

Novedades

Número 25 / Octubre 2021



Bufete
Godínez
& Asociados
20 años



Reforma de los artículos 136, 142 y 144 y adición de los artículos 145 bis y 145 ter del Código de Trabajo, para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras

El texto dictaminado del proyecto de ley No. 21182 fue publicado en La Gaceta No.195 del 11 de octubre del 2021 por medio del cual se pretende reformar los artículos 136, 142, 144, 205 y 274 del Código de Trabajo.

Algunas de los cambios más significativos de carácter general que se pretenden llevar a cabo con dicha iniciativa legal son:

- ▶ Se dispone una ampliación de los límites aplicables a la jornada acumulativa la cual podrá ser: a) diurna, hasta de 10 horas; siempre que el trabajo semanal no excede 48 horas; b) mixta, hasta de 9 horas y 36 minutos, siempre que el trabajo semanal no exceda 42 dos horas; c) nocturna, hasta de 7 horas y 12 minutos, siempre que el trabajo semanal no exceda las 36 horas.
- ▶ Se adiciona que el descanso entre una jornada y la del día siguiente será de 12 horas, como mínimo. Así mismo que los patronos estarán obligados 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 podrá ser revisado por la Inspección de Trabajo para lo que en derecho corresponda.
- ▶ Las personas empleadoras deberán consignar en sus registros que corresponda (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, en los medios indicados por esta, en la misma oportunidad en que se realicen los pagos, así mismo, cada vez que ésta lo solicite. Lo anterior, también podrá realizarse de forma electrónica al correo electrónico oficial que el patrono le designe a la persona trabajadora o por medio de cualquier otra plataforma digital. Este registro deberá ser facilitado a la Inspección de Trabajo para lo que en derecho corresponda
- ▶ Se agrega como función del Consejo de Salud Ocupacional como organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realizar estudios técnicos anuales de labores en las cuales se puede aplicar y excluir la aplicación de ambas jornadas excepcionales adicionadas por medio del proyecto de ley.



Se adiciona una jornada excepcional ampliada de trabajo de hasta doce horas por día y hasta un máximo de cuatro días, contando con tres días libres y consecutivos a la semana como mínimo. La implementación de dicha jornada excepcional queda sujeta a las siguientes disposiciones:

- ▶ La jornada excepcional será aplicable en aquellas labores que por su naturaleza requieran de procesos continuos de 24 horas de trabajo a fin de garantizar su operación; y en las labores que por su naturaleza y condiciones del espacio de trabajo no atenten contra la salud de las personas trabajadoras.
- ▶ Se podrá aplicar la jornada excepcional ampliada para los siguientes perfiles ocupacionales: personas trabajadoras especializadas de industria; personas trabajadoras no calificadas, semicalificados, calificados y especializados en comercio, turismo y servicios; personas trabajadoras no calificados, semicalificados, calificados y especializados de genéricos, personas con técnicos medios en educación diversificada, técnicos de educación superior, diplomados de educación superior, bachilleres universitarios y licenciados universitarios; personas trabajadoras especializadas en transporte. Las actividades específicas de cada perfil ocupacional establecido serán detalladas en un reglamento emitido por el Poder Ejecutivo; y el Consejo de Salud Ocupacional deberá realizar al menos un estudio anual de actualización de estas labores.
- ▶ Se dispone una lista de supuestos en los cuales se prohíbe la aplicación de la jornada excepcional entre los cuales destacan: a) en labores pesadas, peligrosas o insalubres; b) cuando los tiempos de exposición y riesgos ambientales sean especialmente nocivos; c) personas trabajadoras menores de edad; d) 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; d) en aquellos trabajos que 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. Así mismo, se establece que las limitaciones se aplicarán por el tiempo en que subsista la causa que la motiva, sin que proceda reducir el salario de las personas trabajadoras afectadas.
- ▶ Para hacer uso de la jornada excepcional ampliada se debe contar con un estudio técnico de la Comisión de Salud Ocupacional del centro de trabajo, en donde se establezca que las actividades de la empresa no presentan las limitaciones indicadas en los puntos anteriores. En caso de no contar con Comisión de Salud Ocupacional se deberá



elaborar estudio técnico emitido por una persona profesional en la materia. El Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá poner a disposición una guía para la elaboración del informe requerido, instrumento que será de acatamiento obligatorio.

- ▶ La persona trabajadora tendrá 3 días libres consecutivos luego de 4 días de trabajo continuo en el caso de la jornada diurna, y 4 días libres consecutivos luego de 3 días de trabajo continuo en el caso de la jornada nocturna. Las partes podrán convenir de mutuo acuerdo, cuál de esos días libres será el de descanso entre los 3 o 4 días libres consecutivos, según corresponda. Los días de descanso son de 24 horas y solamente posterior a los días de descanso establecido se podrá hacer cambio de turno. Quien labore ésta modalidad de jornada excepcional de trabajo, no podrá realizar una jornada extraordinaria.
- ▶ El tiempo mínimo para descansos y comidas es de noventa minutos. Este tiempo será incluido dentro de la jornada como tiempo efectivo de trabajo, para efectos de remuneración.
- ▶ La persona empleadora únicamente podrá variar la jornada ordinaria de trabajo a una jornada excepcional ampliada por mutuo acuerdo con el trabajador que debe de constar por escrito. Las empresas en las que se habilite este tipo de jornada excepcional deberá 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 calificada.
- ▶ Una vez aceptada la jornada excepcional ampliada por parte de la persona trabajadora, se podrá establecer un tiempo prudencial de tres meses para adaptación, si en ese plazo no se puede continuar con la nueva jornada, se deberá reinstalar a la persona trabajadora en su jornada ordinaria, en caso de imposibilidad comprobada de regresar a ese tipo de jornada se deberá liquidar al trabajador con responsabilidad patronal.
- ▶ Las mujeres trabajadoras en estado de embarazo o lactancia, las personas trabajadoras que padezcan alguna enfermedad que pueda agravarse en virtud de la permanencia prolongada en el lugar de trabajo, las que tengan a su cargo el cuidado de otras personas, las que estén cursando planes de estudio que resulten incompatibles con el horario de la jornada excepcional ampliada o quienes ostenten fueros especiales y hayan acordado laborar una jornada excepcional ampliada en caso de decidir no optar y/o continuar con la jornada excepcional ampliada, estas personas trabajadoras deberán mantenerse o ser reinstaladas en la jornada ordinaria. Para tales efectos, deberán comunicar dicha decisión por escrito a su empleador, quien dispondrá de hasta quince días hábiles para asegurar su reinstalación.



- ▶ Las personas empleadoras tendrán la obligación de facilitar la alimentación y el transporte para el traslado ida y vuelta de las personas trabajadoras al centro de trabajo, o bien otorgar facilidades de transporte, tales como la entrega de recursos para el pago de servicio de transporte público o privado, cuando por razón de la hora en que se inicie o concluya la jornada, o bien la peligrosidad de la zona en la que se encuentre ubicada el centro de trabajo, o las personas trabajadoras no dispongan de este servicio o se vea en riesgo su seguridad.
- ▶ La persona empleadora deberá notificar y recibir la aprobación de la Inspección de Trabajo del MTSS indicar la cantidad de personas que se les va a aplicar este tipo de jornada excepcional. La Inspección de Trabajo podrá a su vez realizar el ciclo inspectivo para verificar que dicha aplicación se realiza en cumplimiento de lo dispuesto en esta ley. El patrono deberá aplicar controles, a partir de análisis en Salud Ocupacional y de manera semestral para evaluar el estado de salud de la persona trabajadora en jornada excepcional ampliada.
- ▶ Por medio de convención colectiva o arreglo directo, las personas trabajadoras y las personas empleadoras podrán acordar la aplicación de la jornada excepcional ampliada por rama de actividad, industria, cadena productiva y/o región en pleno cumplimiento de lo establecido en la legislación laboral.
- ▶ En trabajos remunerados por pieza, a destajo o por tarea o a domicilio, el salario ordinario de la jornada excepcional adoptada, no podrá ser inferior al salario promedio devengado por la persona trabajadora en el año anterior. Ese salario promedio devengado por medio de esos métodos de remuneración, no podrá ser inferior a la suma que el trabajador hubiera devengado laborando normalmente durante las jornadas ordinarias y extraordinarias de acuerdo con los mínimos de salarios establecidos en el Decreto de salarios mínimos respectivo.

Finalmente, se incluye una jornada excepcional anualizada. En este sentido, se permitirá utilizar una jornada excepcional diurna anualizada hasta de 2320 horas, una jornada excepcional mixta anualizada hasta de 2030 horas y una jornada excepcional nocturna anualizada hasta de 1740 horas en trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo, así como en actividades sujetas a variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, en su producción, abastecimiento de materias primas o demanda de servicios. La implementación de la jornada excepcional anualizada queda sujeta a las siguientes disposiciones:

- ▶ No se podrá sobrepasar los límites semanales ni los límites ampliados previstos también en el proyecto de ley en caso de que el trabajador labore una jornada acumulativa y de acuerdo al tipo de jornada (diurna, mixta, nocturna). Así mismo, se deberá garantizar un descanso mínimo de doce horas entre una jornada y la del día siguiente.



- ▶ Las personas empleadoras que se acojan a esta jornada deberán elaborar un calendario cuatrimestral y lo entregarán a las personas trabajadoras con quince días naturales de anticipación a su entrada en vigencia. En el calendario deberán constar los turnos a laborar en forma semanal. Cuando el calendario en curso deba ser modificado por razones objetivas, el cambio deberá ser informado previamente a las personas trabajadoras con un mínimo de quince días naturales de anticipación a la aplicación efectiva de esa modificación.
- ▶ La jornada extraordinaria se calculará sobre el exceso diario de la jornada de acuerdo al límite propuesto y comunicado de previo por parte de la persona empleadora.
- ▶ Las personas empleadoras que se acojan a la modalidad de jornada excepcional anualizada, no podrán modificar los salarios promedio por hora en perjuicio de sus personas empleadas.
- ▶ Las personas trabajadoras recibirán el mismo salario durante todos los meses del respectivo cuatrimestre, siempre en consideración de la respectiva jornada. La remuneración mensual nunca podrá ser inferior al mínimo legal de la ocupación de la persona trabajadora, con independencia del número de horas laboradas en el mes y del salario pactado por las partes.
- ▶ Se dispone un tiempo mínimo de 60 minutos para descansos y comidas en jornada completa. El descanso será considerado como tiempo efectivo de trabajo. En caso de jornadas parciales el tiempo de descanso será proporcional a la jornada trabajada.
- ▶ La jornada excepcional anualizada permitirá distribuir las horas anuales contratadas a lo largo del año y en función de la demanda requerida por el empleador, siempre y cuando se respeten los límites máximos constitucionales y legales de las jornadas laborales
- ▶ Se podrá aplicar la jornada excepcional anualizada para las labores ejecutadas de acuerdo a las limitaciones y a los perfiles ocupacionales aplicables a la jornada excepcional ampliada de trabajo.
- ▶ La persona empleadora deberá notificar y recibir la aprobación de la Inspección de Trabajo del MTSS indicar la cantidad de personas que se les va a aplicar este tipo de jornada excepcional. La Inspección de Trabajo podrá a su vez realizar el ciclo inspectivo para verificar que dicha aplicación se realiza en cumplimiento de lo dispuesto en esta ley.



Ley para la libertad de elección de empleo de las mujeres (reforma de los artículos 87 y 90 del Código de Trabajo, Ley No. 2 y sus reformas)

Por medio del proyecto de ley No. 22.509 el cual fue publicado en La Gaceta No.206 del 26 de octubre del 2021 se pretende reformar los artículos 87 y 90 del Código de Trabajo.

En relación al artículo 87, se procura eliminar la mención de que queda absolutamente prohibido contratar el trabajo de las mujeres para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas.

En cuanto al artículo 90 se pretende erradicar la prohibición de que una mujer soltera menor de dieciocho ejerza por cuenta propia o ajena un oficio que se practique en las calles o sitios públicos.

Leyes

Reforma de los artículos 29 y 38 de la ley 7476, Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia

Por medio del Alcance No.213 a La Gaceta No.202 del 20 de octubre del 2021 fue publicada la ley No.10029 que reforma los artículos 29 y 38 de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.

Respecto al artículo 29, se adiciona que cuando la persona ofendida sea menor de edad y cuando sean denuncias no judiciales, las personas menores de edad tendrán derecho a interponer la denuncia por hostigamiento sexual, por cualquier medio, sin necesidad de hacerse acompañar de una representación legal, sin que se exija ningún requisito de admisibilidad que impida o retrase las investigaciones y las medidas oportunas en resguardo de la persona denunciante.

En relación al artículo 38, se modifica el plazo para interponer la denuncia por hostigamiento sexual. En este sentido, se dispone que el plazo para interponer la denuncia, en el ámbito de trabajo y educativo, del sector público y el sector privado, sea ante instancia judicial o no judicial, ya sea en espacios privados de empleo, docencia o educación, en sede



administrativa o ante las instancias judiciales, se considerará de ocho años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar. Anteriormente a esta reforma, el plazo era de dos años.

Así mismo, se adiciona que, en el caso de las personas menores de edad, este plazo se computará a partir del momento en el que alcancen la mayoría de edad.

Norma técnica que rige el Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo

La norma técnica que rige el Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo del Instituto Nacional de Seguros fue publicada en el Alcance No. 202 a La Gaceta No. 193 del 7 de octubre del 2021.

Dicha norma técnica tiene por objeto regular las disposiciones sobre las cuales se rige el Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo del Instituto Nacional de Seguros, en adición a la normativa establecida en el Código de Trabajo y en el Reglamento General de los Riesgos del Trabajo.

Dicha norma técnica puede ser consultada en el siguiente enlace:

https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2021/10/07/ALCA202_07_10_2021.pdf

Acuerdos

Consejo Nacional de Salarios aprueba aumento en salarios mínimos del sector privado para el año 2022

El Consejo Nacional de Salarios aprobó el 25 de octubre del 2021, un incremento de 2,09% a los salarios mínimos de todas las categorías salariales del sector privado costarricense a partir del 01 de enero del 2022.

En ejecución de acuerdos anteriormente tomados por el Consejo y una vez aplicado el 2,09%, adicionalmente se aplicarán los siguientes incrementos a los salarios mínimos de las categorías:



1. Servicio Doméstico Mensual un 2,33962%.
2. Trabajador Semicalificado Mensual un 0,3986390%.
3. Trabajador Calificado por Jornada un 0,3955514%.
4. Trabajador Especializado Mensual un 0,5562880%.

El aumento anual en los salarios mínimos regirá a partir del 1º de enero de 2022.

El decreto que regula el aumento salarial de los salarios mínimos está pendiente de ser publicado en La Gaceta. No obstante, un comunicado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social al respecto puede ser consultado en el siguiente enlace: https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2021/octubre/cp_27_2021.html