



Academia Iberoamericana de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social

ANUARIO 2016
Legislación laboral iberoamericana
en el siglo XXI

Coordinador
Óscar Hernández Álvarez



***Academia Iberoamericana de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social
Anuario 2016***

Coordinador:

Óscar Hernández Álvarez

Octubre, 2017

Anuario 2016

© **Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social, 2017**

Óscar Hernández Álvarez - Coordinador

Depósito legal: LA2017000177
ISBN:978-980-12-9808-3

Corrección y diagramación: José Santana E.

Impresión:
Editorial Horizonte C.A.
Calle 41 entre Av. Venezuela y carrera 27 N° 26-72
Telfs.: (0251) 4462317 - 4462324
e-mail: edt.horizonte@gmail.com
edt-horizonte@hotmail.com

Impreso en la República Bolivariana de Venezuela

Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Anuario 2016

Sumario

<i>Presentación</i>	7
<i>Información de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</i>	9
<i>Informe sobre novedades en el ámbito jurídico laboral de la República Argentina durante el año 2016</i> Jorge RODRÍGUEZ MANCINI.....	13
<i>Reseña legislativa laboral y jurisprudencial 2016, Bolivia</i> Iván CAMPERO VILLALBA.....	17
<i>Direito do Trabalho, no Brasil: retrospectiva 2016 (resenha legislativa e jurisprudencial)</i> Nelson MANNRICH.....	31
<i>Novedades en materia de Derecho individual del Trabajo 2016 (Colombia)</i> José Roberto HERRERA VERGARA Carlos Ernesto MOLINA MONSALVE Martha Elisa MONSALVE CUÉLLAR.....	47
<i>Las reformas laborales del 2016 en Costa Rica</i> Alexander GODÍNEZ VARGAS.....	65
<i>Cuba. Comentarios legislación del trabajo: 2016</i> Antonio Raudilio MARTIN SÁNCHEZ.....	81
<i>2016: Reformas legales en materias de Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social en Chile</i> Emilio MORGADO VALENZUELA Francisco TAPIA GUERRERO.....	91
<i>Las reformas laborales ecuatorianas en el 2016</i> Jorge EGAS PEÑA.....	113
<i>Dos novedades en la legislación española: el nuevo salario mínimo y el Decreto-Ley sobre Estibadores Portuarios</i> Antonio MARTÍN VALVERDE.....	127
<i>Claroscuros en el Derecho mexicano del Trabajo (2016)</i> Carlos DE BUEN UNNA.....	133

<i>Cambios y tendencias en el Derecho del Trabajo panameño y en la Seguridad Social en Panamá en el año 2017</i> Rolando MURGAS TORRAZZA.....	139
<i>Cambios legislativos y jurisprudenciales en materia de Derecho del Trabajo en el Perú durante el año 2016</i> Carlos BLANCAS BUSTAMANTE.....	147
<i>Novedades jurisprudenciales en República Dominicana</i> Rafael F. ALBURQUERQUE.....	153
<i>Las reformas legales en materia de trabajo en Venezuela durante el año 2016</i> Héctor Armando JAIME MARTÍNEZ.....	159

Las reformas laborales del 2016 en Costa Rica

Alexander GODÍNEZ VARGAS

Miembro de Número. Doctor en Derecho de la Universidad Complutense de Madrid.
Profesor de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica
y Director del Programa de Doctorado en Derecho de la Universidad Estatal a Distancia
de ese mismo país

Sumario

Primera parte. Reformas específicas. 1. No discriminación. 2. Seguridad e higiene ocupacional. 3. Seguridad social. Segunda parte. La reforma procesal laboral. 1. Reformas relacionadas con el derecho a huelga. 2. Reformas relacionadas con la discriminación y la protección de trabajadores con fueros especiales. 3. Reformas relacionadas con los plazos de prescripción. 4. Normas relacionadas con la administración de los procesos judiciales.

El 2016 quedó marcado, más allá de la aprobación de normas sobre temas específicos relacionados con la no discriminación o la seguridad e higiene ocupacional, por la denominada Reforma Procesal Laboral, a la cual se dedicará la mayor parte de esta reseña. Aprobada a finales del 2015 y publicada a inicios del 2016, entrará en vigencia a mediados del 2017 y constituye la mayor reforma al Código de Trabajo desde finales de la década de los 60 del siglo pasado.

El *Código de Trabajo* de 1943 no se ha caracterizado por reformas importantes desde entonces. Las iniciativas puntuales que se habían impulsado —en algún caso particular por la fuerza obligatoria de las cláusulas sociales en el contexto del intercambio comercial con Estados Unidos— no habían tenido la trascendencia cuantitativa ni cualitativa de la actual. Ésta se ha aprobado por iniciativa del Poder Judicial, con el apoyo tripartito de los sectores y la asesoría técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dentro de las limitaciones nacionales usuales de cualquier colaboración de esta naturaleza, que luego suele ser matizada en los órganos políticos encargados de su aprobación.

PRIMERA PARTE REFORMAS ESPECÍFICAS

Las reformas específicas que se aprobaron se relacionan con los temas regulares que desde hace años predominan los cambios legislativos del país; en especial: la no discriminación, la seguridad e higiene ocupacional y la seguridad social.

En materia de no discriminación, se ratifican algunos convenios internacionales en cuya adopción participó el país; sin embargo, la novedad más importante es la aprobación de la figura del garante que, de nombramiento judicial, tiene por encargo asegurar la igualdad jurídica de las personas con discapacidad. Si bien este encargo no pareciera tener por objetivo principal su aplicación en el ámbito de las relaciones de trabajo, su uso no debe excluirse en dicho contexto.

Las regulaciones para personas que en sus relaciones de trabajo están expuestas a estrés térmico por calor y silicosis son, entre otras, las que delimitan las acciones legislativas en seguridad e higiene ocupacional. La primera, en desarrollo de la norma aprobada un año antes sobre este mismo tema; la segunda, para cubrir una necesidad apremiante, máxime las investigaciones médicas que confirman que la manipulación de productos con sílice cristalina respirable puede provocar silicosis, y la relación de esta última con el cáncer pulmonar.

En lo que respecta a las reformas en el campo de la seguridad social, debe resaltarse la introducción de las reglas sobre cuidado de la persona menor de edad gravemente enferma. Se trata de una necesidad sentida desde hace varios años, sobre todo en el sector privado y que, por resoluciones judiciales de la Sala Constitucional de la Corte, ya había encontrado respuesta en el sector público, en ausencia de norma o incluso en contra de ella. Como lo señalaba este órgano judicial: “más allá de que las normas reglamentarias del patrono, si un menor de edad necesita ser atendido por su madre –previo criterio médico que así lo establezca– tiene derecho a que se le otorguen los permisos correspondientes para cumplir con ese fin. Ello es así porque el principio del interés superior del menor es el que debe prevalecer, más allá de lo que las normas infraconstitucionales establezcan o permitan en estos casos” (Sentencia: 012206-2014).

1. NO DISCRIMINACIÓN

A) PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Ley N° 9379 del 30 junio del 2016, para la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad, procura fortalecer la igualdad jurídica de dichos individuos, de modo que pueda garantizarse el ejercicio seguro y efectivo de sus derechos y obligaciones a pesar de su condición intelectual, mental y psicosocial, en un marco de respeto a su voluntad y preferencias, sin que haya conflicto de intereses ni influencia indebida.

Para lograr este objetivo se establece un procedimiento que se tramitará de conformidad con lo establecido tanto en esa ley como en la N° 7130, Código Procesal Civil, del 16 de agosto de 1989 y sus reformas. Éste indica que el juez designará a una persona para que ejerza la salvaguardia de aquellos derechos, y se denominará “garante para la igualdad jurídica de las personas con discapacidad”.

Como consecuencia de lo anterior, esta persona garante podría, en el futuro, ejercer los derechos de la persona con discapacidad en el centro de trabajo, con motivo de una relación subordinada.

B) DISCRIMINACIÓN RACIAL

Mediante el decreto ejecutivo N° 39934-RE, del 5 de agosto del 2016, el país ratifica la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia, adoptada el 5 de junio del 2013.

De acuerdo con ella, los Estados Parte se comprometen a formular y aplicar políticas que tengan por objetivo el trato equitativo y la generación de igualdad de oportunidades para todas las personas. Entre ellas se encuentran medidas de carácter laboral o social, así como legislación que defina y prohíba claramente el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia. Esto abarca tanto el sector público como en el privado, en especial en las áreas de empleo, y busca derogar o modificar toda legislación que constituya o dé lugar a racismo, discriminación racial y formas conexas de intolerancia.

C) DISCRIMINACIÓN POR EDAD

La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, adoptada el 15 de junio del 2015, quedó ratificada mediante el decreto ejecutivo N° 39973-RE, del 12 de octubre del 2016.

De acuerdo con la Convención, la persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente, así como a la igualdad de oportunidades y de trato con respecto a los otros trabajadores, sin importar su edad. Por ello, los Estados Parte adoptarán medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor; además, queda prohibida cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza del cargo, de conformidad con la legislación nacional y en forma apropiada a las condiciones locales.

De manera complementaria, se deberán promover políticas laborales dirigidas a propiciar que las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organización de las tareas sean adecuadas a las necesidades y características de la persona mayor.

Adicionalmente, existe el compromiso de que los Estados Parte adopten las medidas legislativas, administrativas o de otra índole para promover el empleo formal de la persona mayor, así como la capacitación y certificación de conocimiento y saberes que faciliten su acceso a mercados laborales más inclusivos. También deberán regularse las distintas formas de autoempleo y el

empleo doméstico, con miras a prevenir abusos, garantizar una adecuada cobertura social y reconocer el trabajo no remunerado.

Asimismo, se deberán fortalecer programas y medidas que faciliten una transición gradual a la jubilación.

2. SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL

A) PERSONAS EXPUESTAS A ESTRÉS TÉRMICO POR CALOR EN ACTIVIDADES FÍSICAS DE TIPO LABORAL

El decreto ejecutivo N° 39589-S, del 29 de febrero del 2016, el cual oficializa la norma de hidratación de las personas expuestas a estrés térmico por calor en actividades físicas de tipo laboral de riesgo IV, se aplica en los lugares donde las personas estén expuestas al riesgo de sufrir manifestaciones clínicas relacionadas con la sobrecarga térmica en actividades físicas de tipo laboral. Estas últimas se encuentran establecidas en el decreto ejecutivo N° 39147-S-TSS, del 25 de julio del 2015, y corresponden al *Reglamento para la prevención y protección de las personas trabajadoras expuestas a estrés térmico por calor*.

La norma técnica define la bebida isotónica como aquella con gran capacidad de rehidratación. Además, se refiere al nivel de riesgo IV de estrés térmico por calor como aquella situación en la que existe la probabilidad de que las personas trabajadoras puedan sufrir manifestaciones clínicas por exposición a sobrecarga térmica con un índice de calor igual o mayor a 125; esto implica una alta probabilidad de insolación por golpe de calor.

A partir de estas definiciones, se establecen como obligaciones del empleador asegurar la disponibilidad de bebidas isotónicas durante todas las actividades físicas de tipo laboral en las que las personas estén expuestas al estrés térmico por calor de riesgo IV. Por parte del trabajador se establece tomar de 500 mL a 1000 mL de agua fresca antes de iniciar la actividad física, preferiblemente a una temperatura de 20° C o menos; además, consumir de 100 mL a 250 mL de bebidas isotónicas cada hora para reponer la pérdida de electrolitos y evitar la deshidratación.

B) ACTUALIZACIÓN DEL CONTENIDO DE LOS BOTIQUINES DE EMERGENCIA

De conformidad con el artículo 220 del *Código de Trabajo*, el empleador debe suministrar a la persona trabajadora que haya sufrido un riesgo del trabajo los primeros auxilios. Para ello, en cada centro de trabajo deberá instalarse un botiquín de emergencia con el contenido dispuesto en el artículo 24 del *Reglamento General de los Riesgos del Trabajo*, el cual fue actualizado por el decreto ejecutivo N° 39611-MTSS del 3 de marzo del 2016, que modifica la cantidad de algunos artículos y medicamentos, así como su uso.

C) PREVENCIÓN DE SILICOSIS EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Con base en las investigaciones técnico-científicas realizadas por organismos

internacionales como la Organización Mundial de la Salud, la Organización Internacional del Trabajo, institutos para la salud y seguridad ocupacional e instituciones universitarias de reconocido prestigio nacional e internacional, y tras haberse comprobado con datos la relación que existe entre la exposición ocupacional a la sílice cristalina respirable y la silicosis, así como el riesgo de padecer cáncer del pulmón, y al considerar que la silicosis se puede prevenir a nivel del control higiénico y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras expuestas, mediante el decreto ejecutivo N° 39612-S-MTSS, del 28 de abril del 2016, se aprueba el *Reglamento para la prevención de silicosis en los centros de trabajo*, cuyo objetivo es normar las condiciones técnicas y jurídicas bajo las cuales se regirán las operaciones de transporte, almacenamiento, manipulación y uso de los materiales que contengan sílice cristalina respirable.

A tal fin, cuando existan valores umbrales límites permisibles de exposición ocupacional directa en general donde se trabaje con sílice cristalina respirable, se debe aplicar el valor umbral límite para ocho horas diarias de trabajo y 40 horas semanales de exposición. Este corresponde a 0,025 mg/m³ como sílice cristalina (cuarzo y cristobalita) (ACGIH 2014) medido en fracción respirable de acuerdo con lo establecido en la norma ISO 7708.

De igual manera, se regulan las medidas técnicas de prevención individual y prácticas de trabajo, la frecuencia de las evaluaciones de exposición a la sílice cristalina, los exámenes médicos periódicos y las reglas de seguridad e higiene (cambio de vestimenta, lavados, equipo de protección, etc.).

D) SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO

Mediante el reglamento aprobado por el Instituto Nacional de Seguros el 10 de junio del 2016, se promulga una nueva norma técnica del Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo, la cual sustituye la anterior, del 2014.

Como lo indica la propia norma, su objetivo es dar a conocer a todos los patronos y trabajadores del país las disposiciones sobre las cuales se rige el Seguro de Riesgos del Trabajo del Instituto. Esto va en adición a la normativa establecida en el *Código de Trabajo* y su reglamento, así como de forma supletoria a la Ley Reguladora del Mercado de Seguros N°8653 y a la Ley Reguladora del Contrato de Seguro N° 8956.

Allí se definen los lineamientos técnicos aplicables para la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus labores, especialmente en lo relacionado con su aseguramiento, el trámite de los reclamos, las acciones de gestión preventiva y los procedimientos de administración y operación del Seguro de Riesgos del Trabajo.

3. SEGURIDAD SOCIAL

A) SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE

La junta directiva de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), en su sesión N° 8823 del 1° de febrero del 2016, aprobó la reforma de los artículos 19,

21 y 22 del *Reglamento de Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte*. De acuerdo con el nuevo texto, el rige de la pensión por vejez dejará de ser la fecha en la que, una vez cumplidos los requisitos, el trabajador activo solicita el beneficio, sino la fecha a partir de la cual termina su relación laboral, previamente certificado por su empleador. De esta manera, se brinda al pensionado por invalidez (previo permiso de la Administración) o vejez la posibilidad de laborar hasta medio tiempo en docencia universitaria en el sector público.

B) CUIDADO DE LA PERSONA MENOR DE EDAD GRAVEMENTE ENFERMA

Mediante la ley N° 9353, del 16 de junio del 2016, se reforma el título de la ley N° 7756 (*Beneficios para los Responsables de Pacientes en Fase Terminal*, del 25 de febrero de 1998) y sus reformas, cuyo texto dirá en el futuro: *Beneficios para los Responsables de Pacientes en Fase Terminal y Personas Menores de Edad Gravemente Enfermas*. Además, se modifican los artículos 1, 3, 4 y 6; los incisos a), b) y c) del artículo 7 y del artículo 8, y se adiciona el artículo 13. Todos los cambios que se introducen en los artículos ya citados tienen por finalidad conceder el acceso a los responsables de las personas menores de edad gravemente enfermas los beneficios que previamente existían para los responsables de los pacientes en fase terminal desde 1998.

Se considera “menor de edad gravemente enfermo” a aquella persona menor de edad que sufre una enfermedad con efectos significativos en su salud, la cual pone al paciente en riesgo de muerte y cuyo tratamiento, a criterio del médico tratante, requiere el concurso de los progenitores que ejercen la patria potestad, el tutor, el curador, el representante legal o, en ausencia de éstos, el familiar más cercano del enfermo para su cuidado.

Para solicitar estos beneficios se requiere que la persona encargada pida al médico tratante que extienda un dictamen en el cual se determine la existencia de la enfermedad grave. Con base en eso se solicitará por escrito el otorgamiento de esta licencia ante la dirección del centro médico de adscripción del paciente enfermo, para su respectiva autorización. La aprobación estará a cargo de la Comisión local evaluadora de incapacidades (anteriormente decía “centro médico respectivo”).

Para conceder una licencia extraordinaria mediante el pago de subsidio, en casos debidamente calificados, por periodos de hasta tres meses (prorrogables por un periodo igual) para que la persona asegurada activa pueda atender a la persona enferma, se requiere que el familiar enfermo tenga una relación de dependencia con la persona asegurada activa que solicita su cuidado. Esto sucedería con los progenitores que ejercen la patria potestad, el tutor, el curador, el representante legal o, en ausencia de éstos, el familiar más cercano del enfermo. Además, es necesario que el médico tratante extienda un certificado médico en el cual se indique la recomendación de la licencia, fundamentada en que la presencia de la persona asegurada activa es indispensable o esencial para el tratamiento requerido por el paciente enfermo.

Todo ello sin perjuicio de que, una vez cumplida esta licencia, el patrono pueda conceder licencia sin goce de salario, si así lo solicita el asegurado activo.

SEGUNDA PARTE LA REFORMA PROCESAL LABORAL

Se trata de la reforma más importante al *Código de Trabajo* desde 1943. Es un texto que ha tenido muy pocos cambios en sus casi 74 años de vigencia.

La ley ha sido denominada como *Reforma Procesal Laboral*, a pesar de que no solo introduce cambios en la administración de la justicia laboral, sino también en aspectos sustantivos relacionados con el derecho individual (en materia de no discriminación) y el derecho colectivo (en derecho de huelga, negociación colectiva y solución de conflictos colectivos).

Debido a que nació bajo el impulso de la Corte Suprema de Justicia, donde se discutió en un primer momento la pertinencia de un Código General del Proceso (idea que luego fue desechada para dar lugar al proyecto de reforma del Código de Trabajo), en la redacción de la propuesta también intervinieron representantes del sector empleador y trabajador.

Por su parte, la OIT también tuvo relación con la iniciativa por diferentes vías. Por un lado, mediante la cooperación técnica coordinada por medio de la Oficina Subregional en San José, desde donde incluso se elaboró un estudio sobre la propuesta del proyecto, en julio del 2008.

Como ya se advertía en el estudio indicado, además de introducir “el juicio por audiencias y la oralidad, a fin de procurar la celeridad de la justicia laboral...” al mismo tiempo, y entre otras modificaciones sustanciales, la propuesta pretendió reforzar la tutela judicial efectiva de los fueros especiales, incluida la protección en los casos de discriminación antisindical de un modo relevante.

Sin embargo, no era el único cambio que se proponía en derecho colectivo, pues ya se auguraba, como aviso de marineros, en “un tópico muy sensible”, y de ello “estuvieron plenamente conscientes sus redactores”, máxime que “se trata de materias respecto de las cuales los órganos de control de la OIT han entendido, desde hace tiempo, que no están en todo conformes con los convenios que regulan la libertad sindical y que Costa Rica ha ratificado”.

En efecto, las observaciones de la Comisión de Expertos en la aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, especialmente en relación con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Nº 87), ratificado por el país en 1960, bastantes años antes de la presentación del proyecto, habían advertido sobre las brechas existentes entre el *Código de Trabajo* y las normas internacionales del trabajo en materia de libertad sindical y el derecho de huelga.

Una vez aprobado el proyecto por la Asamblea Legislativa, el 13 de setiembre del 2012, que pasó a convertirse en el decreto legislativo Nº 9076, fue vetado por el Poder Ejecutivo el 9 de octubre de ese mismo año, básicamente por dos artículos de la Reforma Procesal Laboral ligados al ejercicio del derecho de huelga en servicios públicos esenciales. Específicamente, el Poder Ejecutivo no consentía la posibilidad de que se suspendieran labores en los servicios de fuerza de policía y en la atención en hospitales, así como que se prohibiera

contratar personal externo para sustituir a los huelguistas (artículos 382 y 394 del texto aprobado).

Al año siguiente, el Poder Ejecutivo, mediante el acuerdo N° DP-316-2013, del 20 de mayo del 2013, hizo un levantamiento parcial del veto por razones de inconstitucionalidad, pero mantuvo el interpuesto por razones de conveniencia y oportunidad.

Posteriormente, con el cambio de Gobierno, el Poder Ejecutivo retiró el veto por razones de oportunidad y conveniencia, mediante el acuerdo ejecutivo N° 21-MP-MTSS-MJ, del 12 de diciembre del 2014, y la Reforma Procesal Laboral fue sancionada como ley. Sin embargo, poco duró su vigencia, dado que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, mediante el voto N° 12251 del 7 de agosto del 2015, anuló el acto del Poder Ejecutivo que levantó el veto; por consiguiente, dejó sin efecto la ley sancionada.

Finalmente, aprobada de nuevo por la Asamblea Legislativa, la ley N° 9343, del 14 de diciembre del 2015, Reforma Procesal Laboral, fue publicada en *La Gaceta* del 25 de enero del 2016 y entrará en vigencia el 25 de julio del 2017.

A diferencia del texto anteriormente aprobado, la nueva norma evitó regular los temas que suscitaban las controversiales discusiones ya indicadas, de modo que, en lo sustancial, no modificó la prohibición actual de la huelga en ciertas actividades o servicios públicos, como en materia de transportes, carga y descarga de muelles, etc.; además, elimina la regulación vinculada a la clasificación de los servicios públicos esenciales y dentro de ellos de los servicios mínimos; y elimina la prohibición de contratar trabajadores durante el ejercicio del derecho de huelga, mientras no sea declarada ilegal.

Pese a las mejores intenciones de la Comisión Redactora de atender las observaciones de los órganos de control de la OIT, es poco probable que a la nueva legislación todavía se le deban realizar algunas modificaciones adicionales para lograr la plena conformidad con las normas internacionales del trabajo y, específicamente, con el convenio 87, ya citado. Incluso, como lo señaló el informe del 2008 de esa organización, acerca de disposiciones del *Código de Trabajo* que desde su promulgación nunca nadie ha cuestionado, que se han aplicado por ende, y que con todo y en un análisis estricto desde la perspectiva de las Normas Internacionales del Trabajo podrían dar margen a juicios críticos".

En concreto, algunas de las principales novedades de la Reforma Procesal Laboral son las siguientes:

1. REFORMAS RELACIONADAS CON EL DERECHO A HUELGA

La reforma introduce los siguientes cambios en la regulación actual del derecho de huelga:

- Facilita el ejercicio del derecho de huelga y la posibilidad de que sea declarada legal, en tanto reduce la exigencia de dos de los requisitos que antes se exigían y originaban que la mayoría de las huelgas fuera declarada ilegal. Reduce el porcentaje de apoyo requerido, que antes era del 60%

de todos los trabajadores en planilla. Si quien convoca es un sindicato, debe reunir un 50% de afiliación y es aprobada por la mayoría simple de una asamblea de trabajadores. Si el sindicato no reúne ese porcentaje de afiliación, debe aprobarse por mayoría simple en votación de todos los trabajadores, siempre que allí participe al menos el 35% de ellos.

- Deja de exigir el agotamiento del procedimiento judicial de conflicto colectivo y abre la posibilidad a diversas alternativas de conciliación, incluso administrativas.
- Permite expresamente ciertas modalidades de huelga que tienen un menor sacrificio económico para los trabajadores, pues evita que deban movilizar a todos los trabajadores de una sola vez. Esto sucede con las huelgas intermitentes, graduales o escalonadas.
- En caso de una huelga ilegal, sus efectos cambian. Por un lado, si los trabajadores se reintegran a sus labores dentro de las 24 horas siguientes a la notificación de la resolución en firme que declara la ilegalidad de la huelga, no se les podrá despedir. El empleador deja de tener el derecho a despedir sin responsabilidad patronal de forma inmediata. Por otro lado, los salarios solo podrán dejar de pagarse a partir de la declaratoria, mientras que antes era desde el mismo momento en que estaban en huelga.
- El plazo en el que debe resolverse la solicitud de calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga, y en el que debe resolverse por parte del tribunal el recurso de apelación contra la resolución de calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga, se amplía a cinco días. Actualmente es de 24 y 48 horas, aunque no se cumplían.

2. REFORMAS RELACIONADAS CON LA DISCRIMINACIÓN Y LA PROTECCIÓN DE TRABAJADORES CON FUEROS ESPECIALES

La reforma introduce los siguientes cambios en la regulación actual de los trabajadores con fuero especial de protección, especialmente frente al despido:

- Se amplían los criterios de discriminación que los trabajadores pueden alegar, de modo que el listado final incluye: edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación. Anteriormente, solo se incluía por edad, etnia, género o religión.
- Se exige que quien alega una discriminación debe señalar los hechos en los que se fundamenta su alegato y los términos de comparación que sustenta su afirmación. En la actualidad no está regulado, sino que, por interpretación judicial, se exige que pruebe los indicios de la discriminación.
- Se amplían los casos en los que el patrono debe solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo antes del despido, de modo que, además de los ya existentes a favor de trabajadoras embarazadas o en lactancia, trabajadores adolescentes y las denunciantes por hostigamiento sexual,

se incluyen los relacionados con quienes se encuentran en ejercicio de la libertad sindical (afiliados, dirigentes, candidatos, etc.).

3. REFORMAS RELACIONADAS CON LOS PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN

La reforma introduce los siguientes cambios en la regulación actual de los plazos de prescripción:

- Se establece un plazo de seis meses para que los trabajadores puedan dar por roto el contrato con responsabilidad patronal. Antes no existía plazo, porque había sido declarado inconstitucional el de un mes.
- En materia de infracciones, presentada la acusación a los tribunales se interrumpe el plazo de dos años para el dictado de la sentencia firme; anteriormente, la presentación no interrumpía el plazo.

4. NORMAS RELACIONADAS CON LA ADMINISTRACIÓN DE LOS PROCESOS JUDICIALES

La reforma introduce los siguientes cambios en la regulación actual de los procesos judiciales:

A) EN MATERIA DE COMPETENCIA

- Los juzgados conocerán, en primera instancia, sobre los asuntos laborales, cualquiera que sea el valor económico de las pretensiones. Desaparece la distinción entre juzgados de menor o mayor cuantía, incluidos los actuales Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía, que eran colegiados. Ahora todos los juzgados de primera instancia son unipersonales.
- La competencia territorial del juzgado que debe de conocer sobre el conflicto judicial la define el propio trabajador, quien escogerá entre el lugar de prestación de sus servicios o su domicilio; anteriormente, la prioridad la tenía el primer criterio.

B) EN MATERIA DE LEGITIMACIÓN PROCESAL

- Se le concede al sindicato la legitimación para demandar derechos colectivos jurídicos sin que requiera poder de sus afiliados. Actualmente, la representación para esos casos estaba limitada básicamente a los contratos celebrados con el empleador, como es la convención colectiva de trabajo.

C) EN MATERIA DE ASISTENCIA LEGAL GRATUITA

- Las personas trabajadoras cuyo ingreso mensual último o actual no supere dos salarios base del cargo de auxiliar judicial I del Poder Judicial (a diciembre del 2016 sería de 848400 colones, –US\$1547–) tendrán derecho a una asistencia legal gratuita. Ésta será costeadada por el Estado y

administrada por el Departamento de Defensa Pública del Poder Judicial para la tutela de sus derechos en conflictos jurídicos individuales. Este servicio no existe en la actualidad como un derecho de los trabajadores. Se esperaría que aumente la cantidad de conflictos de menor cuantía.

- El límite económico anterior no rige para los reclamos de las madres embarazadas o en lactancia y los menores de edad, quienes siempre contarán con esa asistencia letrada.
- Se oficializa que el Colegio de Abogados y cualquier otra organización gremial, como lo han hecho hasta la fecha, pueden constituir por su cuenta centros o redes de asistencia legal gratuita con fines de servicio social.

D) EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

- La conciliación extrajudicial solo se puede realizar con la intervención de mediadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de un Centro de Resolución Alternativa de Conflictos; en este último caso, con la presencia de un abogado o de un representante sindical que asista a la parte trabajadora. Anteriormente, las partes podían hacerlo directamente, con o sin la asistencia de sus abogados. Tampoco se exigía la presencia de un representante sindical.
- Expresamente contempla la posibilidad de que se solicite la intervención del juzgado incluso antes de la presentación formal de la demanda o de la tramitación judicial del proceso, con el fin de intentar la solución del eventual conflicto o del conflicto recién presentado. Esta posibilidad no existe actualmente.

E) EN MATERIA DE MEDIDAS CAUTELARES

- Se faculta al juez de trabajo para imponer las medidas cautelares que estime adecuadas y necesarias, entre las que se incluye la reinstalación al puesto mientras finaliza el proceso judicial. Hasta la fecha, aunque fueran solicitadas, el juez no las imponía, al argumentar que carecía de una norma que lo autorizara a hacerlo.

F) EN MATERIA DE PLAZOS

- Se uniforma, y con ello se reduce, el plazo de contestación de las demandas, de 15 a diez días; se amplía el plazo del recurso de revocatoria de 24 horas a tres días; se amplía el plazo del recurso de apelación, que pasa de tres a diez días, y se reduce el plazo del recurso de casación, de 15 a diez días.

G) EN MATERIA DE PRUEBA

- En forma expresa se traslada la casi totalidad de la carga probatoria de las condiciones de trabajo al empleador, quien deberá probar en juicio: la

fecha de ingreso del trabajador, la antigüedad laboral, el puesto o cargo desempeñado, la naturaleza o las características de las labores ejecutadas; las causas de la extinción del contrato; la entrega a la persona trabajadora de la carta de despido con indicación de las razones que motivaron la extinción de la relación laboral; el pago completo de las obligaciones salariales, incluidos sus montos y componentes; las participaciones en utilidades, ventas o cobros; incentivos y demás pluses, legalmente establecidos; la clase y duración de la jornada de trabajo; el pago o disfrute de los días feriados, descansos, licencias, aguinaldo y vacaciones; el cumplimiento de las obligaciones correspondientes al sistema de seguridad social; la justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas o de las conductas señaladas como discriminatorias; cualquier otra situación fáctica cuya fuente probatoria le sea de más fácil acceso que al trabajador.

- Se incrementan los medios probatorios que pueden ser ofrecidos en juicio. Además de los ya regulados, como la confesión y declaración de parte, declaración de testigos, dictámenes de peritos y documentos, se agregan de forma expresa los testigos peritos, el reconocimiento judicial, los medios científicos y las reproducciones gráficas o sonoras.
- Se amplía el número de testigos que podrán ofrecerse sobre los hechos generales, que se incrementa hasta un número máximo de cuatro. Se regula expresamente que para hechos concretos serán admisibles dos testigos por hecho.
- Respecto a cualquier clase de políticas, reglamentos, memorandos, directrices, órdenes o procedimientos emitidos por la empresa, si el trabajador los invoca como fundamento de una pretensión, se ordenará a la entidad en el traslado de la demanda aportar un ejemplar de la respectiva normativa. El incumplimiento de la prevención se tendrá como un acto de deslealtad procesal y la existencia de la norma o disposición podrá reputarse como existente, en los términos en que fue mencionada por el trabajador.
- Al contestar la demanda se deben detallar todos los medios de prueba que se van a utilizar en el proceso. Esto implica que la prueba documental debe presentarse en ese mismo acto y no como hasta ahora, que se podía presentar incluso antes de la sentencia de segunda instancia. Si se toma en consideración que se reduce el plazo para contestar, ello exige mayor eficiencia de las empresas para preparar la respuesta de la demanda.
- Al interponer el trabajador la demanda, podrá solicitar al tribunal que realice lo pertinente para que se obtenga de registros o archivos, particulares o privados, informes documentados, constancias o certificaciones que sean de interés para el proceso. En estos casos, la empresa deberá cumplir lo ordenado en un plazo máximo de cinco días, bajo pena de incurrir en el delito de desobediencia a la autoridad.
- Si la carta de despido no puede ser entregada al trabajador, se deberá entregar copia del documento a la oficina del Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social. Aunque el Código actual no lo indicaba, ahora es una práctica obligatoria.

H) EN MATERIA DE TRAMITACIÓN DE LA DEMANDA

- Se permite que la demanda pueda ser presentada en formato electrónico. Actualmente, esto no es posible, pero sí es coherente con el sistema actual, que procura generalizar los expedientes electrónicos.
- Las audiencias serán grabadas en audio o en audio y video. Esto solo se hace actualmente en algunos despachos judiciales.
- Recibida la contestación, los conflictos judiciales se resolverán, por lo general, en dos audiencias: la preliminar y la complementaria. Actualmente solo existe una audiencia, la de juicio, en la cual se realizan la conciliación y la recepción de pruebas.
- La audiencia preliminar tiene por objetivo la subsanación de proposiciones de las partes y la conciliación. En la actualidad, lo primero se hace por escrito y lo segundo en la audiencia de juicio.
- La audiencia complementaria tiene como propósito llevar a cabo la recepción de la prueba. La novedad es que, en esa misma oportunidad, se dicta el por tanto de la sentencia de forma oral, salvo casos de complejidad, en los cuales el juez tendrá un plazo de cinco días. Si el plazo no se cumple, lo actuado y resuelto será nulo y el juicio deberá repetirse ante otro juez, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y disciplinarias que se le impongan. Lo nuevo no solo es la posibilidad de que se dicte el por tanto de forma verbal al término de la audiencia, sino también la nulidad de lo actuado en caso de que expire el plazo.

I) EN MATERIA DE INSTANCIAS

- Se reduce la duración de los procesos laborales, porque se pasa de tres a dos instancias. La mayor parte de los casos va a ser resuelta por el Juzgado de Trabajo, y contra la sentencia de primera instancia caben dos posibilidades: si es de menor cuantía (inferior a cinco millones de colones –US\$9121, a finales del 2016–), se interpone el recurso de apelación y el Tribunal de Trabajo dicta la sentencia final; si es de mayor cuantía, directamente se interpone el recurso de casación, con lo cual no pasaría por el Tribunal de Trabajo y sería la Sala Segunda de la Corte la que dicta la sentencia final.

J) EN MATERIA DE PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

j.1. Procedimientos de menor cuantía

- Se establece un procedimiento especial de menor cuantía (actualmente para reclamos cuya cuantía es inferior a cinco millones de colones

–US\$9121, a finales del 2016–). Este procedimiento se caracteriza por celebrarse en una sola audiencia oral, en la que podrá dictarse la sentencia de forma verbal. A diferencia de los procesos actuales que se llevan en Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía, aquí el juzgador es unipersonal, tiene recurso de apelación y todo se tramita en una sola audiencia oral.

j.2. Trabajadores con fuero especial de protección frente al despido y otras medidas disciplinarias

- Cualquier trabajador que alegue ser objeto de una acción discriminatoria podrá impugnarla en una vía sumarísima. Este procedimiento sumarísimo solo estaba previsto en el *Código de Trabajo* para trabajadoras en estado de embarazo o lactancia, pero nunca había sido aplicado.
- En este procedimiento el juez podrá otorgar la reinstalación durante la tramitación del proceso, como medida cautelar. Dicha regla no existía antes.
- En estos procedimientos sumarios, a más tardar dentro de las 24 horas siguientes al recibo de la solicitud del trabajador, la autoridad judicial le dará curso. Esto se lleva a cabo al pedirle a la persona empleadora un informe detallado acerca de los hechos que motivan la acción, el cual deberá rendirse bajo juramento dentro de los cinco días siguientes a la notificación, estar acompañado de copia de los documentos que sean de interés para la parte, y de una copia del expediente del debido proceso seguido contra el trabajador.
- En el caso de actuaciones con resultados lesivos para el trabajador (como es el caso del despido), en la misma resolución se podrá disponer la suspensión de los efectos del acto y la parte accionante quedará reinstalada provisionalmente a su situación previa al acto impugnado.
- Cuando se ordene la reinstalación de un trabajador, ya sea por sentencia firme o como medida cautelar, y su plaza hubiera desaparecido por reestructuración, el trabajador tendrá derecho a escoger otro puesto de similar clasificación y salario, siempre que organizacionalmente sea posible; en caso de que no lo sea, tiene derecho al pago de salarios caídos, daños y perjuicios, y demás derechos laborales hasta que su reinstalación sea posible. La norma propuesta actualmente se aplica en casos de reinstalación; sin embargo, la diferencia está en que no existía la probabilidad de reinstalación por medio de una medida cautelar.

j. 3. Trabajadores que sufren un riesgo del trabajo y solicitan su reubicación o reinstalación posterior

- Los trabajadores podrán solicitar al juzgado de trabajo, y mediante un procedimiento sumario que no existía antes, la reposición al puesto de trabajo, su reubicación o el pago de las prestaciones legales correspondientes, según proceda, con motivo de un riesgo del trabajo.

- Presentado el escrito inicial por el trabajador y contestado por la empresa, el juzgado resolverá lo que corresponda dentro de los tres días siguientes, salvo que deba recabarse alguna probanza. Si es así, el asunto se substanciará en audiencia oral, que deberá programarse, como máximo, 30 días después de la contestación; el juzgado podrá disponer en la sentencia que se dicte la reinstalación, la reubicación o el pago de prestaciones, según proceda de acuerdo con la situación de hecho comprobada.

K) EN MATERIA DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES ADEUDADAS A LA CCSS

- Cuando en sentencia firme se condene a la parte demandada a pagar salarios adeudados, además del pago al trabajador del salario que le corresponda de acuerdo con el contrato de trabajo y a los derechos derivados de la antigüedad acumulada, deberá pagarle a la CCSS las cuotas obrero-patronales y demás obligaciones adeudadas a la seguridad social correspondientes al periodo laborado, aun cuando dicha institución no haya sido parte en el proceso. En la actualidad este cobro debía hacerse por separado, en otro expediente judicial a cargo del Juzgado de Seguridad Social, independiente de la demanda principal. Además, en algunos casos el trabajador pedía el cobro de las cuotas obreras y patronales a la empresa; ahora el juez lo impone de oficio en todos los casos en los que ordene el pago de salarios.

L) EN MATERIA DE REINSTALACIÓN

- En caso de sentencias que ordenan la reinstalación, se limita el pago de los salarios caídos a un máximo de 24 veces el salario mensual del trabajador a la fecha de firmeza del fallo. Anteriormente era prácticamente indefinido y en algunos casos limitado a 48 meses por motivos de justicia.

M) EN MATERIA DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS O TRABAJADORES NACIONALES CUYA PRESTACIÓN SE HACE EN EL EXTRANJERO

- En casos de contratos en los que la prestación de servicios se hace en dos o más países, el juez puede aplicar la ley nacional o la que estime más beneficiosa para el trabajador. A la fecha, solo por jurisprudencia se había establecido esta regla a falta de normativa expresa. Sin embargo, no han existido casos concretos en que dichas medidas se hubieran aplicado.

N) EN MATERIA DE ULTRAPETITA

- El juez puede fallar ultrapetita en casos relacionados con derechos irrenunciables, es decir, puede dar más de la cantidad reclamada por el trabajador si hay derecho para otorgárselo. A la fecha, la cuantía establecida por el trabajador limitaba el monto que podía ser concedido en sentencia por el juez.

o) EN MATERIA DE INTERESES E INDEXACIÓN

- Se siguen concediendo indexación e intereses al mismo tiempo, ahora por disposición legal y no por criterio jurisprudencial, como se estaba haciendo.