

# **REGLAMENTO DE OPERACIÓN DEL CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES**

»Nombre de la norma: Reglamento de Operación del Centro de Resolución de Conflictos Laborales

## **Artículo 1.-**

El CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES es una dependencia del Ministerio de Trabajo, pero que goza de independencia técnica en su tarea de promover, ejercer y difundir la utilización de mecanismos alternos de solución de conflictos, especialmente la mediación-conciliación en conflictos laborales individuales.

## **Artículo 2.-**

El CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES desarrollará labores de mediación en el marco de lo establecido por la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, No. 7727 del 9 de diciembre de 1997 (en lo sucesivo LA LEY) y su Reglamento, así como con base en lo establecido por el Código de Trabajo vigente.

## **Artículo 3.-**

El CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES atenderá casos que ingresarán por cualquiera de las siguientes vías:

- a) Por solicitud directa de una o más partes
- b) Por remisión del caso por parte de una dependencia del Ministerio de Trabajo.
- c) Por remisión del caso por parte de una entidad, organización o institución de ayuda social, comunal o de desarrollo vecinal, con los cuales el CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES acuerde o llegue a acordar relaciones en ese sentido.
- d) Por remisión del caso por parte de una autoridad judicial.

#### **Artículo 4.-**

El CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES no pagará honorarios, comisiones, rebajas, descuentos ni otra parte de remuneración a quien le derive casos, dado que el servicio es totalmente gratuito como servicio público de asistencia en la solución de conflictos en materia laboral.

#### **Artículo 5.-**

El CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES se reserva el derecho de atender o no los casos que reciba o que le remitan, para lo cual podrá aducir cualquiera de las siguientes razones que se entenderá justificada:

- a) No mediabilidad del caso.
- b) Desequilibrio de poder entre las partes, inmanejable para el mediador.
- c) Falta de voluntad de una o más partes para comparecer a la audiencia de mediación.
- d) Falta de voluntad de una o más partes para llegar a un acuerdo.
- e) Cualquier otra razón técnica de peso.

Todas las anteriores causales para no aceptar un caso, deben analizarse con miras a prestar un servicio eficiente, eficaz, y acorde con los principios legales que rigen la materia.

#### **Artículo 6.-**

El CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES contará con las siguientes áreas funcionales:

- a) Área de Recepción
- b) Área de Filtro
- c) Área de Mediación
- d) Área de Asesoría en RAC
- e) Área de Archivo.

El área de recepción será la encargada de recibir las solicitudes de atención de casos y extraer la información necesaria, así como informar debidamente al potencial usuario sobre las reglas y principios que rigen el accionar de CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

El área de filtro será la que reciba las anteriores solicitudes ingresadas y converse inicialmente con cada una de las partes determinando la mediabilidad del caso, la voluntad de las partes, las posibilidades de entrar al proceso de negociación asistida, el nivel de conflictividad, el nivel de violencia, etc. El área de filtro rechazará los casos que no puedan ser mediados con base en los criterios establecidos en el artículo 4 y los casos que se admitan pasarán al área de Mediación.

En el Área de Mediación se cita a las partes al proceso de mediación. Una vez recibido el expediente de parte del Área de Filtro el Área de Mediación cita a las partes para el proceso de diálogo asistido, utilizando para ello las técnicas comúnmente aceptadas en la materia.

Finalmente el caso pasa al Área de Archivo, donde se custodia toda la información y se guarda la confidencialidad de los aspectos del proceso que así lo sean.

El Área de Asesoría en RAC es la encargada de velar por la calidad del proceso, evacuar consultas de los responsables de las distintas áreas de trabajo y procurar el estricto cumplimiento de la Ley y del Reglamento.

Igualmente el Área de Asesoría en RAC procurará el desarrollo de actividades de prevención de conflictos laborales, así como actividades de

difusión de los métodos alternativos de resolución de conflictos y su importancia en el ámbito de las relaciones laborales.

#### **Artículo 7.-**

Todo el personal de CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES será seleccionado por el Ministerio de Trabajo. En el caso de los mediadores, además se requerirá de la inclusión de su nombre en la lista a presentar al Ministerio de Justicia para su respectiva aprobación. El Centro podrá contar con estudiantes avanzados en la carrera de derecho en práctica legal, previa autorización del Ministerio de Trabajo y verificación del cumplimiento de los requisitos respectivos que se establezcan en cuanto a cursos previos aprobados y perfil de los estudiantes.

#### **Artículo 8.-**

El CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES, en lo referente a su accionar como entidad dedicada a la administración de proceso de mediación, estará sujeta a la Ley RAC, a su Reglamento y a las disposiciones que dicte el Ministerio de Justicia, además de las disposiciones propias de la legislación laboral costarricense y los convenios internacionales sobre la materia ratificados como Ley de la República.