

SOBRE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL

Señores

Productores, Beneficiadores, Exportadores, Torrefactores y Comerciantes de Café

Estimados señores:

Reciban un cordial saludo de parte del Instituto del Café de Costa Rica (ICAFFE).

Como es de su conocimiento, el pasado 25 de julio del 2017 entró en vigencia la Reforma Procesal Laboral; misma que constituye la mayor y más significativa reforma que ha tenido el Código de Trabajo desde el año 1943. Bajo esa premisa, el Instituto del Café de Costa Rica, ha elaborado el documento que se anexa a este comunicado, con el objetivo de informar a todos los sectores, las consideraciones más relevantes de dicha reforma.

Cualquier duda al respecto podrán dirigirla al correo electrónico bgonzalez@icafe.cr con la Licenciada Bilbia González o al correo dcalderon@icafe.cr con el Licenciado Daniel Calderón. Además, podrán comunicarse a los teléfonos 2243-7860 o 2243-7883 respectivamente.

Le solicitamos a las firmas Beneficiadoras difundir esta información entre los productores ubicados en su área de influencia.

Sin otro particular,

Original Firmado

Ing. Edgar Rojas Rojas
Subdirector Ejecutivo

Cc: archivo

CONSIDERACIONES DE INTERÉS ANTE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL -RPL-

ANTECEDENTES

La Reforma Procesal Laboral:

- ✓ En el año 1998 se comienza a gestar la RPL, durante el proceso de concertación entre el Gobierno y sectores empresariales, sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil.
- ✓ La RPL fue aprobada por la Asamblea Legislativa el 13 de setiembre del 2012, pero fue vetada parcialmente por el Gobierno de Laura Chinchilla el 9 de octubre del mismo año.
- ✓ El 12 de diciembre del 2014, el Presidente Luis Guillermo Solís Rivera levantó el veto. El 7 de agosto del 2015, la Sala Constitucional lo declaró inconstitucional.
- ✓ En el año 2015 las fracciones de la Asamblea Legislativa acuerdan modificar el proyecto que fue aprobado el 9 de diciembre.
- ✓ Esta Ley deroga 15 artículos del Código de Trabajo vigente.
- ✓ Reforma 348 artículos.
- ✓ Hereda un Código de Trabajo con un total de 713 artículos. Lo que significa 89 artículos más de los que tenía anteriormente.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA REFORMA PROCESAL LABORAL?

La Reforma Procesal Laboral, es una ley que fue motivada con el fin de evolucionar y modernizar la legislación laboral de Costa Rica. Con su entrada en vigencia, se garantiza que los trabajadores no tengan que esperar muchos años para que su caso sea resuelto en los Tribunales Judiciales, se prevé que la duración de un proceso laboral no superará los 2 años.

2. ¿CUÁNDO FUE APROBADA LA REFORMA PROCESAL LABORAL?

La Ley Nº 9343 Ley de Reforma Procesal Laboral fue aprobada el 9 de diciembre de 2015 en la Asamblea Legislativa.

3. ¿CUÁNDO ENTRÓ A REGIR LA REFORMA PROCESAL LABORAL?

La Ley entró a regir el pasado 26 de julio del 2017.

4. ¿QUÉ CAMBIOS TRAE CONSIGO LA REFORMA PROCESAL LABORAL?

La Reforma Procesal Laboral trae con ella tres ejes de acción, los cuales se podían dividir en: individual, procesal y colectivo.

Para cada una de estas líneas se incluyen cambios entre los que destacan:

- Nuevas disposiciones sobre la carta de despido sin responsabilidad patronal.
- Daños y perjuicios en el caso de mujer embarazada.
- Nuevas reglas sobre prohibición de discriminación.
- Defensa gratuita.
- Modificaciones al proceso judicial.
- Fueros de protección.
- Nuevas disposiciones sobre la huelga.

Entre los principales cambios que incluye la Reforma Procesal Laboral están:

- Los juicios serán orales y esto, una vez instrumentalizado, hará que el tiempo en que se obtenga sentencia se vea reducido drásticamente.
- Se proveerá de patrocinio profesional gratuito a los trabajadores cuyo salario mensual no supere los ¢902 mil.
- Se le permite al Juez de Trabajo conceder hasta lo que no pidió el trabajador en sentencia.
- Se aumentaron las obligaciones del empleador en el proceso, recayendo sobre él gran parte de la carga de la prueba.

5. ¿CUÁLES CAMBIOS IMPACTAN DE MANERA DIRECTA AL SECTOR CAFETALERO?

Sobre la línea del sector Productor, tenemos que la Reforma Procesal Laboral únicamente impactará en las relaciones de orden obrero-patronal; razón por la que, en tesis de principio, en el entendido de la mano de obra recolectora ocasional **NO** debería de significar impacto alguno.

En el caso de los Productores con trabajadores bajo el esquema de relación obrero patronal y en el supuesto de análisis de los demás sectores -Beneficiadores- Exportadores- Torrefactores y Compradores Comerciantes impacta en pleno la Reforma Procesal Laboral.

6. ¿QUÉ SE PROHÍBE CON LA REFORMA PROCESAL LABORAL?

Se prohíbe TODO tipo discriminación en el lugar de trabajo, entendida ésta como limitantes de acceso a este derecho por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica. (Ref. artículo 404CT)

7. ¿QUÉ HACER ANTE LA NECESIDAD DE DILIGENCIAR UN DESPIDO?

El Patrono o Empleador únicamente podrá alegar como hechos justificantes del despido, los indicado en la carta de despido entregada a la persona trabajadora, de la forma prevista en el artículo 35 del Código de Trabajo. (Ref. artículo 500)

8. ¿QUÉ DEBE CONTENER LA CARTA CON LA QUE SE EJECUTA UN DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL?

Debe tenerse en cuenta que -el despido sin responsabilidad patronal- aplica únicamente, cuando el trabajador comete alguna de las faltas establecidas en los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo, teniendo como consecuencia no solo la terminación inmediata de la relación laboral, sino además el no pago de las indemnizaciones establecidas por la legislación laboral a saber: cesantía y preaviso.

El nuevo artículo 35 del Código de Trabajo por primera vez aclara el contenido mínimo que debe tener la carta de despido SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL y dice que en ésta “se deberá describir, de forma puntual, detallada y clara, el hecho o los hechos en que se fundamenta el despido.”

De tal forma que el patrono debe indicarle al trabajador que va a ser despedido y cuáles son los hechos generadores de su salida; puesto que será con estos elementos que el trabajador podrá ejercer adecuadamente su derecho de defensa, en caso que quiera cuestionar la decisión del patrono ante los Tribunales.

9. ¿CÓMO DEBE ENTREGARSE LA NOTA DE DESPIDO?

La carta deberá ser entregada de forma personal y deberá documentarse el recibido de ésta.

En caso que el trabajador no quiera dar un acuse de recibo de la carta, el Patrono deberá presentar copia de la carta ante la oficina del Ministerio de Trabajo de la localidad, en el plazo máximo de **10 DÍAS NATURALES**.

Importante destacar que la práctica de poner a dos testigos a firmar la notificación de la carta, en caso que el trabajador no quiera recibirla, si bien no resulta prohibida, ya no es suficiente para poder tener por ejecutado el despido, y por tanto debe el patrono asegurarse de cumplir con este nuevo requisito.

10. ¿EXISTEN CAMBIOS EN LA NOTA DE DESPIDO CON RESPONSABILIDAD PATRONAL U OTRAS NOTIFICACIONES A LOS TRABAJADORES?

La Reforma Procesal Laboral **NO** establece cambios para otras comunicaciones que pueden existir entre el Patrono y el Trabajador, como es el caso de las amonestaciones o las cartas de despido con responsabilidad patronal.

11. ¿SE PUEDEN VARIAR LAS CONDICIONES LABORALES DENTRO DE UN GRUPO QUE DESEMPEÑE FUNCIONES IGUALES?

NO, todas las personas trabajadoras que se desempeñen en iguales condiciones gozarán de los mismos derechos en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna. (**Ref. artículo 405**)

12. ¿LA REFORMA PROCESAL LABORAL AGREGA NUEVAS RESPONSABILIDADES PARA LOS EMPLEADORES (PATRONOS)?

SI, Se debe documentar con más cuidado sus decisiones en materia laboral, condiciones esenciales para la defensa en cualquier proceso.

13. ¿QUÉ ELEMENTOS NO DEBEN FALTAR EN UN CONTRATO DE TRABAJO?

Un contrato de trabajo debe incluir la fecha de inicio de la relación, la antigüedad laboral, el puesto que va a desempeñar la persona contratada, las características de los trabajos, el tipo de trabajo y la duración que va a tener. Esto es clave, pues el empleador debe tener prueba de ello en un eventual juicio.

14. ¿CON LA RPL DEBEMOS REVISAR LA DOCUMENTACION QUE USAMOS PARA EJECUTAR LOS DESPIDOS?

SI, Se deben examinar tanto la documentación que usamos para ejecutar los despidos, como el proceso que se efectúa a la hora de la terminación y así prevenir cualquier riesgo para el empleador, en virtud de un posible desapego a la nueva normativa laboral.

Cinco claves a tener en cuenta en el tema de despidos:

Obligatoria: La carta debe entregarse independientemente de si el despido es con responsabilidad patronal o sin ella.

Personal: El patrono debe entregar personalmente la carta al momento del despido.

Ministerio de Trabajo: El patrono puede llevar la carta a esta entidad si el colaborador no la firma como recibida.

Sin responsabilidad laboral: Deben especificarse los hechos por los cuales se despide al colaborador.

Con responsabilidad patronal: No se modifica su contenido. Debe basarse en el artículo 85 inciso D del Código de Trabajo.

15. ¿PUEDE UN PATRONO DECIDIR NO CONTRATAR A UN TRABAJADOR POR MOTIVO DE SU APARIENCIA FISICA?

NO, la nueva Reforma Procesal Laboral podría sancionar ese tipo de comportamientos discriminatorios.

16. LOS EMPLEADORES DEBEN MANTENER UN REGISTRO DETALLADO DE LAS RELACIONES CON SUS EMPLEADOS.?

SI. En materia laboral, tanto como en materia civil, aplica el principio dispositivo en cuanto a la prueba se refiere. En un proceso laboral, ¿quién debe probar los hechos controvertidos?, ¿quién tiene la “carga” de la prueba?, ¿quién debe ofrecer el material probatorio? Le corresponde al empleador probar su dicho, cuando no exista acuerdo entre las partes.

El artículo 478, establece únicamente la obligación para el trabajador, de demostrar que prestó el servicio de manera personal (ni siquiera se le pide que deba demostrar los otros elementos propios de una relación laboral, por ejemplo: subordinación, salario). En cambio, el patrono debe demostrar una lista amplia de temas, para los cuales tiene que presentar la documentación correspondiente.

17. ¿CÓMO ENFRENTAR LOS NUEVOS RETOS QUE SE ORIGINAN CON LA RPL?

A continuación, se comparten algunas recomendaciones para enfrentar los nuevos retos que se avecinan; la clave está en anticipar riesgos y prevenir contingencias.

1. Contratos de trabajo. Tener contratos individuales de trabajo firmados con cada trabajador. ¿Por qué? Además de ser una obligación patronal regulada en el artículo 24 del Código de Trabajo, la RPL exige al empleador presentar como prueba ante una demanda laboral, entre otros, los siguientes puntos:

- Fecha de inicio de la relación
- Antigüedad laboral
- Puesto o cargo desempeñado y las características de las labores ejecutadas
- Clase y duración de la jornada de trabajo

2. Boletas de salario. Hacer entrega a cada trabajador de las boletas de pago de salario. Estos documentos deben incluir un detalle desmenuzado de los rubros que se están cancelando:

- Salario ordinario
- Monto por horas extra
- Pago por comisiones
- Incentivos, bonificaciones y demás pluses adicionales
- Días feriados o de descanso laborados
- Licencias y subsidios por incapacidad

3. Comprobantes de pago y disfrute. Llevar al día las acciones de personal o documentos que demuestren claramente el pago y disfrute de los derechos laborales, tales como: periodos anuales de vacaciones, días feriados y aguinaldo.

4. Manual de políticas internas. Revisar y actualizar las políticas y procedimientos laborales con el fin de verificar que no existan disposiciones que puedan calificar como prácticas discriminatorias.

Es frecuente que para justificar una falta laboral o incluso hasta un despido se haga referencia al incumplimiento de una política o procedimiento interno; en estos casos si el patrono es demandado estará en la obligación de aportar al expediente esa documentación.

Con base en el artículo 476 y siguientes de la RPL, Régimen Probatorio, el juez puede hacer la prevención al patrono para que aporte un ejemplar de la normativa interna que sea necesaria para resolver la demanda; en caso de no presentarla se podría tomar como un comportamiento “malicioso” y un “acto de deslealtad procesal”

5. Protocolo de prevención de acoso y discriminación. Tener implementada la política y procedimiento de prevención, denuncia e investigación de acosos sexual de conformidad con la ley número 7476.

Se recomienda incluir en dicha normativa, además de acoso sexual, los pasos a seguir para la tramitación de los casos de hostigamiento laboral y discriminación en general.

La RPL contiene una regulación específica sobre el tema de la discriminación, artículos del 404 al 410, e incluso establece un procedimiento especial en vía rápida para resolver las demandas que se presenten frente a un juez (artículo 540 y siguientes). Contar con un protocolo de prevención será de gran ayuda.

6. Descripción y manuales de puestos. Revisar y actualizar esta información de manera que los requisitos que se solicitan para ocupar un cargo, así como las principales obligaciones del puesto estén claramente establecidos.

7. Reclutamiento. Revisar el procedimiento, la información que se incluye en las solicitudes de empleo y demás documentos relacionados con las actividades de reclutamiento y selección. Hay que tener presente que la prohibición de discriminar cubre esta etapa previa a la formalización de los contratos de trabajo.

8. Amonestaciones y despidos. Hoy más que nunca es importantísimo cuidar la redacción y el contenido de las cartas de amonestaciones y de despido.

La carga de la prueba recae sobre el patrono, por lo que en caso de enfrentar algún reclamo se deben aportar los documentos que justifiquen las decisiones tomadas.

En cuanto al despido, la RPL establece cambios importantes como la obligación de hacer entrega de la carta al trabajador e incluir una descripción puntual, detallada y clara de los hechos que fundamentan esta decisión.

Si la carta de despido tiene errores es omisa o está incompleta puede poner al patrono en graves aprietos, aunque el procedimiento disciplinario se haya seguido correctamente.

9. **Capacitación.** Todos aquellos trabajadores que tengan un puesto de mando en la empresa o de liderazgo, incluyendo mandos medios, deben tener conocimiento de los cambios que trae la RPL. Tener la documentación actualizada y en orden es solo un paso que debe ir acompañado de una efectiva capacitación al personal, sobre todo a quienes califiquen como representantes patronales.

En muchos casos hay incumplimientos patronales que se originan en desconocimiento sin que exista intención de infringir la ley. Si los cambios que trae la RPL no se comunican adecuadamente las acciones de prevención serán insuficientes.

10. **Atención pronta y oportuna.** No hay mejor forma de prevenir problemas laborales que atender oportunamente los conflictos que se presenten en el desarrollo de las actividades diarias en la empresa.

Las empresas deben mantener políticas de puertas abiertas de manera que los asuntos que puedan generar dolores de cabeza sean atendidos a tiempo. La disconformidad de unos cuantos trabajadores puede originar un conflicto colectivo mayor en muy poco tiempo.

MODIFICACIONES A NIVEL PROCESAL

1. Los derechos dados en sentencia judicial prescribirán a los diez años, que contarán desde el día en que la sentencia quede en firme. **(Ref. artículo 412)**

2. Como regla general, el juzgado competente para tramitar la causa laboral será: el del lugar de la prestación de los servicios, o el del domicilio del demandante, a elección de este último **(Ref. artículo 431)**

3. Cuando se trate de derechos irrenunciables los órganos de trabajo, al dictar sus sentencias, ajustarán los montos respectivos a lo que legalmente corresponda, aunque resulten superiores a lo indicado en la pretensión. **(Ref. artículo 432)**

4. El PANI será parte en los procesos en los cuales intervengan menores de edad o madres que demanden derechos relacionados con la maternidad. **(Ref. artículo 452)**

5. PANI suministrará asistencia legal gratuita a las personas trabajadoras menores de edad que necesiten ejercitar acciones en los tribunales de trabajo, así como a las madres para el reclamo de sus derechos laborales relacionados con la maternidad. **(Ref. artículo 453)**

6. Las personas trabajadoras cuyo ingreso mensual último o actual no supere dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo (¢902.000 mil aprox.), tendrán derecho a asistencia legal gratuita, costeadada por el Estado, para la tutela de sus derechos en conflictos jurídicos individuales. **(Ref. artículo 454)**

7. En caso de despido, se le establece plazo de 10 días a la presentación del recurso de casación o de apelación. **(Ref. artículo 586)**