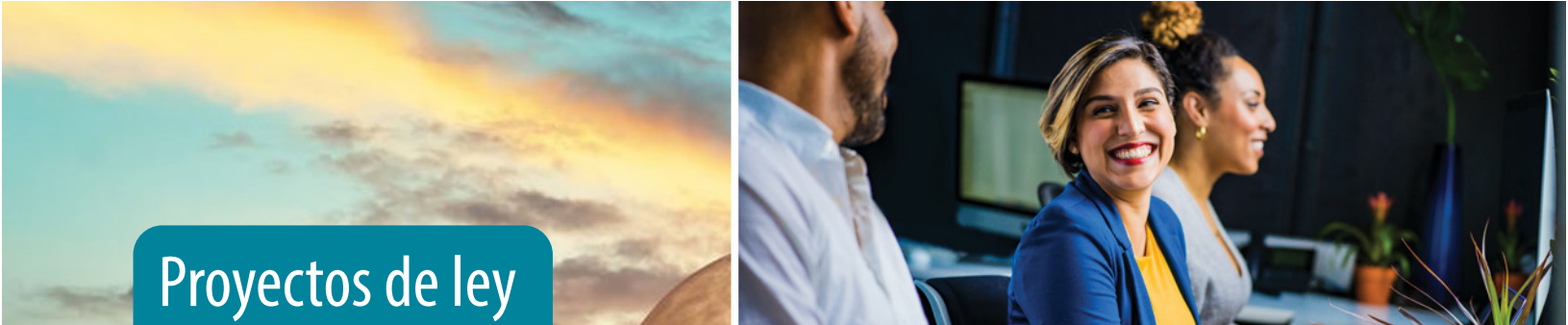


Novedades

Número 52 / Mayo 2024



Bufete
Godínez
& Asociados



Proyectos de ley

Ley para la promoción de la educación y formación dual y el impulso al talento humano, en la revolución industrial 4.0 y el empleo del futuro

A través del Alcance no.95 a La Gaceta no.89 del 20 de mayo del 2024 se publicó el proyecto de ley no. 24238 que pretende introducir las siguientes reformas a la Ley de Educación y Formación Dual.

Se modifica el artículo 4, inciso l) con el fin definir a la persona mentora, como la persona trabajadora de la empresa formadora o contratada por esta, para que facilite el desarrollo del programa de la EFTP dual, bajo condiciones reales o simuladas de producción en la empresa, que cuenta con el perfil técnico establecido por las instituciones u organizaciones mencionadas en el artículo 1 y la capacidad para ejecutar programas educativos duales, certificada por el INA, el MEP, así como por personas físicas o jurídicas que se sometan al servicio de acreditación del INA, sus condiciones técnicas y metodológicas para impartir capacitación a personas mentoras de empresas formadoras.

Se modifica el párrafo primero y se adiciona una segunda parte al párrafo segundo del artículo 26 que regula los aportes de las empresas o centros de formación para la empleabilidad. En este sentido, se dispone que las empresas que participen en la EFTP dual deberán hacer un aporte mensual al Fondo especial de becas del INA, por cada estudiante que reciban, de ciento veinte mil colones (120.000,00) mensuales, indexado anualmente de acuerdo con el índice de precios al consumidor (IPC). Dicho aporte también se podrá realizar en moneda extranjera tomando como referencia el tipo de cambio del Banco Central de Costa Rica. Estos aportes podrán ser deducidos del impuesto sobre la renta por parte de las empresas.

Asimismo, quedan exceptuadas del aporte mensual al Fondo especial de becas del INA las empresas estatales que no se encuentren en competencia, instituciones públicas y las cooperativas, que participen en la ejecución de programas de EFTP dual en condición de empresa según la definición del artículo 4, inciso i) de esta Ley.

Se adiciona un artículo 26, con el fin de disponer que se exonera del aporte mensual al Fondo especial de becas del INA previsto en el artículo 26, párrafo primero, a las empresas o centros de formación para la empleabilidad participantes de la EFTP dual, de la siguiente forma:

- ▶ a) Los primeros tres años se exonera el cien por ciento del pago del aporte.
- ▶ b) El cuarto año se exonera el ochenta por ciento del pago del aporte.
- ▶ c) El quinto año se exonera el sesenta por ciento del pago del aporte.
- ▶ d) El sexto año se exonera el cuarenta por ciento del pago del aporte.
- ▶ e) El séptimo año se exonera el veinte por ciento del pago del aporte.



A partir del octavo año se dará el aporte al Fondo Especial de Beca de la EFTP, según lo establecido en el artículo 26 de esta ley. Los recursos necesarios para dotar de becas a los estudiantes que se integren a los diferentes programas de educación y formación dual durante la vigencia de la exoneración serán asumidos por el Fondo Especial de Becas para la EFTP, y se autoriza al INA a trasladar anualmente al fondo recursos de su superávit. Esta exoneración estará sujeta a la planificación técnica y financiera del INA, mediante acuerdo motivado de su Junta Directiva.

Se añade un cuarto párrafo al artículo 200 del Código de Trabajo con el fin de establecer que en el caso de los programas de EFTP dual impartidos por órganos y entes del Estado, será el Fondo Especial de Becas quien adquirirá el Seguro de Riesgos de Trabajo Especial para Formación Técnica Dual, quedando exoneradas las empresas o centros de formación para la empleabilidad del cumplimiento del inciso h) del artículo 22 de la Ley 9728, Ley de Educación y Formación Dual, referente a las obligaciones de las empresas o centros de formación para la empleabilidad.

También se prevé introducir un artículo con el fin de autorizar al Instituto Nacional de Aprendizaje para que, en cumplimiento de la ley 9728, respondiendo a la planificación técnica y financiera del Instituto y mediante acto motivado por su Junta Directiva, pueda contratar el recurso humano necesario para brindar los servicios de EFTP Dual, pudiendo utilizar recursos de su superávit para la contratación.

Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales e idiomáticos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.

Ley para reducir el impacto de las pérdidas del régimen obligatorio de pensiones complementarias

Por medio del Alcance no.95 a La Gaceta no.89 del 20 de mayo del 2024 fue publicado el proyecto de ley no.24287 que pretende reformar el artículo 21 de la Ley de Protección del Trabajador.

En este sentido, se dispone que las prestaciones derivadas del Régimen Voluntario de Pensiones Complementarias se disfrutarán de acuerdo con los contratos, pero no antes de que el beneficiario cumpla cincuenta y siete años de edad, excepto en caso de invalidez o enfermedad terminal, calificado por la CCSS o en caso de muerte.

Una vez cumplidos los requisitos para obtener las prestaciones, los afiliados tendrán derecho a retirarlas. También tendrán derecho a mantenerlas hasta por tres años más en la operadora de pensiones complementaria con la que tengan contrato, a fin de seguir acumulando rendimientos por las inversiones. Para tales efectos, la Superintendencia de Pensiones deberá recalcular y actualizar los montos de las personas que deseen mantener sus recursos acumulando rendimientos.



En el caso de las cuentas referidas en el artículo 18 de la presente ley, se registrarán por los contratos, pero no antes de transcurrido un año, excepto los contratos colectivos o corporativos, en cuyo caso podrán devolverse los recursos cuando exista un rompimiento de la relación laboral o gremial.

Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales e idiomáticos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.

Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados

A través del Alcance no.95 a La Gaceta no.89 del 20 de mayo del 2024 fue publicado el proyecto de ley no.24290 que pretende reformar varios artículos del Código de Trabajo, introduciendo entre otros cambios los siguientes:

Se reforma el artículo 142, con el fin de establecer que las personas empleadoras que, por y para el giro de su actividad empresarial, deban utilizar mano de obra continuamente o por más tiempo del previsto para un tipo de jornada, estarán obligadas a ocupar, a como sea necesario, tantos equipos formados por personas trabajadoras distintas para realizar el trabajo en jornadas excepcionales.

Cuando se trate de estas jornadas excepcionales el descanso entre la finalización de una jornada diaria y el inicio de la jornada del día siguiente será de doce horas como mínimo. Para lo anterior, las personas empleadoras estarán obligadas a llevar un registro electrónico o físico en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de personas que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos. Dicho registro deberá estar disponible cuando la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lo requiera para su revisión.

Se reforma el artículo 144, estableciéndose que las personas empleadoras deberán consignar en el registro que corresponda, sea físico o digital, debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada una de sus personas trabajadoras paguen por concepto de trabajo extraordinario, feriados y días de descanso laborados. Dicha información deberá entregarse directamente a la persona trabajadora por el medio escogido por el empleador, en la misma oportunidad en que se realicen los pagos. Asimismo, cada vez que la persona trabajadora lo solicite, la facilitarán al medio indicado por esta última. Lo anterior también podrá realizarse de forma electrónica al correo electrónico oficial que el empleador le designe a la persona trabajadora o por medio de cualquier otra plataforma digital o sistema autorizado por el empleador al que la persona trabajadora tenga acceso garantizado, siendo que la



comunicación será válida para todos los efectos. Este registro deberá estar disponible cuando la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lo requiera para su revisión

Se reforma el artículo 274, con el fin de establecer como una función del Consejo de Salud Ocupacional realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia, incluyendo estudios técnicos anuales de las labores en las cuales se pueden aplicar las jornadas excepcionales, así como definir la exclusión de las labores pesadas, peligrosas o insalubres en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras, normadas en el artículo 145 bis de este Código.

Así mismo, se adiciona los artículos 143 bis y 145 bis al Código de Trabajo.

Respecto al artículo 143 bis, se establece que quedarán igualmente excluidos de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo las personas que laboran en actividades relativas a los casos de excepción muy calificados que se definen en el presente artículo. Estas personas estarán sujetas a una jornada excepcional ampliada, la cual se regula en el presente Código, siempre que el trabajo realizado no sea en labores insalubres, peligrosas o pesadas y que, por su naturaleza y condiciones del espacio de trabajo, no atenten contra la salud y seguridad de las personas trabajadoras, conforme al artículo 294 de este Código.

Los casos de excepción muy calificados en los que se aplicará la jornada excepcional ampliada serán, únicamente, los siguientes:

- ▶ a) Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para el adecuado funcionamiento de procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas de trabajo, por equipos sucesivos, para garantizar la operación productiva de la manufactura tecnificada, siempre que estos procesos requieran maquinaria para su producción.
- ▶ b) Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para el adecuado funcionamiento de procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas para garantizar la operación productiva en la industria de implementos médicos en ciencias de la vida humana y animal.
- ▶ c) Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para que laboren jornadas excepcionales ampliadas brindando servicios de apoyo que resultan necesarios para atender las actividades dispuestas en los incisos a) y b) del presente artículo.



- ▶ d) Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para la operación de servicios corporativos a realizarse en diferentes zonas horarias geográficas y que por ello requieran de procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas de labor para su adecuado funcionamiento.

Los requisitos que deberán cumplir las empresas que desarrollen dichas actividades, así como los perfiles ocupacionales de cada una de ellas, deberán ser establecidos y actualizados en un reglamento del Poder Ejecutivo emitido al efecto. Lo anterior, con apego y sustento en criterios técnicos emitidos de previo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que acrediten que éstos responden a trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma de la labor, deba ser asegurado por equipos sucesivos para los cuales resulte inaplicable y afectante el límite de 8 horas diarias, en apego a los artículos 4, 5 y 6 del Convenio 1, “Convenio sobre las horas de trabajo (industria) de 1919”, de la Organización Internacional del Trabajo y lo dispuesto en el párrafo final del artículo 58 de la Constitución Política.

No le son aplicables las disposiciones del presente artículo y, por consiguiente, se prohíbe la aplicación de la jornada excepcional ampliada anteriormente descrita, al presentarse al menos uno de los siguientes supuestos:

- ▶ a) Labores pesadas, peligrosas o insalubres.
- ▶ b) Cuando los tiempos de exposición y riesgos ambientales sean especialmente nocivos.
- ▶ c) Cuando se identifique un riesgo para la salud de las personas trabajadoras con ocasión del trabajo y en donde no sea posible eliminar o reducir el riesgo, a pesar de la adopción de medidas de protección o prevención.
- ▶ d) Cuando las labores exijan, para su realización, un extraordinario esfuerzo físico o en las que concurren circunstancias de especial fatiga, derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad.
- ▶ e) Cuando las labores que se realicen requieran a las personas tener los pies y las manos en agua o fango y en los de cava abierta de tierra.
- ▶ f) En aquellas labores en que se identifique un riesgo de fatiga por la continua operación de maquinarias, vehículos automotores o similares, que represente un peligro inminente para la persona operadora, así como para las personas usuarias o presentes en el lugar de la actividad.



- ▶ g) Cuando las personas trabajadoras sean menores de edad.

Estas limitaciones se aplicarán a los puestos de trabajo, lugares o secciones en que se concrete el riesgo y por el tiempo en que subsista la causa que la motiva, sin que proceda reducir el salario de las personas trabajadoras afectadas.

El Consejo de Salud Ocupacional deberá aportar, a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, los insumos necesarios para velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo, según lo descrito en el artículo 274 del Código de Trabajo.

En relación al artículo 145 bis, la jornada excepcional ampliada será de aplicación exclusiva en los casos de excepción muy calificados que se determinan en el artículo 143 bis del Código de Trabajo y que se realicen en el sector privado y sin contar con regulaciones especiales. Dichas labores, sea que se realicen en forma presencial o en teletrabajo, siempre deberán regularse por las disposiciones y límites que se disponen a continuación:

- ▶ a) Modalidades de jornada excepcional ampliada:

1. Jornada excepcional ampliada diurna: podrá ser de hasta doce horas con un máximo de cuatro días consecutivos de trabajo y tres días completos y consecutivos libres a la semana laboral.

2. Jornada excepcional ampliada nocturna: podrá ser de hasta doce horas con un máximo de tres días consecutivos de trabajo y cuatro días completos y consecutivos libres a la semana laboral.

- ▶ b) Día de descanso absoluto: La persona trabajadora gozará de un día de descanso absoluto de veinticuatro horas, que será el día inmediato posterior a la finalización de su jornada semanal. Se permitirá el cambio entre jornada excepcional diurna y nocturna, siempre y cuando la persona trabajadora lo consienta expresamente y haya disfrutado del respectivo día de descanso absoluto previamente y se le avise con al menos 48 horas de antelación.
- ▶ c) Salario en jornada excepcional ampliada: Toda contratación de personas trabajadoras, para estas jornadas excepcionales ampliadas, deberá pagarse con, al menos, el salario mínimo por hora del perfil ocupacional respectivo más un diecisiete por ciento (17%), de dicho salario mínimo, cuando se trate de trabajos en jornada diurna o mixta, o bien, un veinticinco punto cinco por ciento (25,5%) sobre el salario mínimo por hora ajustado para la jornada nocturna. Igualess disposiciones se aplicarán para el caso de personas trabajadoras que se trasladen voluntariamente de una jornada ordinaria a la jornada excepcional ampliada.



- ▶ d) Tiempo extraordinario: Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad de jornada excepcional no podrán laborar en jornada extraordinaria después de la hora número doce. En caso de que la persona trabaje en una jornada excepcional ampliada inferior a doce horas, se deberá pagar el tiempo extraordinario con un cincuenta por ciento adicional, en cuyo caso, de ninguna manera la suma del tiempo de jornada excepcional ampliado y el tiempo extraordinario podrá superar las 12 horas.

No obstante, cuando la empresa así lo requiera y lo demuestre, todo de conformidad con el artículo 142, párrafo segundo, del Código de Trabajo, de forma excepcional, es permitido que las personas trabajadoras, de manera voluntaria, laboren en alguno de sus días libres, para lo cual el pago será de un cincuenta por ciento adicional a lo establecido en el inciso c) de ese mismo artículo. Esto, siempre y cuando no sea el día siguiente inmediato a la finalización de su jornada semanal, el cual será destinado a su día de descanso absoluto, así como que no exceda de doce horas adicionales al límite semanal de la jornada.

- ▶ e) Tiempo de descanso y alimentación: Las personas trabajadoras tendrán, dentro de cada día de trabajo, derecho a un tiempo de noventa minutos para descansos y comidas que será considerado como tiempo efectivo de trabajo y cuya definición de cada lapso de tiempo deberán realizar las partes, considerando el descanso oportuno de todas las personas trabajadoras, atendiendo la naturaleza del trabajo y a las disposiciones que establezca el Código de Trabajo.

Adicionalmente, las personas empleadoras, por medio de las oficinas de salud ocupacional o el departamento encargado, deberán emplear medidas contra la fatiga para minimizar el impacto de los turnos prolongados.

- ▶ f) Prohibición de jornada excepcional como medida discriminatoria: En ningún caso la jornada excepcional ampliada podrá utilizarse con fines discriminatorios o como medida o represalia en perjuicio de las personas trabajadoras. Al ser una jornada de excepción muy calificada, se procurará la aplicación proporcional de esta en consideración de la conformación de género de su planilla.
- ▶ g) Responsabilidad patronal de velar por la salud ocupacional: El patrono deberá aplicar controles para evaluar el estado de salud de la persona trabajadora en jornada excepcional ampliada, a partir de un análisis en salud ocupacional y de manera semestral, de manera que se garantice una adecuada carga de trabajo según el puesto ocupado dentro de la empresa, turnos laborales diseñados para disminuir la fatiga y se cumpla con los tiempos de descanso establecidos por ley.



- ▶ h) Transporte, alimentación y cuidado para las personas trabajadoras: La persona empleadora deberá otorgar facilidades de transporte cuando, por la hora en que se inicie o concluya la jornada, las personas trabajadoras no dispongan de transporte público regular.

Por mutuo acuerdo con las personas trabajadoras, podrá facilitar servicio de cuidado gratuito, dentro o fuera del centro de trabajo, de personas menores de edad para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Las facilidades antes mencionadas no serán consideradas de naturaleza salarial y deberán ser reguladas por el empleador a través de reglamentos o políticas internas.

- ▶ i) Procedimiento ordinario para la aprobación de la jornada excepcional ampliada: La persona empleadora que se acoja a este tipo de jornada excepcional deberá iniciar el trámite de aprobación de dicha jornada ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la cual deberá dar el aval o rechazo en un plazo máximo de tres meses contados a partir de la recepción de la solicitud y administrar un registro de solicitudes, ocupaciones con aplicación de jornada excepcional ampliada y el plan de cumplimiento de condiciones básicas de la salud ocupacional establecidas en el Código de Trabajo.

La solicitud deberá incluir una justificación razonada por parte del patrono, en la que se acredite que, para los casos que requiere la jornada excepcional, son aplicables este tipo de jornadas, de conformidad con el artículo 143 bis que se propone.

Además, dicha solicitud deberá ir acompañada de un estudio técnico de la oficina o departamento de salud ocupacional del centro de trabajo, en donde se establezca que, para los puestos para los cuales se solicita la aplicación de la jornada excepcional ampliada, no se contraviene las prohibiciones del artículo 143 bis y demás disposiciones concordantes del Código de Trabajo, así como un plan de cumplimiento de las condiciones básicas de salud ocupacional establecidas en el mismo.

En caso de no contar con oficina o departamento de salud ocupacional, se deberá elaborar un estudio técnico emitido por una persona profesional en la materia. Esta información se remitirá a la Dirección Ejecutiva del Consejo de Salud Ocupacional al momento de presentar la solicitud para la utilización de dicha jornada excepcional ampliada, para los registros respectivos. De esta última situación se excluyen las empresas que sean calificadas como micro y pequeñas empresas.



El Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá poner a disposición una guía para la elaboración de estos estudios técnicos, así como las exclusiones de labores en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras.

- ▶ j) Procedimiento por negociación colectiva para la aprobación de la jornada excepcional ampliada: Únicamente para los casos dispuestos en el artículo 143 bis, y respetando sus prohibiciones, las personas empleadoras y las personas trabajadoras podrán acordar la aplicación de la jornada excepcional ampliada en pleno cumplimiento de lo establecido en la legislación laboral, por medio de cualquier instrumento de negociación colectiva contemplado en el Código de Trabajo. Para tal efecto, en una determinada empresa o industria de las referidas en el artículo 143 bis, se podrá aplicar la jornada excepcional por rama de actividad, industria, cadena productiva y/o región, en los términos regulados por el Código y el convenio colectivo aplicable, todo lo cual deberá constar siempre por escrito y ser homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ▶ k) Contrato escrito y principio de voluntariedad: una vez aprobada la aplicación de una jornada excepcional ampliada por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la variación de una jornada ordinaria a una jornada excepcional ampliada para su personal, sea por su propia solicitud o a solicitud del patrono, deberá ser voluntaria y aceptada por la persona trabajadora, lo cual deberá constar en la respectiva adenda al contrato de trabajo, suscrita por ambas partes. Los patronos, para los casos en los que se habilite este tipo de jornada excepcional ampliada, deberán prever, al menos, un turno de labores en jornada ordinaria, para aquellas personas trabajadoras que no puedan o no deseen laborar en la jornada excepcional ampliada.

La persona empleadora no podrá variar unilateralmente una jornada ordinaria de trabajo a una jornada excepcional ampliada, ni podrá tomar ninguna medida o despido con fines discriminatorios o represalia contra la persona trabajadora que no haya consentido su variación en el contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 404 del Código de Trabajo. En ninguna circunstancia, la persona trabajadora podrá ser obligada a consentir la variación.

En caso contrario, de comprobarse una violación a la voluntariedad en la variación de la jornada, a la persona empleadora se le aplicará lo dispuesto en el inciso i) del artículo 70 y en el artículo 398, ambos del Código de Trabajo.

- ▶ l) Periodo de prueba de la jornada excepcional: Una vez aceptada la jornada excepcional ampliada por parte de la persona trabajadora, y aprobada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se establecerá un tiempo prudencial de tres meses para su adaptación. Si en ese plazo no se puede continuar con la nueva jornada, la persona empleadora



deberá restituirle a la jornada ordinaria. En caso de imposibilidad comprobada de regresar a ese tipo de jornada, se deberá liquidar según el artículo 85, inciso d) del Código de Trabajo, referido a la responsabilidad derivada de la propia voluntad del patrono. La presente salvaguarda aplicará para las personas trabajadoras que estén laborando bajo la jornada ordinaria previo a la implementación de la jornada excepcional ampliada.

- m) Ajustes a la jornada excepcional ampliada: a solicitud de la persona trabajadora que, mediante certificado médico, demuestre que padece alguna enfermedad que pueda agravarse en virtud de la permanencia prolongada en el lugar de trabajo, podrá solicitar un ajuste en su jornada, ante lo cual el salario será calculado de forma proporcional a las horas laboradas. Esta medida se aplicará estrictamente mientras la condición especial subsista.

Igual medida deberá tomarse con quienes demuestren una condición de cuidador de menores, adultos mayores, personas con discapacidad, con enfermedades terminales o que por alguna condición médica dependan del cuidado de la persona trabajadora y no cuenten con una posibilidad de solución o quienes demuestren cursar planes de estudios que resulten incompatibles con las jornadas excepcionales ampliadas. En este último caso, los trabajadores deberán demostrar, con los respectivos documentos de matrícula y horarios, que están cursando planes de estudio que resulten incompatibles con las jornadas excepcionales ampliadas y conservarán el derecho a la jornada hasta la finalización del ciclo lectivo.

La negativa del empleador a proceder conforme a lo solicitado por estas personas trabajadoras, la modificación de las condiciones de trabajo en su perjuicio, o su despido sin justa causa, se considerará discriminatorio.

- n) Cumplimiento y fiscalización: La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será la encargada de velar por la fiscalización y el cumplimiento de la jornada excepcional ampliada.

En caso de infracciones detectadas por dicha instancia, ésta Dirección concederá plazo de hasta un mes, a partir de la respectiva notificación, para que la persona empleadora cumpla con lo indicado en dicha prevención. De no cumplirse con las prevenciones de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, la persona empleadora se expone a las sanciones correspondientes por violación de la legislación laboral, pudiendo la persona trabajadora afectada cobrar las diferencias salariales que correspondan, así como los daños y perjuicios que demuestre le hayan ocasionado.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá un procedimiento de recepción, expedito y anónimo, de denuncias sobre la inadecuada aplicación de esta jornada en su carácter voluntario, así como en cualquiera de las condiciones normadas para su aplicación.



Por otro lado, se establece como primera disposición transitoria, que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá un plazo de seis meses, contado a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, para definir y comunicar al Poder Ejecutivo los criterios técnicos que señalen los perfiles ocupacionales y los requisitos que deberán cumplir los empleadores que quieran optar por la jornada excepcional ampliada.

- ▶ A la vez, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá el plazo de hasta seis meses, contados a partir de la vigencia de la presente ley, para proponer al Poder Ejecutivo el reglamento que regule el procedimiento para la implementación de las jornadas excepcionales.

De la misma manera, como segunda disposición transitoria, que a partir de la entrada en vigor de esta Ley, toda persona que haya venido laborando en jornadas equivalentes a lo que en esta Ley se define como jornada excepcional ampliada, deberá mantener el salario que percibe y en ningún caso, podrá ser reducido o inferior a lo establecido en el artículo 145 bis para las jornadas excepcionales ampliadas. Para ello, el valor ordinario y extraordinario de la jornada diurna se calculará sobre 48 horas semanales y el de la nocturna en 36 horas semanales, todo de acuerdo con la legislación. Lo anterior con la finalidad de garantizarle a la persona trabajadora que, mientras permanezca laborando con el mismo empleador y sus labores sean las mismas, su remuneración actual se respetará y no se verá afectada.

- Para los efectos anteriores, la persona empleadora reportará, en un plazo de un mes a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el salario de quienes hayan venido laborando en jornadas equivalentes a lo que en esta ley se define como jornada
- ▶ excepcional ampliada. Para eso, calculará el salario promedio de los últimos seis meses efectivamente laborados, tomando en cuenta tanto los salarios ordinarios como extraordinarios. En el caso de las personas trabajadoras que hubieran estado incapacitadas, con una licencia de maternidad, así como con algún otro motivo de fuerza mayor señalado en el reglamento de esta Ley, se les calculará el salario con base en lo percibido durante los últimos seis meses efectivamente laborados.

Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales e idiomáticos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.



Ferados con propósito: bienestar personal y familiar

A través de La Gaceta no. 90 del 21 de mayo del 2024 fue publicado el proyecto de ley no. 24274 que pretende reformar el artículo 147 y eliminar el transitorio del artículo 148 del Código de Trabajo.

La reforma pretende que los días feriados, a excepción del 1° de enero, el jueves y viernes Santos, el 01 de mayo, el 15 de setiembre y el 25 de diciembre, sean trasladados al lunes inmediato siguiente para su celebración. Y en el caso del disfrute del Día de las Madres sea trasladado al lunes de la tercera semana de agosto de cada año.

Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales e idiomáticos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.

Proceso monitorio laboral

A través del Alcance no.101 de La Gaceta no.97 del 30 de mayo del 2024 fue publicado el proyecto de ley no. 24316 que pretende crear un proceso monitorio laboral exclusivamente destinado a el cobro de obligaciones dinerarias, líquidas y exigibles, derivadas de las prestaciones laborales por concepto de derechos irrenunciables, indisponibles e indiscutibles. Siendo indiscutible la existencia de una relación laboral.

Dentro de las implicaciones más importantes se dispone:

Los tribunales de ejecución serán competentes según los artículos 420, 429, y 430 del Código de Trabajo y el artículo 20 del Estatuto de Servicio Judicial, en concordancia con el artículo 571.

- ▶ La demanda debe cumplir con el artículo 495 del Código de Trabajo y presentar documentos que prueben la relación laboral y las sumas reclamadas, como contrato laboral, cartas de despido o renuncia, y sentencias declarativas de derechos laborales.
- ▶ Si la demanda no cumple los requisitos, el tribunal ordenará la subsanación en cinco días. El incumplimiento resultará en inadmisibilidad y archivo del expediente, con los mismos efectos del artículo 496 del Código de Trabajo.



- ▶ Admitida la demanda, el tribunal ordenará a la parte demandada cumplir la pretensión en cinco días o presentar oposición, con efectos suspensivos sobre la resolución intimatoria y devolutivos sobre embargos.
- ▶ La resolución intimatoria ordenará el pago del capital y regirá intereses y costas según artículos 562, 563, y 565 del Código de Trabajo, y el embargo según artículo 491.
- ▶ El demandado debe contestar la demanda por escrito, abordando cada hecho en el orden presentado, indicando si los admite, rechaza o desconoce.
- ▶ Si el demandado se allana, no se opone, contesta fuera de plazo o se opone infundadamente, el tribunal ordenará la ejecución en cinco días basado en la resolución inicial.
- ▶ Se admitirá oposición basada en falsedad del documento, falta de exigibilidad, pago comprobado, improcedencia del proceso, o prescripción.
- ▶ Ante una oposición fundada, se desarrollará una audiencia escrita, valorando las pruebas sin audiencia oral y pública.
- ▶ Se emitirá sentencia confirmando o revocando la resolución intimatoria en 15 días. Si se acoge la oposición, el proceso puede convertirse a ordinario
- ▶ La sentencia intimatoria tiene efecto de cosa juzgada material, sin recurso ulterior.

Se establece como transitorios que los procesos que estuvieran pendientes a la entrada en vigencia de esta ley, donde se haya dictado resolución señalando audiencia de recepción de prueba, se tramitarán con la estructura jurisdiccional vigente. En los asuntos donde no haya señalamiento previo a la fecha de entrada en vigor, se regirá conforme a la nueva normativa, ajustándolos a la nueva disposición en cuanto a derechos irrenunciables, indisponibles e indiscutibles, concordándolas, en cuanto sea posible, con las actuaciones ya realizadas.

Así mismo, que los procesos ordinarios que versen tanto sobre derechos irrenunciables, indiscutibles e indisponibles, como sobre derechos discutibles; deben separar los primeros para su conversión al proceso monitorio laboral, manteniéndose los otros derechos reclamados bajo la modalidad del proceso de conocimiento.



Se autoriza a la Corte Suprema de Justicia para que faculte la creación y especialización de los Tribunales de Ejecución, para el debido funcionamiento, según lo amerite el servicio público. Así mismo, la misma Corte dictará, de oficio o a propuesta de los tribunales, las normas que sean necesarias para la aplicación de esta ley.

Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales e idiomáticos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.