

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

## **ACTA No. 100-2017**

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA NÚMERO CIENTO DOS MIL DIECISEIS, CELEBRADA POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES EN LETRAS, FILOSOFÍA, CIENCIAS Y ARTES, EL MIÉRCOLES DIECIOCHO DE OCTUBRE DEL DOS MIL DIECISÉIS, A LAS CATORCE HORAS CON SEIS MINUTOS, EN LA SALA DE SESIONES DE LA SEDE ALAJUELA.

### **MIEMBROS PRESENTES**

González Castro, Lilliam, M.Sc.	Presidenta	
Grant Daniels Alexandra, Licda.	Vicepresidenta	
Jiménez Barboza Marvin, M.Sc.	Tesorero	
Cambroner Cascante Violeta, M.Sc.	Prosecretario	
Herrera Jara, Gissell, M.Sc.	Vocal I	(Se incorpora posteriormente)
Barrantes Chavarría Carlos, Bach.	Vocal II	
Arias Alvarado Carlos, MBA.	Vocal III	
Morales Morera Nazira, M.Sc.	Fiscal	(Se incorpora posteriormente)

### **MIEMBRO AUSENTE**

Güell Delgado Jimmy, M.Sc. Secretario

**PRESIDE LA SESIÓN:** M.Sc. Lilliam González Castro.

**PROSECRETARIA:** M.Sc. Violeta Cambroner Cascante.

### **ORDEN DEL DÍA**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Comprobación del quórum.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Capacitación.

**2.1** Reforma Procesal.

**ARTÍCULO TERCERO:** Asuntos Varios.

No se presentó ningún asunto vario.

**ARTÍCULO PRIMERO:** Comprobación del quórum.

La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta de la Junta Directiva, verifica el quórum, estando presentes los miembros de la Junta antes mencionados. Se cuenta con la presencia del Lic. Carlos

1 Arce Alvarado, Director Ejecutivo y la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal de Junta  
2 Directiva.

3 La señora Presidenta somete a aprobación el orden del día:

4 **ACUERDO 01:**

5 **APROBAR EL SIGUIENTE ORDEN DEL DÍA: ARTÍCULO PRIMERO: SALUDO Y**  
6 **COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM./ ARTÍCULO SEGUNDO: CAPACITACIÓN./**  
7 **ARTÍCULO TERCERO: ASUNTOS VARIOS./ APROBADO POR SEIS VOTOS./**

8 La M.Sc. Gissell Herrera Jara, Vocal I, se incorpora a la sesión al ser las 4:21 p.m.

9 **ARTÍCULO SEGUNDO: Capacitación.**

10 **2.1** Reforma Procesal. **(Anexo 01).**

11 Al ser las 4:23 p.m. la M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, autoriza el ingreso a la sala del  
12 Lic. Ronald Gutiérrez Abarca, representante de la empresa BDS Asesores, la Licda. Yessenia  
13 Esquivel Mendoza, Jefa del Departamento de Recursos Humanos y la Licda. Mónica Vargas  
14 Bolaños, Auditora Interna, quienes al ingresar saludan a los presentes.

15 La Licda. Esquivel Mendoza, presenta al Lic. Gutiérrez Abarca, quien es Licenciado en Derecho de  
16 la Universidad de Costa Rica, Máster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad  
17 Estatal a Distancia, Especialista en Derecho Notarial y Registral de la Universidad Escuela Libre de  
18 Derecho, Socio de la empresa BDS Asesores y Jurídicos, firma especializada en derechos laborales,  
19 Profesor y Coordinador del Programa de Derecho Laboral de la Universidad de Costa Rica,  
20 colaborador de la Sección Empleo.com del periódico La Nación, entre otros. Añade que durante la  
21 sesión el Lic. González Abarca, brindará una charla sobre la Reforma Laboral, con una duración  
22 aproximada de dos horas.

23 La señora Presidenta presenta al Lic. Gutiérrez Abarca, los miembros de Junta Directiva y personal  
24 administrativo presente.

25 El Lic. Gutiérrez Abarca, saluda a los presentes e indica que BDS Asesores es una firma  
26 especializada en derecho laboral y en Costa Rica, que es la casa matriz, cuentan con cincuenta y  
27 dos colaboradores, de los cuales la mitad son profesionales en derecho laboral y están disponibles  
28 24/7, siguiendo el pulso a los temas laborales, en el caso de la Reforma Laboral el despacho le ha  
29 seguido el pulso desde que el proyecto estaba iniciando.

1 Añade que al ser Colypro una institución pública no estatal de algún modo combina el régimen de  
2 empleo privada con el del sector público.

3 Inicia presentando el contenido de los puntos que desarrollará durante la charla:

- 4 1. Aspectos Generales sobre la Reforma Procesal Laboral.
- 5 2. Modificaciones en el Eje Laboral Individual.
- 6 3. Modificaciones en el Eje Laboral Procesal.
- 7 4. Realidad del Derecho Laboral Colectivo del país.
- 8 5. Modificaciones en el Eje Laboral Colectivo.
- 9 6. Conclusiones.

10 El Lic. Gutiérrez Abarca, realiza una breve reseña previa a la aprobación de la Ley, ya que no se  
11 puede saber hacia dónde se va, sino se sabe de dónde se viene, suena a poesía o  
12 romanticismo, pero no se puede entender las implicaciones de la Ley, desconociendo que estuvo  
13 en discusión durante veinte años en Costa Rica y cuando algo se discute por este tiempo, debe  
14 tener cierta relevancia para generar cierto nivel de discusión:

## UN ANTES Y UN DESPUÉS...

Es la modificación de mayor relevancia al Código de Trabajo desde el año 1943;  
fecha en que fue promulgado.

La Reforma Procesal Laboral:

- **Deroga 15 artículos** del Código de Trabajo actualmente vigente.
- **Reforma 348 artículos.**
- Deja al Código de Trabajo con **un total de 713 artículos**, es decir, **89 artículos más que los que posee actualmente.**



1  
e

27 El Lic. Gutiérrez Abarca, añade que la relación laboral de 1943 con la actual es totalmente distinta,  
28 en ese momento la relación era principalmente para la actividad agrícola, agropecuaria, el  
29 contrato de trabajo era de persona física a persona física, donde además el contrato de trabajo se  
30 formalizaba con un apretón de manos y una palabra, sin embargo, hoy por hoy no cree que nadie

1 quiera realizar contratos de trabajo de esa manera y quedar satisfechos; en aquellos años el  
2 Código de Trabajo se llegó a creer como un código visionario, ha sido un código de trabajo  
3 desfasado.

4 Indica que uno de los grandes temas por los que quedó desfasado es por el de justicia pronta y  
5 cumplida y recuerda que al hablar de derecho laboral se habla de un derecho social, que tiene que  
6 ver con persona, a diferencia de otras ramas del derecho que son muy importantes, el que no  
7 tiene que ver con personal, el derecho social sí toca una fibra social, por ejemplo cuando un  
8 trabajador mal despedido y para obtener el pago completo por sus prestaciones laborales tiene  
9 que ir a un juicio que tarda cinco años en resolverse, la pregunta a realizarse es si durante esos  
10 cinco años que fue mal despedido quien pagará sus deudas, porque dentro de ese lapso puede  
11 ser que su historial laboral quede manchado y cuando otras organizaciones llaman a preguntar  
12 por qué esa persona fue mal despedido, de repente no brindaron buenas referencias y durante  
13 esos cinco años la persona debe seguir pagando deudas, mandar a los hijos a la escuela, pagar  
14 alquiler, etc.; por ello se habla de una rama social del derecho y cuando se habla de algo social se  
15 le debe dar condiciones a los patronos para generar empleo y si no se les da condiciones se  
16 estaría en un problema como país. Por ello, la Reforma Procesal Laboral, tiene que ver cómo se  
17 realizan los procesos judiciales más rápidos, para que en lugar de cinco años estos temas  
18 empiecen a resolverse de manera más rápida, ese es el espíritu de la Reforma, de la cual se inicia  
19 a hablar desde 1998, por un tema de tiempo se reseña del 2012 a la fecha, pero desde 1998 en  
20 Costa Rica se dijo "hay que hacer los juicios más rápidos"; sin embargo, fue quedando relajado  
21 con el transcurrir de los años y es hasta en el 2012 cuando durante la administración de la Sra.  
22 Laura Chinchilla Miranda, se aprueba lo que podría llamarse 1.0 de la Reforma Procesal Laboral,  
23 durante esa administración la Asamblea Legislativa la aprueba de manera, prácticamente  
24 unánime, pero para que una Ley en Costa Rica se convierta en formal, debe superar tres etapas:  
25 primero aprobación en la Asamblea Legislativa, segundo firma o visto bueno del Presidente de la  
26 República o Poder Ejecutivo y tercero que la Ley se publique en el Diario Oficial La Gaceta, para  
27 que sea de conocimiento de todos los costarricenses.

28 Menciona que la versión 1.0 que salió de la Asamblea Legislativa en el año 2012, fue un alegrón  
29 de burro porque todos creían que cuando se aprueba de manera unánime llegaba a conocimientos  
30 del Poder Ejecutivo estaba listo para firma; sin embargo, la señora Expresidenta empieza a revisar

1 qué le trasladaron los señores Diputados y consideró que no podía firmar algo que permite la  
2 huelga en los servicios públicos esenciales, tales como hospitales, cárceles y esa reforma indicaba  
3 que se permitía la huelga en esos lugares, no solo se permite sino que se prohíbe la contratación  
4 de los trabajadores sustitutos, los famosos rompe huelgas, por lo que la Sra. Chinchilla Miranda,  
5 se cuestiona como los señores Diputados le trasladan una Ley para firmarla si venia de enfrentar  
6 la huelga de los anestesiólogos, la cual generó un atraso en cirugías y para mitigar esos efectos la  
7 administración Chinchilla Miranda, contrató profesionales de afuera; lo cual lo prohibía la versión  
8 1.0 y la señora Expresidenta indicó que sabía que eso se discutía desde 1998, ha costado mucho  
9 dar ese paso, por ello en lugar de firmar la Ley interpuso el famoso "veto", acto de control del  
10 Poder Ejecutivo para con el Poder Legislativo y se indica que la Reforma Procesal Laboral "no va",  
11 al concluir la administración Chinchilla Miranda deja el veto y la administración Solís Rivera, asume  
12 ese pendiente e indica a los señores Diputados que tenían los primeros meses de su  
13 administración para ponerse de acuerdo, de lo contrario el actúa; sin embargo a diciembre 2014,  
14 los señores Diputados no se habían puesto de acuerdo de qué hacer con ese veto y el señor  
15 Presidente prácticamente dice "Doña Laura interpuso el veto como cabeza máxima del Poder  
16 Ejecutivo, ahora al ser yo la cabeza máxima del Poder Ejecutivo, yo lo levanto y la Reforma  
17 Procesal Laboral va tal cual la aprobó la Asamblea Legislativa"

18 El Lic. Gutiérrez Abarca, externa que esa decisión del señor Presidente, al cabo de dos semanas ya  
19 tenía cinco acciones de inconstitucionalidad presentada, básicamente diciendo "Don Luis Guillermo  
20 Solís, usted no lo puede hacer así, se le fue la mano haciendo eso"; al mes de agosto 2015 la Sala  
21 Constitucional efectivamente dice "Don Luis Guillermo, usted lo hizo mal". Insta a ver el nivel de  
22 discusión que ha generado la reforma que la Sra. Laura Chinchilla Miranda, se arrepintió  
23 parcialmente de su veto y en marzo del 2013 lo dejó solo por unas razones y lo quitó por otras, y  
24 la Sala Constitucional en agosto 2015 dijo "Doña Laura, usted también lo hizo mal" y como lo que  
25 hace el señor Presidente recae sobre lo que hizo la Sra. Chinchilla Miranda, todo está mal, en  
26 resumen todo regresó a la Asamblea Legislativa, quien cerró el 18 de diciembre del 2015, por  
27 motivo de vacaciones de fin de año y todos pensaron que el año cerraría sin la aprobación de la  
28 Reforma Procesal Laboral, pero el 14 de diciembre del 2015 la Asamblea Legislativa dice "si  
29 realmente es el tema de la huelga de los servicios públicos lo que está dificultando llegar a un  
30 acuerdo, dejemos lo que hoy existe y se aprueba el resto", por lo que la versión 2.0 de la Reforma

1 y es la que el 25 de enero del 2016 el señor Presidente firma y ese mismo día la manda a publicar  
2 en el Diario Oficial La Gaceta.

3 Añade que se está hablando de una Ley que se aprobó desde el 25 de enero del 2016, pero es  
4 una Ley tan grande en cuanto a los cambios que se otorgó 18 meses para que todos se  
5 familiarizaran e iniciaran con la tarea de analizar los cambios que implicaba, tanto patronos como  
6 usuarios, Poder Judicial, Ministerio de Trabajo, Patronato Nacional de la Infancia, por ellos los 18  
7 meses se cumplieron el pasado 25 de julio de 2017, teniendo ya la Ley tres meses de estar en  
8 vigencia, la cual costó muchos años para que se aprobara. Insta a ver esto desde un punto de  
9 vista cuantitativo ya que el Código de Trabajo antes de la reforma tenía 624 artículos, y si se  
10 desea hacer más visual se puede ver desde el 371 en adelante todo, porque todo es una muy  
11 bonita reliquia. Todo cambió salvo el 375 y el 376, por lo tanto, se reformaron 348 artículos,  
12 siendo el equivalente a un 56% del Código de Trabajo. Menciona que se pasó a tener un Código  
13 de Trabajo más grande, se pasó de 634 a uno de 713 artículos, se le añadió 89 artículos más de  
14 golpe y se eliminaron 15. Considera que cuando cambia más de la mitad, ya no es lo mismo, por  
15 lo que es una Ley a considerar.

16 Aclara que lo anterior es una versión resumen, pero durante todos los años de discusión el  
17 proyecto pasó por diversas cámaras, organizaciones, representantes de trabajadores, el Poder  
18 Judicial e incluso la Organización Mundial de Trabajo comentó al respecto, fue un proyecto que se  
19 nutrió de diversos sectores, entre ellos el Ministerio de Trabajo, pero en última instancia quien  
20 tiene voz y voto es la Asamblea Legislativa y el Poder Ejecutivo, y a la hora de la hora la señora  
21 Expresidenta dijo "no cuenten conmigo" a pesar de que el proyecto venía de un proceso previo y  
22 de discusión de años.

23 Indica que, al recapitular, desde el punto de vista cuantitativo, no se ha hablado de un cambio  
24 más al Código de Trabajo, se habla del cambio en la historia de la legislación laboral, Costa Rica  
25 por supuesto había tenido cambios al Código de Trabajo, muchos entre ellos riesgos de trabajo en  
26 1980, por primera vez en Costa Rica un capítulo de protección sindical en 1993, al inicio del  
27 presente siglo se empieza hablar de la no discriminación y se introdujo un capítulo del artículo 618  
28 al 624 del Código de Trabajo Anterior, todo el tema de protección de igualdad de la mujer y  
29 protección al trabajador, pero si se toman todos estos cambios, se meten en una bolsa y se

- 1 comparan con la Reforma, todos esos cambios no se acercan a lo que genera la Reforma; por ello
- 2 siempre se dice que hay un antes y un después de la Reforma.

## NUEVAS DISPOSICIONES SOBRE LA CARTA DE DESPIDO

1. Se mantiene la **facultad del trabajador** de solicitarla en casos de renuncia, mutuo acuerdo y despidos con responsabilidad patronal.
2. Se convierte en **obligatoria** su entrega, **cuando la terminación del contrato de trabajo se da por un despido sin responsabilidad patronal**. En este caso debe darse una descripción detallada de los hechos que fundamentan el despido.
3. En este último caso, la entrega de la carta se hará personalmente en el acto del despido, **debiendo documentarse el recibido**.
4. Si el trabajador se negase a recibir la carta, debe **remitirse la carta original** a las oficinas más cercanas del Ministerio de Trabajo, dentro de los **diez días naturales siguientes**. Por ello, la práctica de utilizar dos testigos para documentar la entrega ya no tendrá validez alguna.

*El contenido de la carta de despido limita las defensas del patrono en un proceso judicial. Toda falta que se pueda sancionar válidamente debe ser incluida.*

El Lic. Gutiérrez Abarca indica que uno de los primeros cambios es el tema de la redacción de las cartas de despido sin responsabilidad laboral y recuerda a los presentes que en Costa Rica existen dos tipos de despidos, con responsabilidad en donde la carta de despido es tan sencilla con un párrafo, se realiza de conformidad con el artículo 85, inciso d) del Código de Trabajo, esa carta de despido diría algo como:

Sr. Ronald Gutiérrez Abarca

Presente

La organización ha decidido prescindir de sus servicios, a partir del día de hoy, con responsabilidad patronal, de conformidad con el artículo 85, inciso d) del Código de Trabajo.”

Si se desea puede añadirse a la carta la fecha en la que estará lista la liquidación y tal vez “se le agradece el tiempo de servicio y se le desea éxito en sus nuevas funciones o proyectos”

Expresa que ese despido no cambio con la Reforma Procesal Laboral, no se le añade reestructuración ni organización, porque si se indica el único reestructurado y reorganizado fue el Sr. Ronald Gutiérrez Abarca, se cae ese despido y sobre este tipo de situaciones existen antecedentes. Insta a tener un especial cuidado para que en el despido no exista un trasfondo

1 discriminatorio, porque aún y cuando se pague la totalidad de las prestaciones laborales, si existe  
2 un trasfondo discriminatorio el despido puede ser nulo.

3 El otro despido es sin responsabilidad patronal es cuando solo se paga vacaciones y aguinaldo y  
4 este tipo de despido procede cuando el trabajador cometió una falta grave y en este tipo de  
5 despido sí se dieron cambios, reseña que en Costa Rica algunos patronos se tomaban muy a la  
6 ligera el tema del despido sin responsabilidad patronal y al despedir a una persona por pérdida de  
7 confianza redactaban la carta de despido de manera muy vaga o caso contrario desarrollaban toda  
8 una novela y nunca aterrizaban el porqué de la pérdida de confianza; por lo que el trabajador no  
9 comprendía y establecía una demanda, en la que el señor Juez dictaminaba que eso era  
10 injustificado, posteriormente el patrono consultaba por qué habían indicado que por pérdida de  
11 confianza y volvía a ver al Asesor Legal, al Jefe de Recursos Humanos, al Director Financiero, etc y  
12 todos decían "no tengo idea"; seguidamente se contestaba la demanda indicando que fue por  
13 pérdida de confianza pero además se le indica al juez que el trabajador tenía muchas ausencias,  
14 entre otras cosas, pero esa no fue la causal del despido.

15 Menciona que la carta de despido debe ser clara, detallada y precisa de los hechos del despido, es  
16 decir si se alega pérdida objetiva de confianza se debe indicar por qué, se debe buscar la prueba y  
17 luego toma la decisión de despido; con ello quiere decir que solo se alega por los hechos que se  
18 pueden probar. Se debe tener claro que lo único que se indica en la carta de despido es lo único  
19 que podrá alegar, si se alegó pérdida objetiva de confianza y fue omiso en lo que motiva esa  
20 pérdida de confianza, viene el juicio y al Juez se le dice "pero vea, tome en cuenta el ausentismo  
21 de este colaborador", ese tema le entra por un oído al Juez y le sale por el otro porque no está  
22 indicado en la carta de despido.

23 Otro cambio que se dio es cuando el trabajador se niega a recibir la carta de despido sin  
24 responsabilidad patronal, porque se estaba acostumbrado a tener al menos dos testigos, lo cual  
25 no estaba regulado en ninguna parte, se acostumbraba dos testigos por aquello que uno se fuera  
26 de la organización o se eleva a juicio, el cual no es sencillo, el testigo empieza a tararear entonces  
27 con el segundo testigo refuerzo, pero eso no estaba en la Ley. Actualmente la reforma dice que  
28 hay que olvidarse del tema de los testigos y no se puede quedar solo con eso, es obligatoria la  
29 entrega personal de la carta y si el trabajador se niega a recibirla queda la opción de enviar al  
30 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social más cercado en un plazo máximo de diez días naturales,

1 la ley no dice a cuál oficina del Ministerio, pero debe ser a la más cercana y como patrono se  
2 deben de garantizar contar con el sello de recibido de la nota.

3 En caso de que una situación de estas se dé en fin de año, es bien sabido que algunas  
4 organizaciones no se detienen y trabajan 24/7 los 365 días y mientras vuelve a abrir el Ministerio  
5 de Trabajo, la opción que menciona la Ley es enviar la carta vía correo certificado al Ministerio,  
6 entendiéndose por correo certificado el de Correos de Costa Rica y ese despido corre desde el  
7 momento en que se comunica, porque en ninguna parte la norma dice que el despido queda  
8 condicionado al visto bueno del Ministerio de Trabajo o que deba autorizarlo, concluye que como  
9 patronos se debe evitar el conflicto y para ello la mejor forma de evitar el conflicto es haciendo las  
10 cosas bien.

## 11 **DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO:** 12 **EL GRAN CAMBIO EN LA RPL**

### 13 **Legislación anterior sobre prohibición de discriminar.**

- 14 • Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión. Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por el patrono.
- 15 • Los procesos laborales por discriminación podían tardar varios años.
- 16 • En caso de despido discriminatorio, los patronos son condenados a pagarle a los trabajadores discriminados el importe de 12 salarios mínimos del puesto, además de la reinstalación (anterior art. 624 CT).

## 17 **NUEVAS REGLAS SOBRE** 18 **PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN**

19 **La Reforma Procesal Laboral amplió los factores de no discriminación.**

20 Artículo 404 CT: "(...) se prohíbe la discriminación en el trabajo por razones de **edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación**".

21 **Introduce a su vez una nueva causal de despido:**

22 *(...) todo trabajador que en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal, o en cualquier otra forma, incurra en discriminación, incurrirá en falta grave sancionable con el despido sin responsabilidad patronal (...) Artículo 410 CT.*

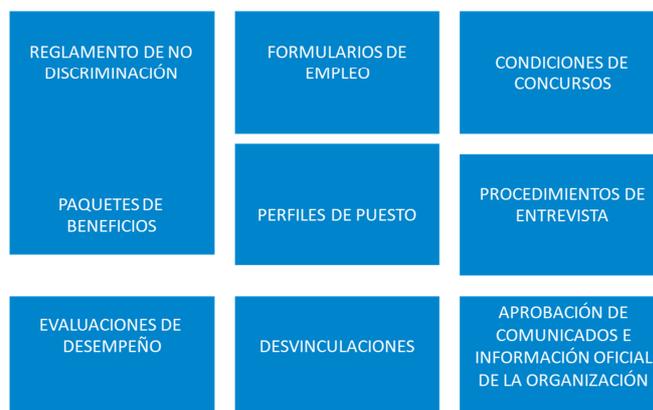
## NUEVAS REGLAS SOBRE PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

Desaparece la sanción tasada para los patronos y se deja en manos del juez la determinación de la condenatoria según cada caso (Art. 410 CT).

El trabajador que se considere discriminado ya sea en un proceso de selección o durante la ejecución del contrato de trabajo ya no tendrá que esperar varios años en un proceso ordinario laboral para defender sus derechos. Ahora podrá utilizar la vía sumarísima de **TUTELA DEL DEBIDO PROCESO** que le permitirá en cuestión de días tener resuelto su caso.

En la Administración Pública, **de la cual forma parte el Colegio**, todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que sea considerado discriminatorio, **podría ser anulado**.

## ¿QUÉ DEBO REVISAR A LO INTERNO?



El Lic. Gutiérrez Abarca, indica que una de las partes en que se lucieron los señores Diputados, respecto al eje individual laboral fue en el tema de no discriminación, anteriormente cuando alguien reclamaba algo tenía que ir a un juicio ordinario laboral y agotando todas sus etapas, llegando hasta la Sala II se tardan cinco años en resolver y si se habla de un despido discriminatorio, la indemnización tenía un tope, si el trabajador ganaba el caso se le podría reinstalar y se le brindaba una indemnización por ello, el techo era doce salarios mínimos del

1 puesto, no el salario mínimo que el trabajador tenía en su lugar de trabajo, sino el salario mínimo  
2 a nivel nacional y en Costa Rica el salario mínimo más alto a la fecha es el de Licenciado a nivel  
3 universitario por un monto de ₡630.000,00, eso por doce equivale a ₡7.560.000,00; por lo que un  
4 licenciado universitario después de un juicio de cinco años ese era el monto mayor que podría  
5 llegar a recibir con causales delimitadas, pagando abogados quien usualmente cobra el 25% por  
6 lo que el costo beneficio de pelear no era tan atractivo.

7 Recalca que el listado de aspectos por discriminación no es taxativo, no es cerrado, la reforma  
8 indica que cuando se reclame un tema de discriminación, la persona afectada le basta: describir  
9 los hechos y dar parámetros de comparación, por ejemplo: se participa en un concurso en el que  
10 se exigían atestados y requisitos, los cuales reúne el oferente, pero si este considera que se le  
11 discrimina porque es de una comunidad de Alajuela complicada y ese alegato es válido para  
12 presentar el reclamo y le corresponde al patrono, demostrar la objetividad de la medida,  
13 demostrar por qué escogieron a esa persona y no a la persona afectada. Sugiere documentar las  
14 decisiones en base a criterios técnicos y objetivos, que le sirvan al patrono en caso de reclamo ya  
15 que actualmente la facilidad de los reclamos, son mucho mayor cuando se ve el tema de la  
16 defensa pública gratuita.

17 Indica que se habla de discriminación cuando el trato diferenciado no tiene una razón objetiva de  
18 ser.

19 Menciona que cualquier persona que tome una decisión relativa a reclutamiento, selección,  
20 nombramiento, movimientos de personal, o en cualquier otra cosa, que incurra en discriminación,  
21 esa persona podrá ser despedida sin responsabilidad patronal, por lo que si se firma un  
22 nombramiento que después es cuestionado la persona gana el caso por discriminación, si se firma  
23 un despido el cual se cae por discriminación, tanto el que firma como el que recomendó pueden  
24 ser despedidos sin responsabilidad patronal, por lo que se abre un escenario de mayores  
25 elementos para reclamar discriminación, pero además el ofendido lo reclama, lo reinstalan y llega  
26 sacando pecho, con una ganas de ver a la persona que les hizo el daño. Señala que actualmente  
27 el techo de la indemnización desaparece y el nuevo Código dice que el Juez valorará los daños y  
28 perjuicios. Expresa que en Costa Rica no se está acostumbrado. Menciona que previo a la  
29 reforma apelar por discriminación laboral era un proceso de cinco años, con la reforma se  
30 inaugura el término de tutela del debido proceso, proceso judicial que no se tenía en el país y si

1 se cumplen los plazos establecidos quien demando por discriminación tendrá su resolución en el  
2 término de un mes, proceso copia a Colombia.

3 El Lic. Gutiérrez Abarca, externa que desde un inicio se conoce cuáles son las condiciones que los  
4 concursos requieren para el puesto y no es solo económicamente hablando, sino desde el  
5 conocimiento y condiciones económicas, está claramente establecido el para qué, quienes si o  
6 quienes no, se debe de tener perfiles de puestos actualizados, los beneficios no es solo lo  
7 económico, sino también viajes, capacitaciones, anualidades, beneficios como tal que otorga el  
8 patrono y se debe justificar muy bien por qué a un funcionario se le da la oportunidad de  
9 capacitarse y a otro no. Lo que se persigue es si existe tratamiento diferenciados, por qué a unos  
10 sí y a otros no se pueda justificar ese trato diferenciado.

11 El Lic. Ronald Gutiérrez Abarca, representante de la empresa BDS Asesores, sugiere que toda  
12 persona que tenga que ver con contratación, despidos, nombramientos o ascensos, mantengan el  
13 mismo discurso a nivel institucional. En caso se realizar alguna desvinculación se debe eliminar  
14 algún sesgo discriminatorio y en los casos sin responsabilidad patronal ajustarse a lo ya lo  
15 comentado y si existe un debido proceso documentarlo, indica que no estaría de más que el  
16 patrono periódicamente informe a todo su personal que en la institución se investiga y se  
17 promueve el reglamento aplicable relacionado con la discriminación.

18 Manifiesta que un primo hermano de la discriminación son los fueros de protección:

## 19 FUEROS DE PROTECCIÓN

20  
21 El fuero especial de protección es una protección que la legislación le otorga a  
22 un trabajador, en virtud de una condición personal, la cual le impide al patrono  
23 tomar un acto tendiente a desmejorar la condición de empleo del colaborador.

24 La Reforma Procesal Laboral agrupa los diferentes fueros de protección que  
25 existen en la legislación laboral.



### 26 ARTÍCULO 540 CT.

27  
28 *“Las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado que, en virtud de  
29 un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para  
30 ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo  
del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de  
fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o  
autorizaciones especialmente previstas”.*



## ¿QUIÉNES GOZAN DE ESTA PROTECCIÓN?

1) Los servidores y las servidoras del Estado en régimen de servicio civil, respecto del procedimiento ante el Tribunal de Servicio Civil.	
2) Las demás personas trabajadoras del sector público para la tutela del debido proceso o fueros semejantes.	EL DEBIDO PROCESO SE TUTELA A PARTIR DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEPENDENCIA COMPETENTE.
8) Quienes gocen de algún fuero semejante mediante ley, normas especiales o instrumento colectivo de trabajo.	
3) Las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia.	
4) Las personas trabajadoras adolescentes.	EL DEBIDO PROCESO SE TUTELA FRENTE A LA DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DE TRABAJO EN EL MTSS.
5) Las personas cubiertas por el artículo 367 y cualquier otra disposición tutelar del fuero sindical.	
6) Las denunciantes y los denunciados de hostigamiento sexual.	
7) Las personas trabajadoras indicadas en el artículo 620 de este Código.	EL DEBIDO PROCESO SE GESTIONA FRENTE AL ÓRGANO COMPETENTE.

## TUTELA DEL DEBIDO PROCESO



Atención: Podrán impugnarse en esta vía, los casos de discriminación por cualquier causa, en contra de trabajadores, que tengan lugar en el trabajo o con ocasión de él.

## INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN

La Reforma Procesal Laboral **modificó el anterior artículo 604** del Código de Trabajo e introduce **una nueva causal de interrupción de la prescripción:**

Artículo 413 CT: *“Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y las acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán en el término de un año, contado desde la fecha de extinción de dichos contratos. En materia laboral, la prescripción se interrumpirá además por las siguientes causales:*



*d) Por cualquier gestión judicial y extrajudicial para el cobro de la Obligación”.*

1 El Lic. Gutiérrez Abarca, recalca la importancia de un fuero de protección, que consiste en que el  
2 patrono sepa que para despedir debe de cumplir un trámite, con la salvedad que fuero de  
3 protección no es sinónimo de alcahuetería, de inmunidad, es que el trabajador puede ser  
4 despedido para lo cual debe haber falta grave y cumplir un formalismo; por ello se establece la  
5 estructura del proceso judicial:

## ESTRUCTURA DEL PROCESO JUDICIAL



El proceso ordinario se sustanciará, como regla general, en una audiencia oral, la cual se dividirá en dos fases: una preliminar y la otra complementaria o de juicio.

En la nueva fase preliminar, el juez determina la admisibilidad de la prueba, misma que debe ser presentada con la contestación. Debe ser clara, no susceptible a manipulación y en idioma español (o en ambos idiomas).

## ACTUACIONES EN LA AUDIENCIA PRELIMINAR

- 1) Informe a las partes sobre el objeto del proceso y el orden en que se conocerán las cuestiones a resolver.
- 2) Aclaración, ajuste y subsanación de las proposiciones de las partes, cuando a criterio del juzgado sean oscuras, imprecisas u omisas respecto de derechos irrenunciables.
- 3) Intento de conciliación.
- 4) Si no se diera la conciliación, se procederá a recibir la prueba que se estime pertinente sobre: nulidades no resueltas anteriormente, vicios de procedimiento invocados en la audiencia y excepciones previas no resueltas con anterioridad.
- 5) De seguido se discutirá y resolverá sobre todas esas cuestiones.
- 6) Recepción de las pruebas sobre excepciones previas o cuestiones de improponibilidad reservadas y emisión anticipada del pronunciamiento correspondiente, que hubieran sido admitidas al convocarse la audiencia.
- 7) Se dará traslado sumarisimo sobre las pruebas allegadas al expediente y que se hubieran dispuesto al cursarse la demanda o la reconvencción.

## CONDENATORIAS A CONSIDERAR

Se permite que los jueces resuelvan con montos superiores de los solicitados por un trabajador en su pretensión.

ART. 432 CT. Cuando se trate de derechos irrenunciables, los órganos de trabajo, al dictar sus sentencias, **ajustarán los montos respectivos a lo que legalmente corresponda, aunque resulten superiores a lo indicado en la pretensión, cuando algún documento o medio probatorio lo sustente de forma indubitable.** Respecto de los extremos renunciables, las estimaciones o las fijaciones hechas en la demanda regirán como límites que los órganos de trabajo no podrán sobrepasar.

Reinstalación/Salarios Caídos.

ART. 566 CT. En toda sentencia que disponga la reinstalación con salarios caídos, el pago de estos no podrá ser superior **al importe de veinticuatro veces el salario mensual total de la parte trabajadora al momento de la firmeza del fallo**, salvo disposición especial que establezca otra cosa, sin que en ningún momento pueda ser inferior al mínimo legal. Esta fijación no admite adecuaciones o indexaciones.

Se ordenan pagos a favor de la CCSS.

ART. 567 CT. Cuando en sentencia firme se condene a pagar salarios adeudados, además del pago al trabajador del salario que le corresponda, **deberá pagarse a la CCSS las cuotas obrero-patronales y demás obligaciones adeudadas a la seguridad social** correspondientes al período laborado, **aun cuando dicha institución no haya sido parte en el proceso.**

## EL BENEFICIO DE DEFENSA GRATUITA

### ¿QUIÉNES RECIBEN ESTE NUEVO BENEFICIO?

1. Los trabajadores menores de edad (mayor 15 y menor 18 años) y las trabajadoras embarazadas o en época de lactancia sin importar el salario devengado recibirán asistencia legal por parte del PANI.
2. Trabajadores que aleguen cualquier forma de discriminación (sin importar el salario percibido).
3. Trabajadores cuyo ingreso mensual último o actual no supere 853.200 colones (dos salarios básicos del Auxiliar Administrativo que para el 2017 percibe 426.600 colones por mes). Este servicio lo asume la Defensa Pública.
4. Alrededor del 90% de la población actual de trabajadores perciben un salario igual o menor a 853.200 colones mensuales.

Artículos 453, 454 y 455 del CT.

El Lic. Gutiérrez Abarca, indica que en la audiencia preliminar se podrá subsanar los defectos que tenga el expediente, porque es muy lamentable llegar a un juicio después de dos años, esperar a que llegue el Juez y este cuando inicie el juicio indique no hay juicio porque no llamó a un testigo, esto con lleva a volver a esperar dos años para que se programe el juicio nuevamente.

## TRÍPTICO DEL DERECHO LABORAL COLECTIVO



## NEGOCIACIÓN COLECTIVA SEGÚN MTSS

COSTA RICA, MTSS: Sindicatos activos, afiliados y tasa de sindicación, por sector institucional, 2011-2015						
Sector institucional	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>SINDICATOS</b>	256	254	262	288	286	276
Sector privado	118	132	139	131	123	118
Sector público	138	122	123	157	163	158
<b>AFILIADOS</b>	185 826	190 442	201 910	207 109	193 093	289 330
Sector privado	69 263	66 408	69 191	69 948	46 037	57 403
Sector público	116 563	124 034	132 719	137 161	147 056	231 927
<b>OCUPADOS <sup>1/</sup></b>	1 886 234	1 918 109	1 994 166	2 088 282	2 059 600	2 027 518
Sector privado	1 563 740	1 605 900	1 704 034	1 766 873	1 778 620	1 760 570
Sector público	322 494	312 209	290 132	321 409	280 980	266 948
<b>TASA DE SINDICACIÓN (%) <sup>2/</sup></b>	9,9	9,9	10,1	9,9	9,4	14,3
Sector privado	4,4	4,1	4,1	4,0	2,6	3,3
Sector público	36,1	39,7	45,7	42,7	52,3	86,9

### LIBERTAD SINDICAL

## FUEROS DE PROTECCIÓN

Se consolida mediante lo dispuesto en el nuevo artículo 540, el fuero de protección en favor de los dirigentes sindicales (art. 367 del CT) y ciertos trabajadores sindicalizados.

Si el patrono ejerciera medidas contra los anteriores, en perjuicio de su fuero sindical, podrán los trabajadores acudir a una vía sumarísima, a efectos de la protección de sus Derechos:



### ARTÍCULO 540.-

*“Las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado que, en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas”.*

## SUPUESTOS ESPECÍFICOS DE PROTECCIÓN

### Artículo 367 del Código de Trabajo

#### TRABAJADORES DURANTE LA FORMACIÓN DEL SINDICATO

- Hasta 20 trabajadores, que han asumido la iniciativa de constituir el sindicato.
- La protección se extiende hasta por un máximo de 4 meses desde la notificación formal de la lista al Dpto. de Organizaciones Sociales del MTSS.

#### DIRIGENTE SINDICAL

- En proporción al número de afiliados: 1 dirigente por los primeros 20 afiliados, 1 más por cada 25 adicionales, máximo 4 (independientemente del número de afiliados).
- Hasta 6 meses después del vencimiento de su período.

#### LISTADO NO TAXATIVO

- Tutela en favor de no solo los representantes elegidos, también los candidatos y aquí sin límite cuantitativo. La condición de candidato se pierde si celebra la elección y no fue electo.
- Por 3 meses a partir de la comunicación de su candidatura al MTSS.
- Pueden establecerse disposiciones más favorables en convenciones colectivas o en otros instrumentos internos. Cuidado con cantidades excesivas.

## HUELGA

### ¿QUÉ ES LA HUELGA?

La huelga legal es (artículo 371 CT):

- Un derecho.
- Que consiste en la suspensión **concertada y pacífica del trabajo**.
- En una empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo.
- Acordada y ejecutada **como mínimo, por tres personas trabajadoras** que representen **más de la mitad de los votos emitidos por los empleados o empleadas involucrados en un conflicto colectivo de trabajo**.

Comprende la participación en las actividades preparatorias que no interfieran en el desenvolvimiento normal de las labores de la organización, de convocatoria, de elección de su modalidad, de adhesión a una huelga ya convocada o la negativa a participar en ella, de participación en su desarrollo, de desconvocatoria, así como la decisión de dar por terminada la propia participación en la huelga.

## AMPLIACIÓN DE LOS FINES DE LA HUELGA

Previo a la Reforma Procesal Laboral, el Código de Trabajo permitía recurrir a la huelga, con el exclusivo propósito de mejorar o defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores.

La RPL permite la huelga tanto por conflictos económicos y sociales, como por jurídicos:

JURÍDICOS

Sobre la interpretación y aplicación de una norma existente.

ECONÓMICOS  
Y SOCIALES

Petición de una norma nueva o bien distinta a la vigente. Crea un derecho.

### ARTÍCULO 378 CT:

La huelga, cualquiera que sea su modalidad, sea que la convoque uno o más sindicatos o, en su caso, una coalición de personas trabajadoras, podrá ejecutarse:

- **Intermitentemente:** cesa y reaparece la no ejecución de servicios a lo largo del período de huelga constantemente.
- **De manera gradual:** la actividad productiva cesa por breves períodos de tiempo y van aumentando conforme el paso del tiempo.
- **De forma escalonada:** las actividades productivas van cerrándose una tras otra.

En estos casos, los días y las horas de suspensión, así como la modalidad de la huelga, deben ser comunicados, por escrito, a la parte empleadora previamente a su inicio, directamente o por medio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

## REQUISITOS DE LEGALIDAD DE LA HUELGA

### ARTÍCULO 377 CT.

1. Observar las disposiciones del artículo 371.
2. **Agotar** alguna de las **alternativas procesales de conciliación**. En los conflictos jurídicos que den lugar a la huelga legal, este requisito se entenderá satisfecho por medio de la intimación que el sindicato o los trabajadores hagan al empleador, otorgándole un plazo de por lo menos un mes para resolver el conflicto.

No se habilita la huelga en servicios públicos.  
Se mantiene la redacción de los artículos 375 y 376 del CT.

El Lic. Gutiérrez Abarca, menciona que con la Reforma Procesal Laboral se fortalecen los tres derechos, no se fortaleció solo uno y cuando se fortalece uno el efecto inmediato hace que se

1 fortalezcan los otros: Libertad Sindical, Huelga y Negociación Colectiva. Aclara que la huelga  
2 puede ser declarada ilegal sino se intenta negociar con el patrono y por ello se han caído muchos  
3 movimientos de protesta en el país.

## 4 **EFFECTOS DE LA DECLARATORIA** 5 **DE ILEGALIDAD DE LA HUELGA**

6  
7  
8 **La terminación de los contratos de trabajo o, en su defecto, el**  
9 **rebajo salarial o cualquier tipo de sanción solo será procedente a**  
10 **partir de la declaratoria de ilegalidad de la huelga.**

11 De conformidad con el artículo 385, firme la declaratoria de  
12 ilegalidad, la parte empleadora podrá ponerle fin sin  
13 responsabilidad patronal, a los contratos de trabajo de los  
14 huelguistas, cuando estos no se reintegren al trabajo en las 24  
15 horas siguientes a la notificación de la resolución.

16 Menciona que el dirigente sindical sí puede llegar a ser despedido, no está en una burbuja, pero  
17 solo por falta grave, previa autorización del Ministerio de Trabajo y si ese trámite se incumple se  
18 va a la tutela del debido proceso, por lo que actualmente el dirigente sindical tiene doble  
19 protección, con la salvedad que dirigente sindical es aquel, según lo señala el artículo 367 o  
20 aquellos a quien el patrono designe como dirigente sindical. Se debe tener claro que el fin de la  
21 huelga es defender un deber económico y social, por ello en la Reforma se habilitaron algunos  
22 tipos de huelga porque en Costa Rica entendían como dañinos y exceso para el patrono, tales  
23 como: huelga intermitente, huelga gradual y escalonada y se asignaron algunos porcentajes para  
24 la huelga.

25 En cuando a los servicios públicos quedó la misma redacción de los artículos 375 y 376, porque se  
26 prohíbe huelga en el servicio de transporte, alumbrado público, servicios de salud, cárceles y  
27 servicios portuarios, sin embargo el hecho de que algo esté prohibido no quiere decir que eso va a  
28 pasar.

29 El Lic. Gutiérrez Abarca, da lectura a las siguientes conclusiones:

### **CONCLUSIONES**

- 1 • La RPL modificó más de la mitad del Código de Trabajo, a partir de 3 ejes fundamentales:  
2 parte individual, parte colectiva y la parte laboral procesal.
- 3 • En la parte laboral individual hay cambios muy importantes en materia de: carta de  
4 despido, fueros de protección, tutela del debido proceso y nuevos criterios sobre  
5 discriminación.
- 6 • Conviene revisar la documentación que utiliza la organización para escoger a su personal,  
7 para la realización de concursos y ascensos así como para la desvinculación de su  
8 personal.
- 9 • En la parte laboral procesal destaca la oralidad dentro de los procesos judiciales laborales y  
10 las nuevas disposiciones en torno a la audiencia preliminar y la defensa gratuita.
- 11 • En el eje colectivo se formaliza lo referente al fuero sindical y sus implicaciones. Asimismo,  
12 se incorporan disposiciones entorno al concepto de huelga, particularmente en lo que se  
13 refiere a porcentajes de convocatoria, requisitos de legalidad y efectos.”

14 El Lic. Gutiérrez Abarca, agradece la atención brindada y se retira al ser las 6:35 p.m.

15 Concluida la capacitación la Junta Directiva acuerda:

16 **ACUERDO 02:**

17 **Dar por recibida la información brindada por el Lic. Ronald Gutiérrez Abarca,**  
18 **Representante de la empresa BDS Asesores y Jurídicos, sobre la Reforma**  
19 **Procesal Laboral./ Aprobado por ocho votos./**

20 **Comunicar al Lic. Ronald Gutiérrez Abarca, Representante de la empresa BDS**  
21 **Asesores y Jurídicos./**

22 La Licda. Mónica Vargas Bolaños, Auditora Interna y la Licda. Yessenia Esquivel Mendoza, Jefa del  
23 Departamento de Recursos Humanos, salen de la sala al ser las 6:39 p.m.

24 La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, sugiere tomar un acuerdo para que la administración  
25 en conjunto con los abogados de la corporación se le dé una revisión exhaustiva a los contratos  
26 por servicios profesionales que realiza la Corporación, a fin de no caer en laboralidad, tal y como  
27 ocurrió con el Grupo Musical.

28 La M.Sc. Nazira Morales Morera, Fiscal, externa que le preocupa porque en su momento de  
29 aplicación de la Ley todo ese tipo de situaciones, máxime si la Ley se había socializado desde hace  
30 tanto tiempo; además le preocupa el tema de las diferentes agrupaciones del Colegio, le preocupa

1 mucho las finanzas del Colegio e implicaciones legales que se puedan dar, por lo que posterior a  
2 la valoración la Junta Directiva tendrá que realizar decisiones importantes y radicales en aras de  
3 resguardar las finanzas del Colegio porque no se pueden permitir lujos y dar cabidas demandas  
4 laborales encubiertas que posteriormente el Colegio debe apechugar. Sugiere que se convoque  
5 una sesión específicamente para analizar esos riesgos.

6 El MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III, considera que el riesgo existe en todo lo que se hace en  
7 la vida, algunos son intrínsecos desde el momento en que se realiza cualquier actividad, añade  
8 que solo se habla de grupos deportivos y artísticos, pero aquí también se le hace contrato a los  
9 facilitadores para realizar la función que hace el Colegio, no por ello se puede entrar a satanizar el  
10 tema, porque el Colegio tiene que realizar actividades y este tema lo ha externado en varias  
11 oportunidades. Indica que existen mitigadores de riesgo pero se debe de llevar un control  
12 efectivo y una política de mitigación de riesgos, con ello quiere decir que el tema de  
13 contrataciones se tiene que hacer como se tiene que a ser, o sea a derecho, si se tiene cada  
14 aspecto cubierto, eso es un mitigador pero siempre el riesgo existirá en todo lo que se hace en la  
15 vida y en todo lo que se hace en el Colegio existe un riesgo.

16 Concluye indicando que lo que le deja la charla es que se está en pañales en todo el tema, por lo  
17 que se alegra que la nueva Jefa del Departamento de Recursos Humanos, realizara la capacitación  
18 y tome para su saco, considera muy prudente tal y como lo indica la señora Fiscal y la señora  
19 Presidenta, se debe de tomar muy en serio a fin de que los abogados realicen un análisis profundo  
20 del tema y si es necesario contratar a BDS Asesores Jurídicos para que lo hagan, pues que se  
21 contrate para que lo hagan ellos; pero espera que acá en el Colegio se cuente con la capacidad  
22 técnica y de conocimiento, el asunto es la capacidad en cuanto a tiempo. Insta a ser muy directo  
23 y sincero en este tema porque en derecho como todo en la vida existen especializaciones y esta  
24 es una especialidad y con la nueva Reforma con mucha más razón.

25 Espera que no se entre en pánico por este tipo de cosas, porque no se tiene por qué, sino buscar  
26 que la información sea la correcta y que asesoren a la Junta Directiva de una forma correcta para  
27 continuar realizando las actividades que tiene que hacer el Colegio.

28 La señora Presidenta sugiere realizar la revisión de contratos e incentivos para no incurrir en una  
29 relación laboral de ningún tipo.

1 La M.Sc. Gissell Herrera Jara, Vocal I, sabe que está en un periodo de transición y aunque el tema  
2 se venía dando en el Colegio se debe revisar, sugiere no limitarse solo a revisar contratos, sino  
3 generalizar el acuerdo para que se pueda trabajar en todos los elementos tocados en la charla.

4 Conocida esta solicitud la Junta Directiva acuerda:

5 **ACUERDO 03:**

6 **Solicitar a la Dirección Ejecutiva, la revisión de contratos por servicios**  
7 **profesionales, establecidos por la Corporación a la fecha, con la finalidad de**  
8 **determinar que no se incurra en aspectos de laboralidad en una relación no**  
9 **laboral. Al respecto deberá presentar un informe ante la Unidad de Secretaría a**  
10 **más tardar el jueves 30 de noviembre de 2017./ Aprobado por ocho votos./**  
11 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva y a la Unidad de Secretaría./**

12 La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, informa que tanto la M.Sc. Gissell Herrera  
13 Jara, Vocal I, como la M.Sc. Nazira Morales Morera, Fiscal, se incorporaron de manera  
14 tardía a la sesión por asistir a una actividad de la Corporación.

15 Conocido este punto la Junta Directiva toma los siguientes acuerdos:

16 **ACUERDO 04:**

17 **Justificar la llegada tardía de la M.Sc. Gissell Herrera Jara, Vocal I, a la sesión**  
18 **100-2017 del miércoles 18 de octubre de 2017, por encontrarse en una**  
19 **actividad organizada por el Colegio./ Aprobado por siete votos./**  
20 **Comunicar a la M.Sc. Gissell Herrera Jara, Vocal I y a la Unidad de Secretaría./**

21 La M.Sc. Gissell Herrera Jara, Vocal I, se inhibe de la votación por ser la interesada.

22 **ACUERDO 05:**

23 **Justificar la llegada tardía de la M.Sc. Nazira Morales Morera, Fiscal, a la sesión**  
24 **100-2017 del miércoles 18 de octubre de 2017, por encontrarse en una**  
25 **actividad organizada por el Colegio./ Aprobado por siete votos./**  
26 **Comunicar a la M.Sc. Nazira Morales Morera, Fiscal y a la Unidad de Secretaría./**

27 La M.Sc. Nazira Morales Morera, Fiscal I, se inhibe de la votación por ser la interesada.

28 **SIN MÁS ASUNTOS QUE TRATAR LA PRESIDENTA FINALIZA LA SESIÓN A LAS**  
29 **DIECINUEVE HORAS CON DIECISIETE MINUTOS DEL DÍA INDICADO.**

30

1

2

3 **Lilliam González Castro**

**Violeta Cambronero Cascante**

4 **Presidenta**

**Prosecretaria**

5 Levantado de Texto: Maritza Noguera Ramírez.