

MTSS-DMT-OF-186-2017

20 de febrero del 2017

Licenciado

Fernando Madrigal Morera

Fiscalizador

División de Contratación Administrativa

Contraloría General de la República

Estimado señor:

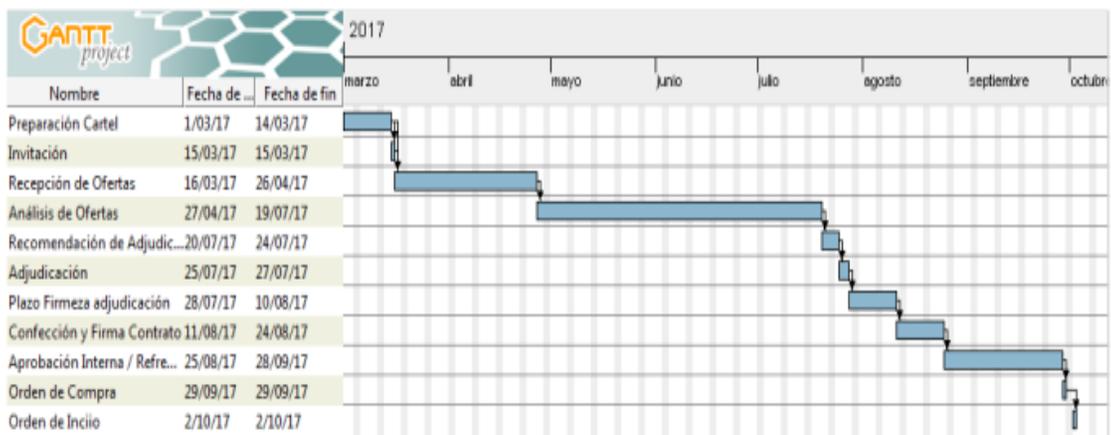
Reciba un cordial saludo. Como adenda a mi oficio DGAF-DPI-OF-030-2017, del 06 de febrero del 2017, mediante el cual se dio respuesta al oficio 01307 (DCA-0226), del 01 de febrero del 2017, respetuosamente agrego lo siguiente:

1. Debe la Administración, explicar ampliamente, por qué razón siendo el procedimiento ordinario la regla, no resulta ser el idóneo para atender la necesidad propuesta.

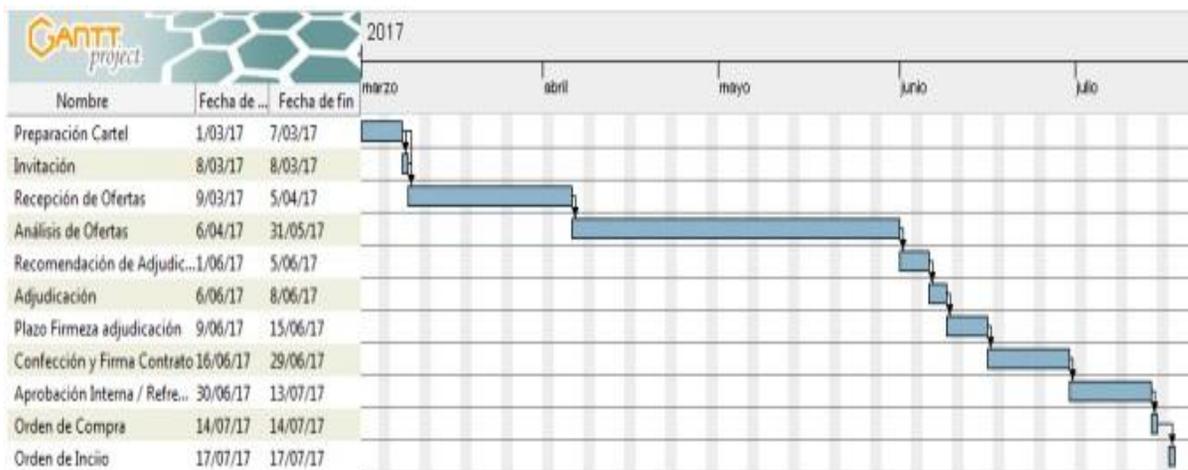
Abordando particularmente la incidencia de la entrada en vigencia de la Ley No. 9343, en la necesidad que expone la Administración.

De acuerdo con el sondeo efectuado, en los lugares en que se requiere arrendar nuevas locaciones para ubicar las oficinas del MTSS, deberíamos efectuar una licitación pública, para San José, y licitaciones abreviadas para Alajuela, Liberia, Pérez Zeledón, Puntarenas y Santa Cruz. Esto implica que los procedimientos ordinarios podrían resolverse como mínimo en octubre 2017 para San José y, a mediados de julio para las otras localidades.

PROYECCION DE TIEMPOS: LICITACION PÚBLICA



PROYECCIÓN DE TIEMPOS: LICITACION ABREVIADA



Según lo expuesto por funcionarios destacados en las Direcciones directamente involucradas con la Reforma Procesal Laboral, los cambios que se aplicarán serían:

a) Principales cambios en la estructura y en los servicios

El principal cambio que se da en la estructura, radica en que el Departamento de Resolución Alternativa de Conflictos pasa de ser un Departamento, a ser una Unidad regional del Departamento de Relaciones de Trabajo, esto para dar respuesta a la competencia territorial que debe ser acatada por el Ministerio y disponer de los recursos de infraestructura y humanos para hacer frente a esta competencia.

El artículo 607 dicho señala que la solicitud de arbitraje se presentará directamente ante el Departamento de Relaciones de Trabajo de la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o ante la respectiva dependencia regional de este Ministerio competente en razón del territorio, que funcionará como centro de arbitraje. De esta norma claramente se desprende la necesidad institucional de contar con centros de arbitraje en todo el territorio nacional, con personal competente para brindar el servicio que establece la ley.

En virtud del mandato territorial que contiene la citada ley, así como el aumento en la complejidad de las nuevas competencias y diversidad de los servicios, resulta necesaria una estructura que se destinará como unidades de Resolución Alternativa de Conflictos, las cuales tendrán a cargo los diferentes procesos de esta materia.

A nivel de recurso humano, las mismas deberán contar con coordinadores, que puedan gestionar el recurso humano de acuerdo a la demanda, así como los diferentes trámites administrativos que se requieren para el funcionamiento normal de cada unidad.

b) Cambios en los servicios

Este criterio de territorialidad se establece en función de los intereses de las partes, a quienes se les brinda la facilidad de acudir al órgano administrativo más próximo a su domicilio o al

lugar donde la pretensión guarda alguna vinculación; pero, a su vez, obedece a la razón de posibilitar una mejor realización de las actividades relacionadas con el servicio.

Las reglas referentes al criterio territorial tienden, fundamentalmente, a eliminar los inconvenientes derivados de la distancia a los usuarios, con el fin de obtener mayor rendimiento del servicio, dada la aproximación entre la sede del órgano administrativo y su domicilio o centro de trabajo.

La territorialidad va a implicar además una mejor repartición de las cargas de trabajo entre los funcionarios del Departamento, estableciendo una distribución del personal de acuerdo con la demanda regional que exista de los servicios. Esto tendrá una incidencia positiva en los tiempos de atención de los usuarios, en razón que cada región atenderá los casos propios del territorio que les compete, en lugar de concentrarse todos en una sola provincia, por ejemplo en San José.

De igual forma, la división en Unidades permite que cada una de ellas cuente con un supervisor directo que velará por el adecuado servicio institucional, supervisión y coordinación que se dificulta cuando la jefatura inmediata se encuentra en una zona geográfica diferente y eventualmente alejada de sus funcionarios.

Otro beneficio de la territorialidad es que va a permitir un control estadístico más claro, para determinar las necesidades de capacitación de la zona, no solo respecto de los funcionarios sino de la población en general. Por ejemplo, si se logra evidenciar que una zona no está alcanzando un porcentaje significativo de conciliación, se podría preparar una campaña de divulgación sobre la importancia de la resolución alterna de conflictos en las empresas de la zona.

Estructura brinda accesibilidad: Al brindarse un servicio en todas las regiones del país se le garantiza al usuario ser atendido en la zona geográfica donde reside, aminorando los costos de traslado y el tiempo para su atención. La estructura permitirá definir las competencias por

región de manera que los usuarios cuenten con los diferentes servicios, coordinados a través de un funcionario que podrá ir analizando las particularidades de la región a su cargo y tomar las decisiones pertinentes dentro de los procesos establecidos, movilizar recursos dentro de su misma área geográfica para que el servicio sea más oportuno. Así mismo se da cumplimiento al principio que la Ley 8343 establece en su artículo 607.

Seguridad jurídica: El establecimiento de reglas claras en materia de competencia territorial hace que todos los usuarios estén entendidos del lugar al que se deben presentar a solicitar la atención del servicio que necesitan.

Eficiencia y Eficacia. La estructura permitirá un mejor aprovechamiento de los recursos, así como una mejor planificación de objetivo y metas por áreas y zona geográficas, lo cual a su vez da lugar a que se puedan focalizar acciones de acuerdo a la realidad de cada zona.

Mejor capacidad gerencial: Al estar la estructura dividida permite mayor supervisión y toma de decisiones, lo cual va a tener un efecto directo en los servicios que se prestan.

Calidad en la información: A través del Departamento de Evaluación y Análisis se analiza la data de los departamentos, la cual retroalimenta a las respectivas jefaturas para la toma de decisiones y planes de mejora continua.

Una de las variantes más importantes en la implementación de la Reforma Procesal Laboral es el cambio que a nivel tecnológico, esto por cuanto los procedimientos son orales y requieren de tiempos de resolución muy cortos.

En este sentido ya se han realizado las coordinaciones necesarias con el Poder Judicial y mediante convenio se están adquiriendo sistemas de información que conllevan a la disposición del expediente electrónico, así como herramientas que faciliten los arbitrajes mediante el audio y video.

Por ello contar con una estructura que permita la definición de responsabilidades en cada una de las fases del expediente, así como el fluido ágil de información para la resolución de cada uno de los casos, se convierte en un pilar trascendente.

c) Funciones generales que contempla la Ley de Reforma Procesal Laboral para la Dirección de Asuntos Laborales

- Se establece y formaliza un procedimiento nuevo denominado “Estudio de Afiliación Sindical” (Art. 696 y 697), que conlleva, en lo principal: a) Recibir solicitud de la parte interesada, designar el funcionario responsable del estudio, b) coordinar con los Departamentos de Recursos Humanos para la revisión de las planillas y reportes de afiliación, mismos que son entregados al Departamento de Organizaciones Sociales, c) realizar reuniones con las partes, d) llevar el pulso del proceso, e) confrontación de datos aportados por las partes, f) levantamiento de actas de reuniones y de cotejo realizados, g) elaboración de un informe, h) emisión de certificación correspondiente y, i) en caso de conflicto sugerir al superior la designación de la parte legitimada.

- En el caso de convenciones colectivas por sector, que involucren a más de una institución o empresa, la acreditación se hará conforme a las reglas establecidas en el artículo 696, para lo cual deberá solicitarse al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que haga una determinación previa del número total de sindicalizados del conjunto de instituciones o empresas, del porcentaje de sindicalizados que tiene cada sindicato en dichas instituciones o empresas, individualmente consideradas, y del número de afiliados que tiene cada sindicato participante en el conjunto del sector involucrado Art. 700.

-Conciliación individual para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos podrán conciliar, esto significa que se aplicará el procedimiento actual, incluida la etapa de consulta y cálculo de prestaciones (Art. 682-683), además de todo lo que atañe a la negociación colectiva en el sector público.

-Solución de los conflictos jurídicos individuales o colectivos mediante árbitros especializados: La regulación en lo que atañe a los arbitrajes en colectivos e individuales para asuntos de orden jurídico, se encuentra regulado en los artículos 601 al 613 de la Reforma Procesal Laboral siendo el competente para su realización el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Fiscalizar desde su creación hasta su funcionamiento, los centros de arbitraje privados y los del Ministerio de Trabajo. Todas las controversias jurídicas patrimoniales, fundadas en derechos disponibles, derivadas de las relaciones de trabajo o empleo, ya sean individuales o colectivas se pueden llevar a un arbitraje.

-El MTSS mantendrá una lista de árbitros y las partes pueden elegir un tribunal unipersonal o colegiado y lo escogerán de esa lista que integrará mediante concurso público. Si es un solo árbitro, salvo acuerdo de partes, lo escoge el MTSS o el respectivo centro de arbitraje.

El Departamento de Relaciones de Trabajo o la respectiva dependencia regional del MTSS competente en razón de territorio, que funcionará como centro de arbitraje, se encargará de toda la fase de instrucción previa antes de entregar el arbitraje al integrante o integrantes elegidos de la lista. Igualmente, el centro de arbitraje tendrá que hacer la fijación de los honorarios. Es al MTSS a quien le corresponde darle curso y así trasladarlo al Tribunal. De no reunir los requisitos allí señalados no se le da curso a la solicitud.

Si hay gratuidad se traslada el pago de los honorarios al Fondo de Apoyo a la Solución de Conflictos, que se crea con esta ley, hasta tanto adquiera solidez el mismo.

El proceso arbitral se llevará a cabo de igual manera que los juicios orales en la misma forma que se llevan a cabo los procesos ordinarios.

Trasladar el recurso de apelación ante la Sala Segunda solo en aspectos de forma o por laudar en derechos indisponibles, si es procedente por la forma se devuelve para repetir el juicio y se dicte nueva sentencia y no se podrán cobrar honorarios adicionales, el laudo tiene valor de cosa juzgada y se ejecutará según lo previsto en el proceso de ejecución.

d) Vinculación de las nuevas funciones con lo establecido en la normativa institucional

A nivel institucional, con la aprobación de la Reforma Procesal Laboral, se fortalece significativamente el rol que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha venido desempeñando desde 1943, con la promulgación del Código de Trabajo. De esta manera el Estado Costarricense, a través de la Cartera de Trabajo y Seguridad Social, dispone de herramientas e instrumentos jurídicos que vienen a consolidar los derechos laborales fundamentales, así como los procedimientos y principios que los salvaguardan. Se espera que el principio constitucional de justicia pronta y cumplida adquiera plena vigencia, de tal suerte que esté cada vez más cerca de la realidad laboral de los miles de personas trabajadoras.

Con ocasión de la Ley de Reforma Procesal Laboral, en el marco de la negociación laboral y los derechos laborales fundamentales de los trabajadores, se percibe una nueva dimensión de la administración de justicia, desde la perspectiva de las normas internacionales del trabajo, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, adoptados por la Organización Internacional del Trabajo en 1998.

Otro de los efectos más importantes de la implementación de las nuevas competencias que asigna la Reforma Procesal laboral a este Ministerio, tiene que ver con el descongestionamiento de los Tribunales de Justicia en materia laboral, por cuanto se establecen mecanismos de resolución alterna de conflictos regidos por los mismos principios de los procesos judiciales laborales, como son la oralidad y gratuidad, de tal suerte que, planteado el conflicto, se brindarán mecanismos ágiles y gratuitos para la solución de los problemas existentes entre patronos y trabajadores, democratizando aún más el acceso a la justicia. No hay duda que con las nuevas competencias asignadas a este Ministerio, se estará coadyuvando en forma muy significativa, a la disminución de la mora judicial y consecuentemente a la desjudicialización de los conflictos laborales.

2. Respecto a la solicitud, este órgano contralor no tiene claridad, respecto al procedimiento de selección; por cuanto, la Administración indica que realizaría concursos, pero también señala el artículo 131 inciso j (artículo 139 del RLCA).

Sobre el particular, debe aclararse que los funcionarios destacados en las oficinas ubicadas en las diferentes localidades que requieren mudarse de inmueble, han generado investigaciones sobre el precio promedio de los arrendamientos y, actualmente, sobre la disponibilidad de locales que cumplan con las condiciones que se necesitan, para determinar si existen opciones o, por el contrario, únicamente una y, de esta forma determinar si se requiere una contratación concursada o se podría optar por aplicar lo dispuesto en el artículo 131 j) del RLCA.

Con base en lo expuesto decidimos solicitar autorización para las localidades indicadas en nuestro oficio MTSS-DMT-OF-139-2017; sin embargo, estos permisos se utilizarán únicamente en caso de que sean necesarios.

3. La Administración debe explicar cuál es el tipo de arrendamiento que propone, esto de conformidad con la normativa emitida por el Ministerio de Hacienda, y las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) en caso que corresponda.

Según las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), existen dos tipos de arrendamiento: Operativo y Financiero. Ambos se refieren al ARRENDADOR (forma contable de registros, depreciaciones amortizaciones, entre otras), en este caso el MTSS es arrendatario, por lo tanto no se aplica y se se tratará como un gasto.

El tipo de arrendamiento que se llevaría a cabo sería un arrendamiento común de edificios en la subpartida 10101, arrendamiento de edificios. El Ministerio de Hacienda actualmente no ha emitido normativa nueva de alquileres, solamente la Directriz H-23 (derogada) y las Normas de Ejecución Presupuestaria 2017, (Resoluciones), la cual establece realizar una resolución previa para iniciar la ejecución del presupuesto, misma que se estaría elaborando en el momento que se lleve a cabo dicho compromiso.

4. Se deberá remitir certificación emitida por funcionario competente, en el que se acredite si cuenta con los recursos suficientes y disponibles para el presente año, para hacerle frente al objeto de la contratación.

La Dirección Financiera del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emite la certificación presupuestaria número **DF-DP-CON-25-2017**, de fecha 20 de febrero del 2017, en la cual se indica que el Programa 731-00 “Inspección del Trabajo” cuenta con recursos por un total de ₡473.793.811.15 (Cuatrocientos setenta y tres millones setecientos noventa y tres mil ochocientos once colones con 15/100).

5. La Administración debe indicar y precisar, cuántos inmuebles requiere contratar, qué particularidades: áreas, condiciones, requiere ese Ministerio reúnan los bienes inmuebles y el plazo por el cual solicita se autorice.

Se debe indicar en razón de cada inmueble el monto que estima para cada uno y el monto total de la solicitud.

De acuerdo con la estimación de la necesidad institucional, se deben alquilar al menos seis edificios, según se muestra en el siguiente cuadro:

Oficina Regional	Metros Cuadrados	Cantidad de Funcionarios	Costo Estimado Mensual
Alajuela	633,19	34	₡ 3.500.000,00
Liberia	494,51	30	₡ 3.000.000,00
Pérez Zeledón	434,10	20	₡ 3.000.000,00
Puntarenas	446,80	21	₡ 3.000.000,00
San José	675,87	41	₡ 6.000.000,00
Santa Cruz	229,30	14	₡ 2.500.000,00

Nota: En los metros cuadrados, no se contabilizan los metros requeridos para parqueos.

Los edificios que se pretenden alquilar deberán cumplir con al menos las siguientes características:

- a) Deberán ser seguros y accesibles tanto para los usuarios que requieren de los servicios que brinda el Ministerio, como para los funcionarios que laboran en ellos.
- b) Deberán cumplir con lo establecido en la **Ley 7600 “Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”** en cuanto a las condiciones que faciliten a los usuarios el acceso a los edificios.
- c) Espacios aptos para oficinas.
- d) Espacio aptos para salas de arbitraje.
- e) Espacios aptos para salas de espera.
- f) Espacio aptos para archivo.
- g) Espacio aptos para parqueos.
- h) Espacios que puedan ser habilitados como comedores para los funcionarios.
- i) Batería de servicios sanitarios.
- j) Deberán estar ubicados en áreas céntricas que cuenten con servicios públicos relacionados con la prestación de los servicios que se brindan a los usuarios, como por ejemplo: paradas de autobuses, bancos y otras oficinas de servicios públicos.

Es importante además mencionar que a futuro podría requerirse alquilar oficinas en otros cantones, no obstante esto dependerá de las necesidades institucionales, así como de la disponibilidad de presupuesto.

Cordialmente,

Alfredo Hasbum Camacho
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

C: Archivo

EAC/CBT/mbg