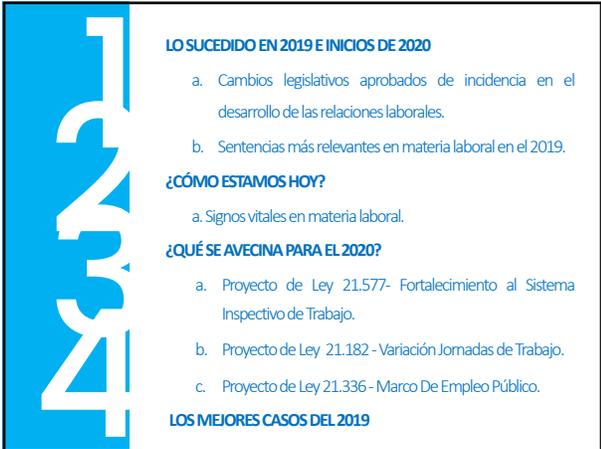




1



2



3

CAMBIOS LEGISLATIVOS APROBADOS DE INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES

4

LEY 9738 PARA REGULAR EL TELETRABAJO Y SU REGLAMENTO (SET 2019 y DIC 2019)

La ley de teletrabajo establece entre sus principales novedades lo siguiente:

- **Es voluntario** para ambas partes. No modifica otros beneficios, condiciones o derechos de la relación laboral, que existieran previos a la implementación del teletrabajo.
- **Es revocable** por parte del patrono, siempre y cuando no haya sido pactado desde el inicio de la relación y exista una causal objetiva para ello.
- Permite establecer **un horario flexible**, siempre y cuando se acuerde con el trabajador y no afecte las labores de la empresa.
- El patrono debe **proveer** y garantizar el mantenimiento de los equipos, los programas y **el valor de la energía** determinado según la forma de mediación posible.

Por su parte el Reglamento a dicha ley señala lo siguiente:

- Establece **obligaciones patronales previas a la implementación del teletrabajo**, como **determinar puestos aptos y divulgación de las condiciones** del entorno con las que debe contar la persona teletrabajadora.

#BDSCR 

5

LEY 9728 DE EDUCACIÓN DUAL (SET 2019)

- **Educación dual** es aquella modalidad educativa que permite a la persona estudiante **formarse en un ámbito de aprendizaje teórico-práctico**.
- Se crean las figuras de Centro Educativo para la EFTP, Empresa Formadora, Centros de Formación para la Empleabilidad y los mentores acreditados por el INA.
- Cada Empresa Formadora deberá **suscribir un convenio** con el centro educativo, que regulará las condiciones y obligaciones del programa.
- **Obligaciones de las Empresas Formadoras:** suministrar a la persona estudiante los medios y recursos formativos disponibles, aportar mensualmente al **Fondo especial de becas del INA**, por cada estudiante que reciban, de 120.000,00 colones **no aplica para PYMES**; y adquirir la **Póliza Seguro de Riesgos** de Trabajo Especial para Formación Técnica Dual (se adicional el **artículo 200 bis** al Código de Trabajo).
- **Aún pendiente el Reglamento** a esta ley.

#BDSCR 

6

REFORMA INTEGRAL A LA LEY 7771 (VIH-SIDA) 5 CAMBIOS RELEVANTES...

1. Se adiciona el artículo 70 inciso j), que prohíbe a los patronos Solicitar pruebas VIH para efectos de contratación laboral o permanencia en el trabajo.
2. Se deroga el artículo 71 inciso f), referente a someterse a reconocimiento médico antes y durante el empleo.
3. Se adiciona el artículo 81 inciso m), que considera falta grave incurrir en actos discriminatorios contra otra persona trabajadora con VIH.
4. Se adiciona el artículo 83 inciso k) como una causa justa para terminar el contrato de trabajo cuando la parte patronal incurra en actos discriminatorios contra alguna persona trabajadora con VIH.
5. Se reforma el artículo 404, para incluir una nueva causa de discriminación: **condición de salud.**



#BDSCR

7

LEY 9808 PARA BRINDAR SEGURIDAD JURÍDICA A LAS HUELGAS

Entre sus principales adiciones se encuentran las siguientes:

- Suspensión de la relación laboral: no pago de salarios.
- Aviso previo de huelga al empleador en servicios públicos (como requisito de legalidad).
- Prohibición de huelgas puramente políticas.
- Regulación de la huelga contra políticas públicas: máximo 48 horas.
- Listado servicios públicos esenciales/importancia trascendental/estratégicos (duración).
- Proceso de calificación más ágil y expedito.
- Medio para notificaciones de los sindicatos (cambio en los estatutos): 30 días.



ERROR!! Adiciona nuevamente inciso m) al artículo 81

m) Cuando el trabajador o trabajadora incumpla con el plan de servicios mínimos durante un periodo de huelga.

¿MoN?



#BDSCR

8

CUADRO RESUMEN DE SERVICIOS EN LOS QUE SUELE HABER MOVIMIENTOS DE HUELGA

TIPO DE SERVICIO	NATURALEZA DEL SERVICIO	PROCEDENCIA DE LA HUELGA	DURACIÓN MÁXIMA
Salud	Servicio público esencial	Prohibición absoluta (arbitraje)	NA
Educación	Servicio de carácter estratégico para la nación	Si es posible la huelga, salvo lo referente a servicios de comedores (prohibición absoluta)	21 días naturales consecutivos o 10 días naturales discontinuos
Municipalidades	Servicios de importancia trascendental	Si es posible la huelga	10 días naturales (arbitraje)
Combustible	Servicio público esencial	Prohibición absoluta (arbitraje)	NA
Electricidad	Servicio público esencial	Prohibición absoluta (arbitraje)	NA
Muelles y atracaderos (bienes relacionados con la salud o perecederos)	Servicio público esencial	Prohibición absoluta (arbitraje)	NA
Labores de Carga y descarga en muelles	Servicios de importancia trascendental	Si es posible la huelga	10 días naturales (arbitraje)



#BDSCR

9

<p>LEY 9758 ELIMINACIÓN DE LA RESTRICCIÓN AL TRABAJO NOCTURNO DE LAS MUJERES</p> <ul style="list-style-type: none"> Se reforma el artículo 88 del Código de Trabajo, que prohíbe y regulaba la jornada nocturna de las mujeres trabajadoras. Con la reforma al Código solamente queda prohibido el trabajo nocturno para las personas menores de dieciocho años y el diurno de estos cuando exista expendios de bebidas alcohólicas de consumo inmediato. 	<p>EXPEDIENTE 21.137 DÍA DE LA ABOLICIÓN DEL EJÉRCITO</p> <ul style="list-style-type: none"> Se reforma el artículo 148 del Código de Trabajo, se declara el 1 de diciembre de cada año como "Día de la Abolición del Ejército"; el cual se establece como feriado de pago no obligatorio. Se elimina el feriado del 12 de octubre. Aprobado en segundo debate, pendiente de publicación.
#BDSCR	

10

<p>DECRETO 41890-MGP REFORMA AL REGLAMENTO DE CONTROL MIGRATORIO</p> <p>Modifica el artículo 187 de dicho reglamento, que prohibía contratar personas con una solicitud de permiso laboral en proceso ante la DGME, al establecer excepciones a esta regla:</p> <ul style="list-style-type: none"> Personas extranjeras solicitantes de patrones que se encuentren acreditados como Empresa Reconocida. Personal de medios de transporte internacional de pasajeros y mercancías. Personas que permanezcan en el país de especial relevancia en ámbitos culturales, científicos y deportivos. <p>DECRETO 41329-MGP Y 41337-MGP RECONOCIMIENTO DE DERECHOS MIGRATORIOS A PAREJAS DEL MISMO SEXO</p> <ul style="list-style-type: none"> Se emite un reglamento por medio del cual personas extranjeras podrán reconocer matrimonios o cualquier unión civil que esté debidamente formalizada en el extranjero, a pesar de que sea entre personas del mismo género. Este cambio también aplica para extranjeros que ya cuenten con una residencia en el país, de tal forma que su respectiva pareja podrá optar por la categoría de dependiente. 	
#BDSCR	

11

<p>SENTENCIAS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL</p>	
--	--

12

DESPIDO POR CONSUMO DE ALCOHOL O DROGAS

"En el sub examine, se considera del todo inaceptable e injustificado que un funcionario que maneja armas de fuego con motivo de la naturaleza jurídica de las funciones propias de su cargo, se desempeñe en este a pesar de su adicción a las drogas o al alcohol. En tal situación, en definitiva resulta razonable que la ley califique dicho supuesto como falta grave, y corresponde a la Administración definir la consecuente sanción de manera fundada y acorde con el debido proceso, sin que se encuentre impedida de imponer una sanción disciplinaria - incluso el despido- por el mero hecho de que el servidor esté atendiendo un programa de rehabilitación. Simple y llanamente, la amenaza a la vida y de modo serio a la salud es tan grande que el ejercicio de tal clase de cargo es absolutamente incompatible con una enfermedad de adicción a las drogas o al alcohol, lo que sin duda no ocurre en todo tipo de puesto de trabajo, por cuanto en la mayoría no se da esa inminente y abierta amenaza a la vida o de manera grave a la salud de las personas usuarias de los servicios públicos".

Sala Constitucional, resolución 2019-007724



Importante:

- La Sala establece la posibilidad de despedir al funcionario que tenga una adicción a las drogas o al alcohol y que por la naturaleza de su puesto maneje armas de fuego.
- Asimismo, la Sala afirma que esta enfermedad es incompatible con el cargo.



#BDSCR

13

WHATSAPP COMO MEDIO PROBATORIO

"...la plataforma WhatsApp, es un sistema de comunicaciones entre personas concretas, y por tanto de carácter privado. De ahí que, **el uso de los mensajes que por ese medio se transmita, debe restringirse a ese ámbito y, por ende, al conocimiento único y exclusivo de las personas que formen parte de la "conversación" que corresponda.** La circunstancia que el grupo de WhatsApp esté conformado por un número amplio o reducido de personas, no elude el carácter privado de las comunicaciones que dentro de ese grupo se emita. Ahora, en el caso bajo estudio se ha demostrado de manera fehaciente, que ni el señor W.R.A. ni las personas que indica le remitieron las tomas de pantalla de las comunicaciones por las cuales dicho señor solicitó la apertura de un procedimiento administrativo de carácter sancionatorio contra el recurrente, forman parte del grupo de WhatsApp, donde el amparado aparentemente expresó las ideas que ocasionaron la molestia del señor W.R.A. Es decir, **se trata de comunicaciones emitidas dentro de un grupo determinado y para los efectos privados de ese grupo particular, sin que sea dable que tales expresiones pudieran ser utilizadas fuera de ese contexto...**"

Sala Segunda, resolución 2019-015232



En este caso...

- Se invalidó el uso de los mensajes pues habían sido obtenidos por el patrono por medio de una persona que no era miembro del mismo.
- La Sala dejó abierta la posibilidad de que los mensajes de WhatsApp se pueden utilizar cuando el destinatario o miembro del grupo sean quienes voluntariamente revelen el contenido de la información.



#BDSCR

14

IRREGULARIDADES EN LA CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO

"...De todo lo anteriormente dicho, estima esta Sala que quedó debidamente demostrado que la asamblea general de constitución del sindicato no se celebró el 8 de abril de 2018, sino el día 12 de ese mismo mes y año, fecha esta última cuando ya habían sido despedidos todos los actores que se desempeñaban como agentes de seguridad para la demandada, e integraron la Junta Directiva y Fiscal del sindicato en formación, lo cual puede verse como un intento por enervar una decisión empresarial -despido con responsabilidad patronal-, haciéndola aparecer como una violación al fuero sindical contemplado en el artículo 367 del Código de Trabajo y la comisión de prácticas laborales desleales descritas en el numeral 363 del mismo cuerpo normativo...La inconformidad no es de recibo..."

Sala Segunda, resolución 2019-001641



En este fallo, el patrono resultó victorioso por varios motivos:

- Se aportaron elementos de prueba para evidenciar una serie de anomalías en el proceso de constitución del sindicato, todas responsabilidad de los trabajadores despedidos.
- Se evidenció que la Empresa había iniciado desde tiempo atrás un proceso de tercerización de servicios que implicaba la desvinculación de los actores.
- Para un grupo específico de actores, **se demostró que eran líderes negativos, quienes, incluso, dañaban el ambiente laboral.**



#BDSCR

15



16



17

SIGNOS VITALES DEL 2019

Según datos del Banco Central de Costa Rica, en el 2019 tuvimos los siguientes indicadores macroeconómicos:

INDICADORES GENERALES	Q1 2019	Q2 2019	Q3 2019
Población Total (PT)	5.034.571,0	5.048.263,0	5.062.745,0
Ocupados (PO)	2.171.766,0	2.183.195,0	2.162.613,0
Población que busca trabajo (desocupado)	276.279,0	295.580,0	278.108,0
Con experiencia (cesantes)	232.387,0	256.102,0	238.892,0
Sin experiencia (aspirantes)	43.892,0	39.478,0	39.216,0
Tasa de desempleo abierto	11,3%	11,9%	11,4%
Tasa de desocupación cesantes	9,5%	10,3%	9,8%
Tasa de desocupación aspirantes	1,8%	1,6%	1,6%
Tasa de subempleo	8,6%	10,3%	11,6%

La tasa de desempleo se mantuvo constante durante el año 2019; sin embargo, hubo una disminución en la población ocupada al finalizar el año.

#BDSCR

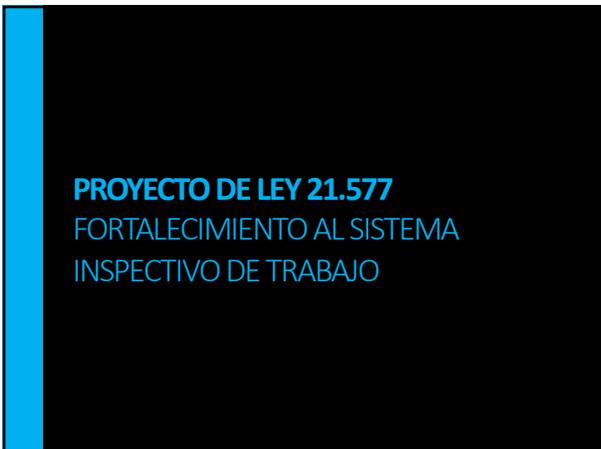
18



22



23



24

5 CLAVES PARA SU ENTENDIMIENTO...

1 CREA EL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO → **SERÁ JUEZ Y PARTE EN EL PROCESO**

Órgano competente para conocer y resolver, en adelante los recursos de revisión planteados contra las resoluciones finales dictadas por la Dirección Nacional de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2 Optimiza la gestión fiscalizadora mediante un mecanismo de cobertura nacional y la imposición de multas en sede administrativa.

3 Crea un registro de reincidencia, para definir la cuantía de las sanciones según su gravedad.

4 Implementa un régimen general de sanciones administrativas por infracción a las leyes laborales, que incorporaría como mínimo:

Caracterización y clasificación de las infracciones en leves, graves y muy graves.

5 La Dirección Nacional de Inspección del Ministerio de Trabajo contará con un plazo mínimo de 2 meses y máximo 6 meses para resolver.

#BDSR

25

LEVES

- Falta de comprobantes de pago o datos de planillas completas.
- Otras que afecten cuestiones meramente formales o documentales

Multa de 1 a 3 o de 4 a 7 salarios base mensuales.

GRAVES

- Tomar represalias de cualquier clase contra los trabajadores, para impedirles denunciar.
- Incumplimiento de las prescripciones legales reglamentarias o recogidas en los instrumentos de derechos colectivos que afecten cuestiones de fondo en las relaciones laborales
- Contravenciones a la normativa en materia de higiene, seguridad y salud en el trabajo
- Contravenciones a la normativa migratoria y de extranjería.

Multa de 08 a 11 o de 12 a 15 salarios base mensuales.

MUY GRAVES

- Violación a los fueros laborales
- No abonar los salarios o el pago de las prestaciones legales.
- Acciones u omisiones que impliquen discriminación en las condiciones de trabajo
- Incumplimiento al pago del salario mínimo y otras condiciones inferiores que vulneren derechos de los trabajadores.

Multa de 16 a 19 o de 20 a 23 o de salarios base mensuales.

#BDSR

26

PROYECTO DE LEY 21.182

VARIACIÓN JORNADAS DE TRABAJO

27

EL PROYECTO DE LEY REFORMARIA

- **Artículo 136:** Jornada acumulativa para labores que no sean insalubres ni peligrosas.

DIURNA

Hasta 10 horas, no más de 48 semanales.

MIXTA

Hasta 9 horas 36 minutos, no más de 48 semanales.

AMPLIADA (4x3)

12 horas por día, por cuatro días. 3 días obligatorios y continuos de descanso.

#BDSCR



28

Artículo 142: Empresas que deban utilizar mano de obra continuamente o por más tiempo del previsto para un tipo de jornada, estarán obligados a acunar tantos equipos formados por personas trabajadoras distintos como sea necesario. El descanso entre el final una jornada y el inicio de otra será de doce horas como mínimo.

Artículo 145: Jornada anualizada ordinaria.

DIURNA

- 2400 horas
- Máximo 48 horas semanales

NOCTURNA

- 1800 horas
- Máximo 36 horas semanales

LIMITACIONES

- No más de 10 horas diarias ni menos de 6 horas.
- Patrono deberá realizar un calendario trimestral que se le presentará al trabajador.
- Horas extra se pagarán sobre las 48hrs o sobre la jornada descrita en el calendario.
- Patrono deberá brindar transporte/cuido de menores de edad dependiendo de las horas laborales.
- Mujeres embarazadas o en lactancia tienen derecho a cambiar la jornada.
- 60 min de descanso remunerados.

#BDSCR



29

PROYECTO DE LEY 21.336 MARCO DE EMPLEO PÚBLICO

30

PUNTOS CLAVE DEL PROYECTO

- Crea un régimen general de empleo público, que aplica incluso en instituciones que gozan de un régimen de autonomía.
- Establece y define principios rectores de la función pública. Dentro de estos señala la estabilidad, sin realizar ningún tipo de dimensionamiento.
- Consolida a MIDEPLAN como ente rector del empleo público en Costa Rica.
- Se establecen topes de vacaciones: máximo un mes por año laborado.
- Ordena el Régimen General de Empleo Público en 8 subregímenes, disminuyendo los 14 que actualmente existen (según las particularidades de los bienes y servicios que brinda el Estado)

#BDSCR

31

- Crea incentivos por desempeño y productividad:

No monetarios: con calificación de "muy bueno". Mideplan emitirá lista de referencia.
Monetarios: con calificación de "excelente". Se limita al 10% del salario global o base. Se podrá pagar a un máximo del 30% de los funcionarios.
- Se establece el salario global como modalidad de pago para nuevos funcionarios.
- Se amplía la licencia de maternidad hasta dos meses más para casos específicos y se establece un permiso con goce de salario de un mes por paternidad.

Reglamentos autónomos de servicio: Toda dependencia pública deberá contar con su reglamento autónomo de servicio. Los máximos jefes serán responsables del cumplimiento de esta disposición.

#BDSCR

32

¡Muchas gracias!

33
