

¡Veamos un caso!

Para poder presentar una situación de conflicto, que pueda provocar huelga o paro ante un Tribunal de Arbitraje, las personas trabajadoras deben volver a sus puestos de trabajo y a sus actividades laborales, esto debe acreditarse ante el Juzgado. El arbitraje será judicial, pero, si existiera acuerdo entre las partes, también una persona funcionaria competente del Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, puede ser un órgano que facilite el arbitraje y apoye en la resolución del conflicto (Artículo 635).

Hay varios tipos de conflictos: los jurídicos y los económicos sociales. Los Jurídicos se dan cuando por ejemplo hay un incumplimiento grave del contrato colectivo de trabajo, o de los contratos de trabajo, de un arreglo conciliatorio o de la convención colectiva. Mientras que los Económicos Sociales buscan establecer o crear derechos nuevos o superar los que contiene el Código de Trabajo y la legislación laboral vigente.

¿Y qué pasa con el derecho a huelga?

Bueno, si el conflicto es colectivo, para que una huelga sea declarada legal, las personas trabajadoras deben agotar algunas alternativas procesales de conciliación ya establecidas. Mientras que en los conflictos jurídicos, que den lugar a la huelga legal, este requisito se cumplirá cuando el sindicato o las personas trabajadoras informen sobre el conflicto a la parte patronal, dándole al menos un mes para resolver el conflicto. Quien declara legal o ilegal una huelga es el Poder Judicial (Artículo 377).



**EN COSTA RICA SE AVANZA HACIA
MAYOR JUSTICIA LABORAL PARA TODOS
Y TODAS LAS TRABAJADORAS**

Para mayor información:
Centro de Información y Orientación
Central Telefonica INAMU: 2527-8400

Reforma Procesal Laboral

Ley n. 9343

¿Qué debemos conocer
las mujeres trabajadoras
asalariadas sobre la Reforma
Procesal Laboral?



¿Qué debemos conocer las mujeres trabajadoras asalariadas sobre la Reforma Procesal Laboral?



Algo importante es que se prohíbe toda discriminación en el trabajo, no importa qué edad tenga, su etnia, sexo, creencias religiosas, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad,

afiliación sindical, situación económica o cualquier otra (Artículo 404).

Además, en la reforma se establece que todas las personas que trabajen en iguales condiciones gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada y pago, sin ningún tipo de discriminación (Artículo 405).

Entonces, ¿significa que está prohibido que me discriminen en el trabajo por ser mujer?



Así es, incluso hay un fuero especial si está embarazada o en periodo de lactancia. Un fuero es la protección que tienen ciertas

personas trabajadoras, cuando están en una situación de mayor vulnerabilidad de ser despedidas por decisión de la parte patronal (Artículo 504). Los fueros de protección nacieron en aras de proteger a las personas trabajadoras frente a sus patronos, a fin de evitar que sus derechos laborales se vean afectados e, incluso, evitar ser despedidos sin justa causa.



En casos en los cuales se discrimine a una mujer por alguna situación relacionada con su maternidad, ella puede ir al Patronato Nacional de la Infancia –PANI– y ahí le darán **asistencia legal gratuita**. También en la Defensa Pública del Poder Judicial, en la nueva sección especializada “Defensa para la Persona Trabajadora”, hay abogados o abogadas que le darán **asistencia legal gratuita** a las personas trabajadoras, que ganen menos de cierto monto (que no supere dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo, aproximadamente 800 mil colones) y que el proceso judicial sea individual. Además, también pueden pedir este servicio las personas trabajadoras que denuncian hostigamiento sexual y otras formas de discriminación, como, por ejemplo, que una mujer gane menos que un hombre haciendo las mismas tareas.



Ya no, con la Reforma se espera que los casos se resuelvan en meses, lo más dos años. Para presentar la situación hay que ir a la sede de los Tribunales más cercana al lugar de trabajo o de dónde se vive, usted elije la que le quede mejor. También pueden ir a poner la denuncia a la Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Pero algo importante que se debe saber es que con la Reforma hay nuevas posibilidades de resolver los problemas, sin tener que ir a los Tribunales.

De verdad, ¿cómo cuáles?

Por ejemplo, en la Reforma Procesal Laboral se regulan la conciliación, el arbitraje, y la mediación, como las formas y medidas alternativas para que las y los trabajadores puedan resolver sus problemas. Para esto se fortalece al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a otros centros privados autorizados. Estas formas hacen más corto el tiempo para resolver las demandas y los arreglos laborales, pero es importante el consejo de profesionales en derechos que llevan los procesos laborales para asegurarnos que esta vía es más beneficiosa para nuestros intereses laborales.

