

Novedades

Número 19 / Junio 2021



Bufete
Godínez
& Asociados
20 años



Proyectos de Ley

Reforma del artículo 167 de la Ley No. 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, para incorporar la igualdad salarial en los trabajos de igual valor

Por medio del proyecto de ley No. 22.522 publicado en La Gaceta No.107 del 4 de junio del 2021 se pretende modificar el artículo 167 del Código de Trabajo para instaurar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La igualdad salarial en trabajos de igual valor implica que para la determinación salarial de un puesto de trabajo se deben de tomar en cuenta en otros aspectos: salarios de funciones y condiciones similares o incluso trabajos distintos pero de igual valor.

El proyecto de ley aún no tiene comisión asignada para su revisión.

Reforma de los artículos 565, 583 y 586 del Código de Trabajo (Ley No. 2 de 27 de agosto de 1943 y sus modificaciones) y del artículo 55 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (Ley No. 8 de 29 de noviembre de 1937 y sus modificaciones)

Mediante el proyecto de ley No. 22.532 publicado en el Alcance No. 121 a La Gaceta No.115 del 16 de junio del 2021 se pretende reformar diversos artículos del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Poder Judicial con el fin de generar una alternativa para que no sea la Sala Segunda la que tenga que resolver un recurso de casación sobre el fondo en procedimientos de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso.

En cambio, la iniciativa dispone que la impugnación de dichas sentencias en materia de fueros y tutela del debido proceso, sea a través de un recurso de apelación el cual deberá de ser resuelto por el Tribunal de Apelación correspondiente. La principal motivación de esta reforma es promover el principio de justicia pronta y cumplida ya que actualmente existe una demora judicial bastante prolongada en cuanto a la resolución de recursos de casación.

Por otra parte, el proyecto de ley también reforma el inciso 2) del artículo 565 del Código de Trabajo, que establece la obligación de adecuar los extremos económicos contenidos en una sentencia, actualizándolos a valor presente, de manera que se haga con el porcentaje de variación en el Índice de Precio del Consumidor (IPC) “desde el momento en que sea exigible la obligación y hasta su efectivo pago”. Actualmente la inflación se calcula con la variación del IPC entre el mes anterior a la presentación de la demanda y el precedente a aquel en que efectivamente se realice el pago.

El proyecto de ley aún no tiene comisión asignada para su revisión.



Decretos ejecutivos

Modificación de los artículos 1 y 2 del Decreto Ejecutivo No. 42248-MTSS del 19 de marzo del 2020, “Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo”

Por medio del Decreto Ejecutivo No. 43047-MTSS publicado en La Gaceta No. 117 del 18 de junio del 2021, se reforma nuevamente el procedimiento para la suspensión temporal de contratos de trabajo con autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el cual fue aprobado a raíz de la pandemia ocasionado por el COVID-19.

El cambio más significativo de esta reforma es que se elimina la lista de empresas que de acuerdo a su giro comercial podrían aplicar la suspensión de los contratos de trabajo. Por consiguiente, se permite que cualquier empleador que cumpla con los requisitos establecidos en el decreto pueda acceder al procedimiento expedito de solicitud de autorización de suspensión de los contratos de trabajo ante el MTSS.

El segundo cambio que introduce esta reforma es que se incrementa el plazo que tiene el MTSS para resolver las solicitudes de autorización de suspensión de los contratos de trabajo a cinco días hábiles.

Los requisitos que el patrono debe de acreditar ante la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la aplicación de la suspensión del contrato de trabajo no sufrieron cambios y siguen siendo los mismos que actualmente se exigen: la exposición clara y concreta de los hechos en los cuales se fundamenta la solicitud, el plazo aproximado de la suspensión, la lista y los correos electrónicos de los trabajadores por suspender, señalar un representante de los trabajadores y aportar una declaración jurada con las causas en las que se fundamenta la suspensión y en la cual el patrono manifieste, que cumple con el pago del salario mínimo, así como con el pago de cargas sociales ante la CCSS y el INS. La declaración jurada deberá de ser autenticada por un abogado. En caso de que el empleador sea una persona jurídica, se deberá de aportar una personería jurídica.