

Novedades

Número 31 / Junio 2022



Bufete
Godínez
& Asociados



Proyecto ley



Ley para garantizar el cumplimiento de derechos laborales en los procesos de desalojo de predios rurales

En La Gaceta N° 109 del 13 de junio del 2022 se publicó el proyecto de ley N° 23.141, el cual pretende modificar el inciso h del artículo 70 del Código de Trabajo y así exigir al patrono el cumplimiento del pago de derechos laborales fundamentales como requisito para desalojar a los trabajadores rurales de la vivienda que se les haya otorgado como salario en especie.

Por consiguiente, la norma busca que se consigne como un acto absolutamente prohibido para los patronos solicitar el desalojo del inmueble, en caso de desahucio de colaboradores rurales por cesación del contrato de trabajo u otro motivo, sin antes cancelarles las sumas correspondientes a todas las prestaciones laborales y a las mejoras necesarias y útiles realizadas a la propiedad. Una vez efectuado dicho pago, deberá concedérseles un plazo no menor de 60 días para el desalojo; ese tiempo comenzará a correr a partir del día en que la autoridad de policía les haga la prevención, mediante un acta que firmará con el interesado. Si este no quiere o no puede firmar, el acto se llevará a cabo con dos testigos.

El proyecto de ley aún no tiene asignada una comisión.

Ley para el reconocimiento del pago del día de descanso para la clase trabajadora

En La Gaceta N° 110 del 14 de junio del 2022 se publicó el proyecto de ley N° 23.140, el cual pretende modificar el párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo.

Dentro de las modificaciones que se busca introducir en el artículo previamente descrito se encuentra que toda persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada seis días de labor continua. De esta manera, se elimina del texto actual la mención de que el día de descanso puede ser gozado después de cada semana.

Así mismo, se adiciona que el día de descanso semanal será con goce de salario para personas que presten sus servicios en establecimientos industriales, agrícolas y comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiera estipulado.

El proyecto de ley aún no tiene asignada una comisión.



Leyes

Reforma de los artículos 94, 94 bis, 95, 96, 97 y 100, y adición de un inciso k) al artículo 70 de la ley 2, Código de Trabajo, del 27 de agosto de 1943, para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad

En La Gaceta N° 103 del 3 de junio del 2022 se publicó la ley N° 10.2011, la cual reforma los artículos 94, 94 bis, 95, 96, 97 y 100, y se adiciona un inciso k) al artículo 70 del Código de Trabajo para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad.

Por medio de este proyecto de ley se crean tres licencias especiales en favor del padre biológico o adoptante: la licencia de paternidad, la licencia de posparto y la licencia por adopción. En tal sentido se dispone que:

- ▶ a) En la adopción individual se otorgará una licencia especial de tres meses de forma remunerada al adoptante, y en la adopción conjunta se otorgará una licencia especial de tres meses, divisible entre las personas adoptantes de común acuerdo, la cual podrá tomarse de forma simultánea o alterna, según decisión de las partes. En estos casos de adopción, según los parámetros establecidos en el Código de Familia y en la regulación conexas, la licencia iniciará el día siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar del beneficio, la persona adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia, el juzgado de familia correspondiente o el notario público, en su caso, en la cual consten los trámites de adopción y su resolución favorable.
- ▶ b) A los padres biológicos se les otorgará una licencia de paternidad de dos días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento de su hijo o hija; la persona empleadora estará en la obligación de conceder permiso al padre para compartir con su hija o hijo recién nacido y contribuir con su cuidado dentro de los parámetros de dicha licencia. En caso de que esta disposición no se le respete al padre biológico en su trabajo, la parte patronal incurrirá en una falta grave al contrato laboral; además, deberá retribuir al colaborador en todos los extremos laborales que corresponden según la ley, y tendrá que agregar a la indemnización la suma de seis salarios.
- ▶ c) En el caso de muerte materna en el parto o durante la licencia, y si el niño o niña ha sobrevivido, el padre biológico tendrá derecho a una licencia especial posparto. Este deberá comprometerse a hacerse cargo de los cuidados de la criatura; en ausencia del padre, o si no se compromete a asumir los cuidados de la persona menor de edad, la licencia especial se concederá a la persona trabajadora que demuestre que se hará cargo del niño o la niña recién nacida. El PANI deberá colaborar de forma expedita en dicho trámite y otorgarle a esta persona (si así lo solicita) una resolución certificada para tales efectos.



Las licencias previamente descritas le otorgan al padre biológico o adoptante un fuero especial del debido proceso, por lo que el empleador no puede despedirlo mientras estas se mantengan vigentes. Al igual que la regulación aplicable a las trabajadoras en estado de lactancia, este tipo de fuero especial tiene dos connotaciones: en primer lugar, los colaboradores que se encuentren gozando de las licencias deben ser sometidos a un debido proceso en el cual se compruebe falta o justificación con la que se pretende despedirlos sin responsabilidad patronal. Para ello es necesario contar con una resolución administrativa o judicial firme del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que autorice el despido antes de su aplicación.

En caso de que la persona que se encuentre gozando de la licencia por paternidad sufra un despido injustificado, el patrono deberá retribuir al trabajador todos los extremos laborales que corresponden según la ley y pagar una indemnización equivalente a seis salarios.

Por otro lado, el pago de las licencias de paternidad, posparto y adopción será cubierto en partes iguales por la CCSS y la empresa.

Así mismo, se reforma el artículo 97 del Código de Trabajo, con el fin de disponer las diferentes posibilidades que tienen las madres de disfrutar de su licencia de lactancia. En este sentido, se introducen como opciones:

- a) Quince minutos cada tres horas.
- b) Media hora dos veces al día.
- c) Una hora al inicio de su jornada.
- d) Una hora antes de la finalización de la jornada laboral.
- e) O bien, podrá escoger entrar una hora más tarde o salir una hora más temprano de su sitio de trabajo. Para cualquiera de estas dos opciones, la hora deberá ser remunerada.

Por otro lado, se reforma el artículo 100 del Código de Trabajo, con el fin de determinar que toda persona empleadora que tenga en su establecimiento madres en periodo de lactancia deberá contar con una sala para dicho fin, independientemente de la cantidad de mujeres que laboren en el centro de trabajo.

Además, como novedad se incluye la prohibición de que los empleadores puedan exigir a las trabajadoras una prueba médica de embarazo para el ingreso o la permanencia en el centro laboral.

Esta ley entró en vigencia una vez publicada en el diario oficial La Gaceta.



Sentencias judiciales

Se le da curso a la acción de inconstitucionalidad N° 19-024199-0007-CO de las 12:12 horas del 2 de junio del 2022

En el Boletín Judicial del 14 de junio del 2022 se dispone que se le da curso a una acción de inconstitucionalidad contra los artículos 543 párrafo segundo, 545, 573 párrafo primero y 583 del Código de Trabajo.

El artículo 543 párrafo segundo del Código de Trabajo se impugna en tanto, a criterio del accionante, es contrario a lo dispuesto en el artículo 39 de la Constitución Política, pues la norma permite, en los procesos de tutela, que la reinstalación de los trabajadores se realice de inmediato, sin mediar notificación al patrono ni una audiencia en la cual se pueda analizar si la solicitud del colaborador cuenta con fundamentos razonables.

Lo anterior viola la garantía constitucional del debido proceso en dos de sus vertientes:

- a) El derecho de defensa propiamente dicho: el artículo 543 no permite al patrono ejercer su derecho de defensa material, pues la medida cautelar autorizada se impone prima facie, sin audiencia previa a aquel, y para establecerla basta la declaración del trabajador y las pruebas que aporte al expediente.
- b) La garantía del debido proceso: no está prevista la doble instancia en la materia. La disposición prevé la reinstalación inmediata del trabajador, pero no otorga la posibilidad de impugnación de la medida cautelar, o derecho a una doble instancia.

Con respecto al ordinal 545 del Código de Trabajo, el accionante estima que es inconstitucional por violación del principio de razonabilidad. Lo anterior porque en aquellos casos en los cuales el patrono no gana el juicio en primera instancia, la indicada norma le exige mantener al colaborador laborando hasta que se resuelva el proceso definitivamente, en Casación. Lo anterior implica mantener en la empresa, por lo menos durante dos años, a un trabajador que ha perdido la confianza del patrono.

En relación con las normas 573 párrafo primero y 583 del Código de Trabajo, el accionante alega que estas son contrarias al principio de doble instancia dispuesto en el artículo 39 de la Constitución Política, al no prever a favor del patrono un recurso de apelación con el fin de que pueda impugnar la resolución del juez de instancia que dispone la reinstalación cautelar de los trabajadores en los procesos especiales.

Así mismo, el aviso publicado en el boletín judicial previamente descrito implica que en los procesos o procedimientos en los que se discuta la omisión impugnada, y la aplicación de lo cuestionado, no se puede dictar una resolución final mientras la Sala Constitucional no haya hecho un pronunciamiento definitivo sobre la acción de inconstitucionalidad.