un aspecto meramente patrimonial, ahí si le toca la jurisdicción laboral,
47 entonces si lo que se está discutiendo es un tema de platas, va para lo laboral y si era un tema de
48 atacar el acto que imponía una sanción, va para el contencioso, pero ahora, resulta que con el
49 artículo 414 del Código de Trabajo, se le volvió a dar vida a los Juzgados de Trabajo respecto al
50 tema de Empleo Público, ahora el juez laboral tiene la potestad de declarar sin efectos un acto
51 administrativo, un acto final que impuso una sanción administrativa, entonces el Juez Laboral,
52 con los que he podido conversar, ellos piensan que ahora sí se hizo justicia, porque tiene la
53 potestad de conocer ese tema nuevamente; no sé si está bien o mal, pero ahora la norma lo
54 permite, por ejemplo si se va a impugnar la legalidad de un acto emitido por la Administración

1 Pública y es un acto en materia de empleo público, puede ser conocido, en principio debería de
2 ser por el Juez de Trabajo, pero la jurisdicción contenciosa administrativa tiene la posibilidad o
3 esa competencia de poder atraer el tema y si el Juez Contencioso se considera competente lo
4 puede hacer y conocer el caso, sin embargo en tesis de principio ahora son los Jueces de Trabajo
5 los que conocen los temas de Empleo Público.
6



22 El Lic. Josué Bogantes agradece la atención prestada en este tema, quería solo hablarles un
23 poquito, sé que hay muchísimos temas que quedan por fuera, pero cualquier otra consulta
24 respecto a la Reforma Procesal Laboral, que es bastante amplio el tema, estamos a la orden y
25 muchísimas gracias a todos.
26



40 El Presidente Municipal Jorge Luis Alfaro consulta si hay alguna otra intervención por parte de
41 los compañeros regidores, alguna duda o consulta.
42

43 El Presidente Municipal Jorge Luis Alfaro comenta: como bien lo apuntó el Lic. Josué Bogantes,
44 creo que es un tema bastante interesante y es un tema delicado, afortunadamente en el caso
45 particular de la Municipalidad de Poás, el tema laboral por lo menos a nivel de Concejo
46 Municipal, le corresponderá a la Administración Activa que con temas de huelgas que gracias a
47 Dios aquí no se han dado y no se ha tenido conflictos, entonces resulta inexplorado algunas cosas
48 por nosotros. Creo que es importante esperar en el futuro y ver que pasa con esos proyectos de
49 ley que están en análisis en corriente legislativa, que regulan un poco más el tema de las huelgas,
50 porque si hay algunos aspectos que podrían resultar de mucho conflicto a la realidad que se tiene
51 actual.
52
53

1 De parte del Concejo Municipal no podemos hacer otra cosa más que agradecerle el
2 acercamientos que el despacho de abogados que hoy representan, nos dan el día de hoy, tanto al
3 Lic. Josué Bogantes, al Lic. David Salazar y por supuesto al Lic. Rolando Segura Ramírez
4 esperando se encuentre muy bien don Rolando, ya hace un buen tiempo que estuvimos en
5 contacto con algunos casos aquí en la Municipalidad, y creo que evidentemente este es un tema
6 también de atracción y de exponer la oficina, es una buena práctica, y hay lugares donde el tema
7 laboral se ventila mucho más que aquí, y hay otras municipalidades o entidades públicas, como
8 en el IFAM, el tema laboral es muy amplio y estén pendientes de algunos procesos que se están
9 llevando a cabo. Y en el caso de nosotros como la Municipalidad de Poás no hemos tenido
10 huelgas, hoy aquí se encuentra presente el encargado de Recursos Humanos, entre otras áreas que
11 tiene a su cargo; también la Asesor Legal de la Municipalidad, y esperemos seguir teniendo
12 contacto con ustedes como despacho de abogados y el poder compartir temas de gran importancia
13 con estos cambios que se han venido, nosotros como Concejo siempre tenemos las puertas
14 abiertas para coordinar cualquier otra visita con éste u otro tema que propicie un acercamiento
15 que siempre es bueno. Muchas gracias, buenas noches y que Dios los acompañe de regreso a sus
16 hogares.

17
18 Al no haber más asuntos que tratar, concluye la sesión a las diecinueve horas con cuarenta
19 minutos del día.

20
21
22
23

24 Jorge Luis Alfaro Gómez
25 Presidente Concejo Municipal

Roxana Chinchilla Fallas
Secretaria Concejo Municipal