Código de Trabajo

Ley N.º 2

TABLA DE CONTENIDO

Código de Trabajo....1
TÍTULO I....45
DISPOSICIONES GENERALES....45
CAPÍTULO I....45
Disposiciones generales....45
ARTÍCULO 1°....45
ARTÍCULO 2....45
ARTÍCULO 3....45
ARTÍCULO 4....46
ARTÍCULO 5....46
ARTÍCULO 6....46
ARTÍCULO 7....46
ARTÍCULO 8....46
ARTÍCULO 9....46
ARTÍCULO 10....46
ARTÍCULO 11....47

2

ARTÍCULO 12.....47

ARTÍCULO 13.....47

ARTÍCULO 14.....47

ARTÍCULO 15.....48

ARTÍCULO 16.....48

ARTÍCULO 17.....48

TÍTULO II.....48

CAPÍTULO I.....49

ARTÍCULO 18.....49

ARTÍCULO 19.....49

ARTÍCULO 20.....50

ARTÍCULO 21.....50

ARTÍCULO 22.....50

ARTÍCULO 23.....50

ARTÍCULO 24.....51

ARTÍCULO 25.....52

ARTÍCULO 26.....53

ARTÍCULO 27.....53

ARTÍCULO 28.....53

ARTÍCULO 29.....54

3

ARTÍCULO 30.....55

ARTÍCULO 31.....56

ARTÍCULO 32.....57

ARTÍCULO 33.....57

ARTÍCULO 34.....58

ARTÍCULO 35.....58

ARTÍCULO 36.....59

ARTÍCULO 37.....59

ARTÍCULO 38.....59

ARTÍCULO 39.....59

ARTÍCULO 40.....60

ARTÍCULO 41.....61

ARTÍCULO 42.....63

ARTÍCULO 43.....64

ARTÍCULO 44.....65

ARTÍCULO 45.....65

ARTÍCULO 46.....65

ARTÍCULO 47.....65

ARTÍCULO 48.....65

CAPÍTULO II.....65

4

ARTÍCULO 49.....66

ARTÍCULO 50.....66

ARTÍCULO 51.....66

ARTÍCULO 52.....66

ARTÍCULO 53.....67

CAPÍTULO III.....67

SECCIÓN I.....67

ARTÍCULO 54.....67

ARTÍCULO 55.....69

ARTÍCULO 56.....69

ARTÍCULO 57.....72

ARTÍCULO 58.....73

ARTÍCULO 59.....75

ARTÍCULO 60.....76

ARTÍCULO 61.....76

ARTÍCULO 62.....76

SECCIÓN II.....76

ARTÍCULO 63.....76

ARTÍCULO 64.....79

ARTÍCULO 65.....81

5

CAPÍTULO IV....82

ARTÍCULO 66....82

ARTÍCULO 67....82

ARTÍCULO 68....83

CAPÍTULO V....83

ARTÍCULO 69....84

ARTÍCULO 70....89

ARTÍCULO 71....91

ARTÍCULO 72....92

CAPÍTULO VI....93

ARTÍCULO 73....93

ARTÍCULO 74....93

ARTÍCULO 75....94

ARTÍCULO 76....95

ARTÍCULO 77....95

ARTÍCULO 78....96

ARTÍCULO 79....97

ARTÍCULO 80....98

ARTÍCULO 81....98

ARTÍCULO 82....102

6

ARTÍCULO 83.....103

ARTÍCULO 84.....105

ARTÍCULO 85.....105

ARTÍCULO 86.....108

CAPÍTULO VII.....108

ARTÍCULO 87.....108

ARTÍCULO 88.....109

ARTÍCULO 89.....109

ARTÍCULO 90.....111

ARTÍCULO 91.....111

ARTÍCULO 92.....112

ARTÍCULO 93.....112

ARTÍCULO 94.....112

ARTÍCULO 94 bis.....114

ARTÍCULO 95.....115

ARTÍCULO 96.....121

ARTÍCULO 97.....122

ARTÍCULO 98.....123

ARTÍCULO 99.....124

ARTÍCULO 100.....124

CAPÍTULO VIII....124

ARTÍCULO 101....125

ARTÍCULO 102....162

ARTÍCULO 103....198

ARTÍCULO 104....198

ARTÍCULO 105....218

ARTÍCULO 106....289

ARTÍCULO 107....303

ARTÍCULO 108....308

CAPÍTULO IX....318

ARTÍCULO 109....318

ARTÍCULO 110....318

ARTÍCULO 111....319

ARTÍCULO 112....319

ARTÍCULO 113....320

CAPÍTULO X....320

ARTÍCULO 114....320

ARTÍCULO 115....320

ARTÍCULO 116....320

ARTÍCULO 117....320

8

CAPÍTULO XI....320

ARTÍCULO 118....320

ARTÍCULO 119....321

ARTÍCULO 120....321

ARTÍCULO 120 bis....323

ARTÍCULO 121....325

ARTÍCULO 122....325

ARTÍCULO 123....325

ARTÍCULO 124....325

ARTÍCULO 125....325

ARTÍCULO 126....325

ARTÍCULO 127....325

ARTÍCULO 128....325

ARTÍCULO 129....325

ARTÍCULO 130....325

ARTÍCULO 131....326

ARTÍCULO 132....326

TÍTULO III....326

CAPÍTULO I....326

ARTÍCULO 133....326

Disposiciones generales....326
ARTÍCULO 134....327
CAPÍTULO II....327
ARTÍCULO 135....327
ARTÍCULO 136....327
ARTÍCULO 137....328
ARTÍCULO 138....328
ARTÍCULO 139....328
ARTÍCULO 140....329
ARTÍCULO 141....329
ARTÍCULO 142....329
ARTÍCULO 143....330
ARTÍCULO 144....331
ARTÍCULO 145....331
ARTÍCULO 146....331
CAPÍTULO III....331
SECCIÓN I....331
ARTÍCULO 147....331
ARTÍCULO 148....332
ARTÍCULO 149....335

10

ARTÍCULO 150.....335

ARTÍCULO 151.....336

ARTÍCULO 152.....337

SECCIÓN II.....339

ARTÍCULO 153.....339

ARTÍCULO 154.....340

ARTÍCULO 155.....340

ARTÍCULO 156.....340

ARTÍCULO 157.....341

ARTÍCULO 158.....341

ARTÍCULO 159.....342

ARTÍCULO 160.....342

ARTÍCULO 161.....342

CAPÍTULO IV.....342

ARTÍCULO 162.....343

ARTÍCULO 163.....343

ARTÍCULO 164.....343

ARTÍCULO 165.....343

ARTÍCULO 166.....344

ARTÍCULO 167.....344

ARTÍCULO 168.....345
ARTÍCULO 169.....345
ARTÍCULO 170.....345
ARTÍCULO 171.....346
ARTÍCULO 172.....346
ARTÍCULO 173.....347
ARTÍCULO 174.....347
ARTÍCULO 175.....348
ARTÍCULO 176.....348
CAPÍTULO V.....348
ARTÍCULO 177.....348
ARTÍCULO 178.....348
ARTÍCULO 179.....349
ARTÍCULO 180.....349
ARTÍCULO 181.....349
ARTÍCULO 182.....349
ARTÍCULO 183.....350
ARTÍCULO 184.....350
ARTÍCULO 185.....350
ARTÍCULO 186.....350

12

ARTÍCULO 187.....350

ARTÍCULO 188.....350

ARTÍCULO 189.....350

ARTÍCULO 190.....350

ARTÍCULO 191.....350

ARTÍCULO 192.....350

TÍTULO IV.....351

CAPÍTULO I.....351

ARTÍCULO 193.....351

ARTÍCULO 194.....352

ARTÍCULO 194 bis.....352

ARTÍCULO 195.....354

ARTÍCULO 196.....354

ARTÍCULO 197.....355

ARTÍCULO 198.....356

ARTÍCULO 198 bis.....357

ARTÍCULO 199.....359

ARTÍCULO 200.....359

ARTÍCULO 200 bis.....360

CAPÍTULO II.....361

13

ARTÍCULO 201.....361

ARTÍCULO 202.....361

ARTÍCULO 203.....361

ARTÍCULO 204.....362

ARTÍCULO 205.....362

ARTÍCULO 206.....363

ARTÍCULO 207.....364

ARTÍCULO 208.....364

ARTÍCULO 209.....365

ARTÍCULO 210.....365

ARTÍCULO 211.....365

ARTÍCULO 212.....366

ARTÍCULO 213.....366

ARTÍCULO 214.....367

ARTÍCULO 215.....368

ARTÍCULO 216.....368

ARTÍCULO 217.....368

CAPÍTULO III.....369

ARTÍCULO 218.....369

ARTÍCULO 219.....370

14

ARTÍCULO 220.....371

ARTÍCULO 221.....372

ARTÍCULO 222.....372

CAPÍTULO IV.....373

ARTÍCULO 223.....373

CAPÍTULO V.....374

ARTÍCULO 224.....374

ARTÍCULO 225.....401

ARTÍCULO 226.....401

ARTÍCULO 227.....402

CAPÍTULO VI.....402

ARTÍCULO 228.....402

ARTÍCULO 229.....403

ARTÍCULO 230.....403

ARTÍCULO 231.....404

ARTÍCULO 232.....404

ARTÍCULO 233.....405

ARTÍCULO 234.....407

ARTÍCULO 235.....408

ARTÍCULO 236.....410

15

ARTÍCULO 237.....412

ARTÍCULO 238.....413

ARTÍCULO 239.....413

ARTÍCULO 240.....413

ARTÍCULO 241.....414

ARTÍCULO 242.....415

ARTÍCULO 243.....416

ARTÍCULO 244.....420

ARTÍCULO 245.....421

ARTÍCULO 246.....421

ARTÍCULO 247.....421

ARTÍCULO 248.....422

ARTÍCULO 249.....422

ARTÍCULO 250.....422

ARTÍCULO 251.....423

ARTÍCULO 252.....423

ARTÍCULO 253.....424

ARTÍCULO 254.....425

ARTÍCULO 255.....426

ARTÍCULO 256.....427

16

ARTÍCULO 257 427

ARTÍCULO 258 428

ARTÍCULO 259 428

ARTÍCULO 260 429

ARTÍCULO 261 429

ARTÍCULO 262 430

ARTÍCULO 263 430

ARTÍCULO 264 431

ARTÍCULO 265 432

ARTÍCULO 266 434

ARTÍCULO 267 435

CAPÍTULO VII 436

ARTÍCULO 268 436

ARTÍCULO 269 436

ARTÍCULO 270 436

ARTÍCULO 271 437

ARTÍCULO 272 438

CAPÍTULO VIII 438

ARTÍCULO 273 438

ARTÍCULO 274 438

ARTÍCULO 275.....440
ARTÍCULO 276.....441
ARTÍCULO 277.....441
ARTÍCULO 278.....442
ARTÍCULO 279.....442
ARTÍCULO 280.....443
ARTÍCULO 281.....443
ARTÍCULO 282.....444
ARTÍCULO 283.....444
ARTÍCULO 284.....446
ARTÍCULO 285.....447
ARTÍCULO 286.....448
ARTÍCULO 287.....449
ARTÍCULO 288.....449
ARTÍCULO 289.....450
ARTÍCULO 290.....450
ARTÍCULO 291.....451
ARTÍCULO 292.....451
ARTÍCULO 293.....451
ARTÍCULO 294.....452

18

ARTÍCULO 295.....452

ARTÍCULO 296.....453

ARTÍCULO 297.....453

ARTÍCULO 298.....453

ARTÍCULO 299.....454

ARTÍCULO 300.....454

ARTÍCULO 301.....455

ARTÍCULO 302.....455

CAPÍTULO IX.....455

ARTÍCULO 303.....455

ARTÍCULO 304.....456

ARTÍCULO 305.....457

ARTÍCULO 306.....458

ARTÍCULO 307.....459

ARTÍCULO 308.....459

CAPÍTULO X.....460

ARTÍCULO 309.....460

ARTÍCULO 310.....460

ARTÍCULO 311.....461

ARTÍCULO 312.....462

ARTÍCULO 313.....462
ARTÍCULO 314.....462
ARTÍCULO 315.....462
ARTÍCULO 316.....463
ARTÍCULO 317.....463
ARTÍCULO 318.....463
ARTÍCULO 319.....463
ARTÍCULO 320.....463
ARTÍCULO 321.....464
ARTÍCULO 322.....464
ARTÍCULO 323.....464
ARTÍCULO 324.....464
ARTÍCULO 325.....464
ARTÍCULO 326.....465
ARTÍCULO 327.....465
ARTÍCULO 328.....465
ARTÍCULO 329.....465
CAPÍTULO XI.....465
ARTÍCULO 330.....465
ARTÍCULO 331.....466

20

TRANSITORIO I.....467

TRANSITORIO II.....467

TRANSITORIO III.....469

TÍTULO V.....469

CAPÍTULO I.....469

Disposiciones generales.....469

ARTÍCULO 332.....469

ARTÍCULO 333.....470

ARTÍCULO 334.....470

ARTÍCULO 335.....470

ARTÍCULO 336.....471

ARTÍCULO 337.....471

ARTÍCULO 338.....472

CAPÍTULO II.....472

ARTÍCULO 339.....472

ARTÍCULO 340.....473

ARTÍCULO 341.....473

ARTÍCULO 342.....474

ARTÍCULO 343.....475

ARTÍCULO 344.....475

21

ARTÍCULO 345.....477

ARTÍCULO 346.....481

ARTÍCULO 347.....482

ARTÍCULO 348.....483

ARTÍCULO 349.....483

TRANSITORIO.....485

ARTÍCULO 350.....485

ARTÍCULO 351.....487

ARTÍCULO 352.....487

ARTÍCULO 353.....488

ARTÍCULO 354.....488

ARTÍCULO 355.....488

ARTÍCULO 356.....489

ARTÍCULO 357.....489

ARTÍCULO 358.....490

ARTÍCULO 359.....491

ARTÍCULO 360.....491

ARTÍCULO 361.....492

ARTÍCULO 362.....492

CAPÍTULO III.....493

22

ARTÍCULO 363.....493

ARTÍCULO 364.....494

ARTÍCULO 365.....494

ARTÍCULO 366.....494

ARTÍCULO 367.....495

ARTÍCULO 368.....496

ARTÍCULO 369.....497

ARTÍCULO 370.....498

TÍTULO VI.....498

CAPÍTULO I.....499

ARTÍCULO 371.....499

ARTÍCULO 372.....500

ARTÍCULO 373.....501

ARTÍCULO 374.....501

ARTÍCULO 375.....502

ARTÍCULO 375 bis.....503

ARTÍCULO 376.....504

ARTÍCULO 376 bis.....507

ARTÍCULO 376 ter.....507

ARTÍCULO 376 quater.....508

23

ARTÍCULO 376 quinquies.....510

ARTÍCULO 377.....512

ARTÍCULO 378.....513

CAPÍTULO II.....514

ARTÍCULO 379.....514

ARTÍCULO 380.....516

ARTÍCULO 381.....516

ARTÍCULO 382.....518

ARTÍCULO 383.....519

ARTÍCULO 384.....519

ARTÍCULO 385.....519

ARTÍCULO 386.....520

CAPÍTULO II.....521

ARTÍCULO 387.....521

ARTÍCULO 388.....521

ARTÍCULO 389.....522

ARTÍCULO 390.....522

ARTÍCULO 391.....522

ARTÍCULO 392.....522

CAPÍTULO III.....523

24

Disposiciones comunes....523

ARTÍCULO 393....523

ARTÍCULO 394....524

ARTÍCULO 395....525

TÍTULO VII....525

ARTÍCULO 396....525

ARTÍCULO 397....526

ARTÍCULO 398....526

ARTÍCULO 399....527

ARTÍCULO 400....527

ARTÍCULO 401....528

ARTÍCULO 402....528

ARTÍCULO 403....529

TÍTULO VIII....529

ARTÍCULO 404....529

ARTÍCULO 405....530

ARTÍCULO 406....530

ARTÍCULO 407....530

ARTÍCULO 408....531

ARTÍCULO 409....531

25

ARTÍCULO 410.....531

TÍTULO IX.....532

ARTÍCULO 411.....532

ARTÍCULO 412.....533

ARTÍCULO 413.....533

ARTÍCULO 414.....534

ARTÍCULO 415.....535

ARTÍCULO 416.....535

ARTÍCULO 417.....535

ARTÍCULO 418.....536

ARTÍCULO 419.....536

TÍTULO X.....537

CAPÍTULO I.....537

SECCIÓN I.....537

Disposiciones generales.....537

ARTÍCULO 420.....537

ARTÍCULO 421.....538

ARTÍCULO 422.....539

ARTÍCULO 423.....540

ARTÍCULO 424.....540

26

ARTÍCULO 425.....541

ARTÍCULO 426.....541

ARTÍCULO 427.....542

ARTÍCULO 428.....542

SECCIÓN II.....543

ARTÍCULO 429.....543

SECCIÓN III.....544

ARTÍCULO 430.....544

ARTÍCULO 431.....546

ARTÍCULO 432.....549

ARTÍCULO 433.....549

ARTÍCULO 434.....550

ARTÍCULO 435.....551

ARTÍCULO 436.....551

ARTÍCULO 437.....552

ARTÍCULO 438.....552

ARTÍCULO 439.....553

ARTÍCULO 440.....554

ARTÍCULO 441.....555

ARTÍCULO 442.....555

27

CAPÍTULO II....556

SECCIÓN I....556

ARTÍCULO 443....557

ARTÍCULO 444....557

ARTÍCULO 445....558

ARTÍCULO 446....558

ARTÍCULO 447....559

ARTÍCULO 448....559

ARTÍCULO 449....559

ARTÍCULO 450....560

ARTÍCULO 451....560

ARTÍCULO 452....561

SECCIÓN II....561

ARTÍCULO 453....561

ARTÍCULO 454....562

ARTÍCULO 455....563

CAPÍTULO III....564

ARTÍCULO 456....564

ARTÍCULO 457....564

ARTÍCULO 458....565

28

CAPÍTULO IV....565

SECCIÓN I....566

ARTÍCULO 459....566

SECCIÓN II....567

ARTÍCULO 460....567

ARTÍCULO 461....568

CAPÍTULO V....568

SECCIÓN I....569

Disposiciones varias....569

ARTÍCULO 462....569

ARTÍCULO 463....570

ARTÍCULO 464....570

ARTÍCULO 465....571

ARTÍCULO 466....572

ARTÍCULO 467....573

ARTÍCULO 468....574

ARTÍCULO 469....574

SECCIÓN II....575

ARTÍCULO 470....575

ARTÍCULO 471....575

29

ARTÍCULO 472.....577

ARTÍCULO 473.....578

ARTÍCULO 474.....578

ARTÍCULO 475.....579

SECCIÓN III.....580

ARTÍCULO 476.....580

ARTÍCULO 477.....580

ARTÍCULO 478.....581

ARTÍCULO 479.....582

ARTÍCULO 480.....583

ARTÍCULO 481.....584

ARTÍCULO 482.....585

ARTÍCULO 483.....585

ARTÍCULO 484.....586

ARTÍCULO 485.....586

ARTÍCULO 486.....586

SECCIÓN IV.....587

ARTÍCULO 487.....587

ARTÍCULO 488.....588

SECCIÓN V.....589

30

ARTÍCULO 489.....589

ARTÍCULO 490.....590

ARTÍCULO 491.....590

ARTÍCULO 492.....591

ARTÍCULO 493.....592

ARTÍCULO 494.....593

CAPÍTULO VI.....594

SECCIÓN I.....594

ARTÍCULO 495.....594

ARTÍCULO 496.....597

ARTÍCULO 497.....598

ARTÍCULO 498.....599

ARTÍCULO 499.....599

ARTÍCULO 500.....600

ARTÍCULO 501.....600

ARTÍCULO 502.....601

ARTÍCULO 503.....601

ARTÍCULO 504.....602

ARTÍCULO 505.....603

SECCIÓN II.....604

ARTÍCULO 506.....604
ARTÍCULO 507.....604
ARTÍCULO 508.....605
ARTÍCULO 509.....605
ARTÍCULO 510.....606
ARTÍCULO 511.....606
SECCIÓN III.....606
ARTÍCULO 512.....607
ARTÍCULO 513.....607
ARTÍCULO 514.....607
ARTÍCULO 515.....608
ARTÍCULO 516.....609
ARTÍCULO 517.....610
ARTÍCULO 518.....612
ARTÍCULO 519.....616
ARTÍCULO 520.....616
ARTÍCULO 521.....616
ARTÍCULO 522.....617
ARTÍCULO 523.....617
ARTÍCULO 524.....618

32

SECCIÓN IV.....618

ARTÍCULO 525.....618

ARTÍCULO 526.....619

ARTÍCULO 527.....620

ARTÍCULO 528.....621

ARTÍCULO 529.....621

ARTÍCULO 530.....622

ARTÍCULO 531.....623

ARTÍCULO 532.....623

ARTÍCULO 533.....623

ARTÍCULO 534.....625

ARTÍCULO 535.....626

ARTÍCULO 536.....626

ARTÍCULO 537.....628

SECCIÓN V.....628

ARTÍCULO 538.....629

CAPÍTULO VII.....631

SECCIÓN I.....631

ARTÍCULO 539.....631

SECCIÓN II.....632

33

ARTÍCULO 540.....632

ARTÍCULO 541.....634

ARTÍCULO 542.....635

ARTÍCULO 543.....636

ARTÍCULO 544.....638

ARTÍCULO 545.....639

ARTÍCULO 546.....640

ARTÍCULO 547.....641

SECCIÓN III.....641

ARTÍCULO 548.....641

ARTÍCULO 549.....642

ARTÍCULO 550.....642

ARTÍCULO 551.....643

ARTÍCULO 552.....644

SECCIÓN IV.....644

ARTÍCULO 553.....644

SECCIÓN V.....645

ARTÍCULO 554.....645

ARTÍCULO 555.....646

ARTÍCULO 556.....646

34

ARTÍCULO 557 646

ARTÍCULO 558 647

ARTÍCULO 559 647

CAPÍTULO VIII 648

SECCIÓN I 648

ARTÍCULO 560 648

ARTÍCULO 561 650

SECCIÓN II 650

ARTÍCULO 562 650

ARTÍCULO 563 652

ARTÍCULO 564 652

SECCIÓN III 653

ARTÍCULO 565 653

ARTÍCULO 566 654

ARTÍCULO 567 655

ARTÍCULO 568 655

SECCIÓN IV 656

ARTÍCULO 569 656

CAPÍTULO IX 656

ARTÍCULO 570 656

35

CAPÍTULO X....658

ARTÍCULO 571....658

ARTÍCULO 572....660

ARTÍCULO 573....660

ARTÍCULO 574....661

ARTÍCULO 575....662

ARTÍCULO 576....662

ARTÍCULO 577....664

CAPÍTULO XI....664

SECCIÓN I....664

ARTÍCULO 578....664

ARTÍCULO 579....665

SECCIÓN II....666

ARTÍCULO 580....666

ARTÍCULO 581....666

ARTÍCULO 582....666

ARTÍCULO 583....667

ARTÍCULO 584....669

ARTÍCULO 585....669

ARTÍCULO 586....670

36

ARTÍCULO 587 671

ARTÍCULO 588 672

ARTÍCULO 589 672

SECCIÓN III 673

ARTÍCULO 590 673

ARTÍCULO 591 674

ARTÍCULO 592 674

ARTÍCULO 593 675

ARTÍCULO 594 676

ARTÍCULO 595 676

ARTÍCULO 596 677

ARTÍCULO 597 677

ARTÍCULO 598 678

ARTÍCULO 599 678

SECCIÓN IV 678

ARTÍCULO 600 678

SECCIÓN V 680

ARTÍCULO 601 680

CAPÍTULO XII 680

ARTÍCULO 602 680

37

ARTÍCULO 603.....681

ARTÍCULO 604.....681

ARTÍCULO 605.....682

ARTÍCULO 606.....683

ARTÍCULO 607.....683

ARTÍCULO 608.....685

ARTÍCULO 609.....686

ARTÍCULO 610.....687

ARTÍCULO 611.....687

ARTÍCULO 612.....688

ARTÍCULO 613.....688

CAPÍTULO XIII.....689

SECCIÓN I.....689

ARTÍCULO 614.....689

SECCIÓN II.....689

ARTÍCULO 615.....689

ARTÍCULO 616.....690

ARTÍCULO 617.....690

SECCIÓN III.....691

ARTÍCULO 618.....691

38

ARTÍCULO 619.....692

ARTÍCULO 620.....693

ARTÍCULO 621.....693

ARTÍCULO 622.....694

ARTÍCULO 623.....695

ARTÍCULO 624.....695

DISPOSICIONES FINALES.....696

CAPÍTULO ÚNICO.....696

Disposiciones finales.....696

SECCIÓN I.....696

ARTÍCULO I.....696

SECCIÓN II.....698

ARTÍCULO II.....699

ARTÍCULO III.....699

ARTÍCULO IV.....699

ARTÍCULO V.....700

ARTÍCULO VI.....700

ARTÍCULO VII.....700

ARTÍCULO VIII.....700

ARTÍCULO IX.....701

39

ARTÍCULO X.....701

ARTÍCULO XI.....701

ARTÍCULO XII.....702

ARTÍCULO XIII.....702

ARTÍCULO XIV.....703

ARTÍCULO 625.....703

ARTÍCULO 626.....704

ARTÍCULO 627.....704

ARTÍCULO 628.....705

ARTÍCULO 629.....706

ARTÍCULO 630.....706

ARTÍCULO 631.....707

ARTÍCULO 632.....707

ARTÍCULO 633.....708

ARTÍCULO 634.....708

SECCIÓN IV.....709

ARTÍCULO 635.....709

ARTÍCULO 636.....710

ARTÍCULO 637.....710

ARTÍCULO 638.....711

40

ARTÍCULO 639.....712

ARTÍCULO 640.....712

ARTÍCULO 641.....713

ARTÍCULO 642.....714

ARTÍCULO 643.....714

SECCIÓN V.....715

ARTÍCULO 644.....715

ARTÍCULO 645.....716

ARTÍCULO 646.....716

ARTÍCULO 647.....716

ARTÍCULO 648.....717

SECCIÓN VI.....717

ARTÍCULO 649.....717

ARTÍCULO 650.....717

ARTÍCULO 651.....719

ARTÍCULO 652.....719

ARTÍCULO 653.....720

ARTÍCULO 654.....720

ARTÍCULO 655.....721

ARTÍCULO 656.....721

41

ARTÍCULO 657.....721

ARTÍCULO 658.....722

CAPÍTULO XIV.....722

ARTÍCULO 659.....722

ARTÍCULO 660.....722

ARTÍCULO 661.....723

ARTÍCULO 661 bis.....723

ARTÍCULO 662.....724

ARTÍCULO 663.....725

ARTÍCULO 664.....729

ARTÍCULO 664 bis.....730

ARTÍCULO 665.....731

ARTÍCULO 666.....731

ARTÍCULO 667.....732

ARTÍCULO 668.....732

CAPÍTULO XV.....733

ARTÍCULO 669.....733

ARTÍCULO 670.....734

ARTÍCULO 671.....735

ARTÍCULO 672.....736

42

ARTÍCULO 673.....737

ARTÍCULO 674.....737

ARTÍCULO 675.....738

ARTÍCULO 676.....738

ARTÍCULO 677.....739

ARTÍCULO 678.....740

ARTÍCULO 679.....740

ARTÍCULO 680.....741

ARTÍCULO 681.....742

TÍTULO XI.....742

CAPÍTULO I.....743

Disposiciones generales.....743

ARTÍCULO 682.....743

ARTÍCULO 683.....743

ARTÍCULO 684.....745

ARTÍCULO 685.....746

ARTÍCULO 686.....747

ARTÍCULO 687.....748

CAPÍTULO II.....748

SECCIÓN I.....748

43

ARTÍCULO 688.....748

ARTÍCULO 689.....749

ARTÍCULO 690.....750

SECCIÓN II.....753

ARTÍCULO 691.....753

ARTÍCULO 692.....753

ARTÍCULO 693.....754

ARTÍCULO 694.....754

ARTÍCULO 695.....755

CAPÍTULO III.....756

SECCIÓN I.....756

ARTÍCULO 696.....756

ARTÍCULO 697.....757

ARTÍCULO 698.....758

ARTÍCULO 699.....759

SECCIÓN II.....759

ARTÍCULO 700.....759

ARTÍCULO 701.....760

ARTÍCULO 702.....761

ARTÍCULO 703.....761

44

ARTÍCULO 704.....761

CAPÍTULO IV.....762

ARTÍCULO 705.....762

ARTÍCULO 706.....763

ARTÍCULO 707.....764

ARTÍCULO 708.....765

ARTÍCULO 709.....765

ARTÍCULO 710.....765

CAPÍTULO V.....766

ARTÍCULO 711.....766

ARTÍCULO 712.....767

ARTÍCULO 713.....767

Ley N° 2

(27 de agosto de 1943)

(Esta ley es reformada por el Artículo 2° de la Ley N° 5089 del 18 de octubre de 1972, el cual modifica el Nombre del Ministerio)

CODIGO DE TRABAJO

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

ARTÍCULO 1º

El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos de Justicia Social.

ARTÍCULO 2

ARTÍCULO 3

Este quedará obligado solidariamente por la gestión de aquél para los efectos legales que se deriven del presente Código, de sus Reglamentos y de las disposiciones de previsión social. Serán considerados como patronos de quienes trabajen -y no como intermediarios- los que se encarguen, por contrato, de trabajos que ejecuten con capitales propios.

Serán considerados como patronos de quienes trabajen -y no como intermediarios- los que se encarguen, por contrato, de trabajos que ejecuten con capitales propios.

ARTÍCULO 4

ARTÍCULO 5

ARTÍCULO 6

ARTÍCULO 7

ARTÍCULO 8

No se entenderá coartada la libertad de trabajo cuando se actúe en uso de las facultades que prescriban este Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas.

ARTÍCULO 9

ARTÍCULO 10

Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, solicitudes y actuaciones de cualquier especie que se tramiten ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ante los funcionarios que actúen en su representación y ante los Tribunales de Trabajo, así como para las legalizaciones que los trabajadores tuvieren que hacer en juicios de sucesión, insolvencia, concurso o quiebra(*)

(*)(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo único de la ley Nº 3351 de 7 de agosto 1964)

(El nombre del Ministerio fue así modificado por el artículo 2° de la ley Nº 5089 de 18 de octubre de 1972)

Igual exoneración regirá para los contratos y convenciones de trabajo, individuales o colectivos, que se celebren y ejecuten en el territorio de la República.

ARTÍCULO 11

ARTÍCULO 12

ARTÍCULO 13

(Anulado por Resolución de la Sala Constitucional Nº 616-99 de las 10:00 horas del 29 de enero de 1999.)

ARTÍCULO 14

Esta ley es de orden público y a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, explotaciones o establecimientos, de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, existentes o que en lo futuro se establezcan en Costa Rica, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidades.

Se exceptúan:

a. Las disposiciones que el presente Código declare sólo aplicables a determinadas personas o empresas;

b. Las empresas que en la actualidad trabajen en el país en virtud de contratos o concesiones del Estado, en cuanto resulten indudablemente

afectados los derechos adquiridos que emanen del texto de los mismos; pero el solo hecho de la prórroga de tales contratos o concesiones, o su novación, deja a los interesados sometidos a todas las cláusulas de este Código y de sus Reglamentos, aun cuando se haga constancia escrita en contrario, y

c. (Las explotaciones propiamente agrícolas o ganaderas que ocupen permanentemente no más de cinco trabajadores. Sin embargo, el Poder Ejecutivo podrá determinar mediante decretos cuáles reglas de este Código les irán siendo aplicadas. Al efecto, se empezará por las que no impliquen gravamen de carácter económico para los patronos.)

(El inciso c) destacado en este artículo fue considerado inaplicable mediante resolución de la Corte Suprema de Justicia del 22 de julio de 1954)

ARTÍCULO 15

ARTÍCULO 16

ARTÍCULO 17

TÍTULO II

DE LOS CONTRATOS Y DE LAS CONVENCIONES DE TRABAJO CAPÍTULO I

Disposiciones generales y del contrato individual de trabajo

DE LOS CONTRATOS Y DE LAS CONVENCIONES DE TRABAJO CAPÍTULO I
Disposiciones generales y del contrato individual de trabajo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales y del contrato individual de trabajo

Disposiciones generales y del contrato individual de trabajo

Disposiciones generales y del contrato individual de trabajo

ARTÍCULO 18

Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe.

ARTÍCULO 19

El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.

En los contratos de trabajos agrícolas, por precio diario, el patrono, en las épocas de recolección de cosechas, está autorizado a dedicar al trabajador a las tareas de recolección, retribuyéndole su esfuerzo a destajo con el precio corriente que se pago por esa labor. En tal caso, corren para el trabajador todos los términos que le favorecen, pues el contrato de trabajo no se interrumpe.

(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 1° de la ley N° 33 del 6 de diciembre de 1944)

ARTÍCULO 20

ARTÍCULO 21

ARTÍCULO 22

El contrato de trabajo podrá ser verbal cuando se refiera:

a. A las labores propiamente agrícolas o ganaderas. Esta excepción no comprende a las labores industriales que se realicen en el campo;

b. (Derogado por el artículo 2° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009)

c. A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de noventa días, no comprendidos en los dos incisos anteriores. En este caso el patrono queda obligado a expedir cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días trabajados y de la retribución percibida, y

d. A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de doscientos cincuenta colones, aunque el plazo para concluirla sea mayor de noventa días.

ARTÍCULO 23

En los demás casos el contrato de trabajo deberá extenderse por escrito, en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono hará llegar a la Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo o política respectiva, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

(El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso e) de la ley No.3372 de 6 de agosto de 1964. Igualmente, el nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972)

ARTÍCULO 24

El contrato escrito de trabajo contendrá:

a. Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes;

b. El número de sus cédulas de identidad, si estuvieren obligados a portarlas;

c. La designación precisa de la residencia del trabajador cuando se le contratare para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto al de la que tiene habitualmente;

d. La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado;

e. El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse éste;

f. El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar del pago.

En los contratos en que se estipule que el salario se pagará por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a

disposición del trabajador, así como la retribución correspondiente, sin que el patrono pueda exigir del mismo cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta, como consecuencia del trabajo;

g. El lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio o ejecutarse la obra;

h. Las demás estipulaciones en que convengan las partes;

i. El lugar y fecha de la celebración del contrato, y

j. Las firmas de los contratantes, en el entendido de que dos testigos podrán sustituir válidamente la de quien no sepa o no pueda hacerlo.

El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social podrá imprimir modelos de contrato para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972)

ARTÍCULO 25

El contrato verbal se probará por todos los medios generales de prueba; pero si se tratare de testigos al servicio del mismo patrono a cuyas órdenes trabaja el interesado, se necesitará la concurrencia de tres declarantes conformes de toda conformidad en los puntos esenciales del pacto. Sin embargo, si dicho patrono no ocupare a más de cuatro trabajadores bastará con el testimonio de dos de ellos.

ARTÍCULO 26

ARTÍCULO 27

No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga, expresa o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios con conocimiento del patrono.

ARTÍCULO 28

Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación;

Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación, y

Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.

Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciere ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las dos partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores. Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.

Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.

ARTÍCULO 29

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causas previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.

2. Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario.

3. Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la siguiente tabla:

a) AÑO 1 19,5 días por año laborado.

b) AÑO 2 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

c) AÑO 3 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

d) AÑO 4 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

e) AÑO 5 21,24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

f) AÑO 6 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

g) AÑO 7 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

h) AÑO 8 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

i) AÑO 9 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

j) AÑO 10 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

k) AÑO 11 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

l) AÑO 12 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

m) AÑO 13 y siguientes 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

4. En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral.

5. El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.

(Así reformado por el artículo 88 de la Ley de Protección al Trabajador N° 7983 del 16 de febrero del 2000)

ARTÍCULO 30

El importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado, salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias;

La indemnización que corresponda se calculará tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término;

La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal y otras causas análogas que, según este Código, no rompen el contrato de trabajo, y

Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

ARTÍCULO 31

En los contratos a tiempo fijo y para obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato resuelto, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo equivalente, o el patrono para encontrar sustituto, todo a juicio de los Tribunales de Trabajo.

Cuando el patrono ejercite la facultad aludida en el párrafo anterior, además deberá pagar al trabajador, en el mismo momento de dar por concluido el contrato, el importe correspondiente a un día de salario por cada siete días de trabajo continuo ejecutado o fracción de tiempo menor, si no se hubiera ajustado dicho término; pero en ningún caso esta suma podrá ser inferior a tres días de salario.

No obstante, si el contrato se ha estipulado por seis meses o más o la ejecución de la obra, por su naturaleza o importancia, deba durar este plazo u otro

mayor, la referida indemnización adicional nunca podrá ser inferior a veintidós días de salario.

(Así reformado por el artículo 88 de la Ley de Protección al Trabajador N° 7983 del 16 de febrero del 2000)

ARTÍCULO 32

ARTÍCULO 33

Las indemnizaciones previstas en los artículos 28, 29 y 31 procederán también cuando el patrono liquide o cese en sus negocios, voluntariamente o no.

En caso de concurso, liquidación, embargo, sucesión u otros similares, los créditos e indemnizaciones que corresponden a los trabajadores se considerarán un privilegio especial y gozarán de un privilegio especialísimo sobre todos los demás acreedores de la masa, excepto los hipotecarios, prendarios y alimentarios.

En los procesos concursales, o en los demás casos, la persona deudora si se encuentra en administración de sus bienes, o quien la represente o los administre, estarán obligadas a pagarlos dentro de los treinta días siguientes al reconocimiento formal que ellos, los tribunales de justicia o autoridad competente, hagan de dichos créditos, o en el momento que haya fondos, si al vencerse este plazo no los hubiera del todo.

(Así reformado por el artículo 74 de la ley N° 9957 del 14 de abril del 2021 "Ley Concursal de Costa Rica)

ARTÍCULO 34

La falta de cumplimiento del contrato de trabajo sólo obligará a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

Cuando de los procedimientos seguidos aparezca que ha sido cometida una infracción cuya importancia, a juicio del juzgador, amerite la aplicación de las sanciones que prevén los artículos 134, 608 o 612, podrá ordenarse, en sentencia, testimoniar lo conducente para el correspondiente juzgamiento.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley No. 668 de 14 de agosto de 1946)

(Nota: El artículo 612 que aquí se alude fue reformado expresamente por el artículo 5° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, el cual tiene ahora otro contenido, por lo que deja sin efecto la remisión dicha)

ARTÍCULO 35

A la expiración de todo contrato de trabajo, la parte empleadora, a solicitud del trabajador o trabajadora, deberá darle un certificado que exprese:

a) La fecha de su entrada y de su salida.

b) La clase de trabajo ejecutado.

Si el trabajador o trabajadora lo desea, el certificado determinará también:

c) La manera como trabajó.

d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato.

Si la expiración del contrato obedece a destitución por falta atribuida a la persona trabajadora, la entrega de la carta de despido será obligatoria; en ella se deben describir, de forma puntual, detallada y clara, el hecho o los hechos en que se funda el despido. La entrega se hará personalmente, en el acto del despido y deberá documentarse el recibido. Si el trabajador o la trabajadora se negara a recibirla, la entrega deberá hacerla la parte empleadora a la oficina del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de la localidad y, si esta no existe, se entregará o enviará a la oficina más cercana de ese Ministerio por correo certificado, lo cual deberá hacer a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido. Los hechos causales señalados en la carta de despido serán los únicos que se puedan alegar judicialmente, si se presentara contención.

(Así reformado por el artículo 3° aparte a) de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 36

ARTÍCULO 37

ARTÍCULO 38

ARTÍCULO 39

En los gastos de traslado del trabajador, se entenderán comprendidos los de su familia que viviere con él, siempre que el lugar de trabajo quede separado de la residencia original por una distancia mayor de veinticinco kilómetros y vayan los integrantes de la misma a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos

o en las inmediaciones de éste. El trabajador con familia que esté en el caso del párrafo anterior, tendrá, además, derecho a un día de salario por cada día de viaje que tenga que efectuar hasta llegar a su residencia inicial. No regirá lo dispuesto en este artículo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador, salvo que éste no haya podido o querido continuar en sus labores por mala salud, por no soportar de modo evidente las condiciones materiales del trabajo o por la crecida insalubridad de los lugares.

El trabajador con familia que esté en el caso del párrafo anterior, tendrá, además, derecho a un día de salario por cada día de viaje que tenga que efectuar hasta llegar a su residencia inicial. No regirá lo dispuesto en este artículo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador, salvo que éste no haya podido o querido continuar en sus labores por mala salud, por no soportar de modo evidente las condiciones materiales del trabajo o por la crecida insalubridad de los lugares.

No regirá lo dispuesto en este artículo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador, salvo que éste no haya podido o querido continuar en sus labores por mala salud, por no soportar de modo evidente las condiciones materiales del trabajo o por la crecida insalubridad de los lugares.

ARTÍCULO 40

Lo dispuesto en el artículo anterior no impedirá que el Poder Ejecutivo, una vez que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realice las investigaciones previas y libre la necesaria autorización, extienda discrecionalmente pases gratuitos en las empresas de transportes del Estado, a los trabajadores que

soliciten trasladarse en las regiones del país en donde exista desocupación a aquéllas en que escaseen brazos, y a todos los que, estando fuera de su domicilio, necesiten ser hospitalizados o devueltos a su hogar por causa de enfermedad comprobada.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No 5089 de 18 de octubre de 1972)

ARTÍCULO 41

Queda absolutamente prohibido celebrar contratos con trabajadores costarricenses para la prestación de servicios o ejecución de obras en el exterior, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, la cual no autorizará el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras no se llenen a su entera satisfacción los siguientes requisitos:

a) El Agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, deberá tener permanentemente, domiciliado en la capital de la República, y por todo el tiempo que estén en vigencia los contratos, un apoderado generalísimo, con el cual pueda el mencionado Ministerio arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a la ejecución de lo convenido;

b) El Agente manifestará por escrito al mencionado Ministerio el lugar adonde serán llevados los trabajadores; el género de labores que van a desempeñar; el número de horas de trabajo diario a que quedan obligados; el tiempo del compromiso; el jornal o salario que se les pagará;

la alimentación y servicio médico que se les habrá de dar; la manera cómo van a ser alojados y trasportados; en qué forma y condiciones se les va a repatriar y, en general, todos los detalles del contrato o contratos que van a celebrarse;

c) El Agente depositará en la Administración Principal de Rentas, a la orden del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, la suma de cien colones por cada uno de los trabajadores que pretenda sacar del país. El conjunto de estos depósitos servirá para responder a los reclamos que se presenten y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes serán las únicas competentes para ordenar el pago de las indemnizaciones que por tales conceptos procedan, y

d) El Agente garantizará con la firma y responsabilidad solidaria de un Banco o banquero de reconocida solvencia, o con un depósito en dinero efectivo o en valores de comercio, que los trabajadores que se pretenda sacar del país serán repatriados, junto con sus familias si las tuvieren, cuando dejen de surtir sus efectos el contrato o contratos, sin costo alguno para ellos y hasta el lugar de su residencia de origen. El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social calculará prudencialmente el monto de la garantía para que ésta cubra los anteriores gastos.

Una vez que el Agente compruebe haber cubierto dichos gastos al trabajador, ante la negativa formal de éste para volver a su país, y que no le adeuda cantidad alguna por concepto de salario o indemnización de cualquier clase a que tuviere derecho, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ordenará la

devolución del depósito o cancelará la fianza otorgada, total o parcialmente, según corresponda.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por el artículo 1° de la ley No.3372 de 6 de agosto de 1964 y No.5989 del 18 de octubre de 1972)

ARTÍCULO 42

Todos los contratos a que se refiere el artículo anterior deberán celebrarse por escrito, y el Agente presentará al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, también antes del embarque o salida de los trabajadores, dos copias de los mismos, de cuya autenticidad se hará responsable.

El Poder Ejecutivo encargará al Cónsul de la República en el lugar en donde vayan a prestar sus servicios los trabajadores o, en su defecto, al Cónsul de una nación amiga, la mayor vigilancia posible respecto del modo cómo se cumplen los contratos, de los cuales le trasmitirá una de las copias a que alude el párrafo precedente. A dicho funcionario se le pedirá también que envíe informes concretos cada mes y, extraordinariamente, siempre que fuere del caso.

En estos contratos se entenderán incluidas las siguientes cláusulas irrenunciables, lo mismo que todas las de carácter protector al trabajo que consigna el presente Código:

Los gastos de transporte al exterior y alimentación del trabajador y de sus familiares, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y

cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante, serán de cuenta exclusiva al Agente, y

El trabajador percibirá íntegro el salario convenido, sin que pueda descontársele cantidad alguna por cualquiera de los motivos a que se refieren los incisos a), b), c) y d) del artículo 41.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972)

ARTÍCULO 43

En ningún caso el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social podrá permitir que realicen contratos para trabajar fuera del país:

Los menores de dieciocho años;

Los menores de edad, mayores de dieciocho años, si el padre, madre o tutor, o en defecto de éstos, el Patronato Nacional de la Infancia, no otorga su consentimiento por escrito. Queda a salvo el caso de los emancipados;

Los hombres casados, si no demuestran que dejan provisto lo necesario para el mantenimiento de sus mujeres e hijos, legítimos o naturales, o si el contrato no estipula que de los salarios habrá de rebajarse una suma suficiente para ese objeto, que será remitida mensualmente o pagada aquí a dichos familiares, y

Los trabajadores que hayan sido obligados por autoridad competente a suministrar a alguna persona prestación alimenticia, si en el contrato no se garantiza a satisfacción el cumplimiento de la misma.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972)

ARTÍCULO 44

El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social podrá negarse a otorgar el permiso y autorización a que se refieren los artículo 41 y 42 cuando, a su juicio, haya carestía de brazos en el país o sean imprescindibles los trabajadores de que se trate para el buen desenvolvimiento de la producción nacional, o cuando se presenten otras circunstancias especiales análogas.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972)

ARTÍCULO 45

ARTÍCULO 46

La libertad de contratación en materia de trabajo para los mayores de quince años no implicará su emancipación.

ARTÍCULO 47

ARTÍCULO 48

CAPÍTULO II

De los contratos colectivos de trabajo

De los contratos colectivos de trabajo

ARTÍCULO 49

ARTÍCULO 50

El contrato colectivo se celebrará siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono hará llegar a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo o política respectiva, dentro de los cinco días posteriores a su celebración, modificación o novación. Si el patrono no cumpliere con dicha obligación, se presumirá la existencia del contrato colectivo de trabajo, en los términos del artículo 18, párrafo segundo, y sus estipulaciones podrán probarse de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 25 para el contrato verbal.

(El nombre de la Inspección fue así reformado por el artículo 1, inciso f) de la Ley Nº 3372 de 6 de agosto de 1964)

ARTÍCULO 51

ARTÍCULO 52

La intensidad y calidad del trabajo que en cada caso deba prestarse;

La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado;

El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que deba ejecutarse éste;

Los sueldos, salarios, jornales o participación que habrán de percibir individualmente los trabajadores y si deben ser calculados por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera;

La forma, período y lugar de pago;

El lugar o lugares donde deberán prestarse los servicios o ejecutarse la obra;

Las demás estipulaciones en que convengan las partes, y

El lugar y fecha de la celebración del contrato y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

ARTÍCULO 53

CAPÍTULO III

De las convenciones colectivas de trabajo

SECCIÓN I

Disposiciones generales y de las convenciones colectivas en empresa o en centro

de producción determinado

ARTÍCULO 54

Convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

En toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 6771 de 5 de julio de 1982)

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las

convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)

ARTÍCULO 55

Las partes que la han suscrito, justificando su personería de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 51;

Todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa, empresas o centro de producción a que el pacto se refiera, en lo que aquéllas resulten favorecidas y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado, y

Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa, empresas o centro de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la convención colectiva.

ARTÍCULO 56

Todo patrono particular que emplee en su empresa, o en determinado centro de producción si la empresa por la naturaleza de sus actividades tuviere que distribuir la ejecución de sus trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la tercera parte de trabajadores sindicalizados, tendrá obligación de celebrar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, una convención colectiva. Al efecto se observarán las siguientes reglas:

a. El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se calculará sobre la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;

b. Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, la convención colectiva se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en el concepto de que el pacto no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción;

c. Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes diferentes profesiones u oficios, la convención colectiva deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no se pusieren de acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio podrá exigir que se celebre una convención colectiva con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción, y

d. Si transcurridos treinta días después de la solicitud hecha al patrono por el respectivo sindicato para la celebración de la convención colectiva, no hubieren llegado las partes a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, podrá cualquiera de ellas pedir a los Tribunales de Trabajo que resuelvan el punto o puntos en discordia.

(Derogado el párrafo final de este numeral por el artículo 4° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral". Dicho párrafo había sido adicionado por el artículo 2 de la ley N° 1842 del 24 de diciembre de 1954)

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)

ARTÍCULO 57

La convención colectiva se extenderá por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad absoluta. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el tercero será depositado en la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social directamente o por medio de la autoridad de trabajo o política respectiva. No tendrá valor legal sino a partir de la fecha en que quede depositada la copia y, para este efecto, el funcionario a quien se entregue extenderá un recibo a cada uno de los que la hayan suscrito.

Dicho depósito será comunicado inmediatamente a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que ésta ordene a las partes ajustarse a los requisitos de ley en caso de que la convención contenga alguna violación de las disposiciones del presente Código.

(Los nombres referidos fueron así reformados por artículo 1, inciso h) de la Ley Nº 3372 de 6 de agosto de 1964. El nombre del Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972)

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros,

trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)

ARTÍCULO 58

En la convención colectiva se especificará todo lo relativo a:

La intensidad y calidad del trabajo;

La jornada de trabajo, los descansos y las vacaciones;

Los salarios;

Los profesiones, oficios, actividades y lugares que comprenda;

La duración de la convención y el día en que comenzará a regir. Es entendido que no podrá fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres,

pero que en cada ocasión se prorrogará automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Cuando la denuncia la hicieren los trabajadores, deberán representar por lo menos el sesenta por ciento de la totalidad de los miembros que tenían el sindicato o sindicatos que la hubieren celebrado; y cuando la formulen los patronos, éstos deberán en ese momento tener trabajando por lo menos igual porcentaje de los afectados por la convención.

Copia de dicha denuncia debe hacerse llegar a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social antes de que se inicie el transcurso del mes a que alude el párrafo anterior;

Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes. No será válida la cláusula que obligue al patrono a renovar el personal a solicitud del sindicato de trabajadores, o cualquier otra que ponga en condiciones de manifiesta inferioridad a los no sindicalizados, y

El lugar y fecha de la celebración de la convención y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

(Los nombres fueron así reformados por las leyes No. 3372 de 6 de agosto de 1964 y Nº 5089 del 18 de octubre de 1972)

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y

siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)

ARTÍCULO 59

En caso de disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos, se observará la regla del artículo 53.

ARTÍCULO 60

Igualmente podrá dicho sindicato ejercer los derechos y acciones que nazcan de la convención, para regir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de daños y perjuicios contra sus propios miembros, otros sindicatos que sean partes en la convención, los miembros de éstos y cualquiera otra persona obligada por la misma.

ARTÍCULO 61

ARTÍCULO 62

SECCIÓN II

De las convenciones colectivas de industria, de actividad

económica o de región determinada:

ARTÍCULO 63

Para que la convención colectiva se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, será necesario:

Que se haga constar por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para acompañarlo junto con la solicitud de que habla el inciso d);

Que esté suscrita por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen de ellas;

Que esté suscrita por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate;

Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que, si el Poder Ejecutivo lo creyere conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición, si se reúnen los requisitos a que se refieren los incisos b) y c), será publicada inmediatamente en el Diario Oficial, concediendo un término improrrogable de quince días para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa e indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria del pacto, y

Que transcurrido dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hubieren presentado, el Poder Ejecutivo emita decreto declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que habrá de abarcar. Es entendido que la convención colectiva declarada de extensión obligatoria se aplicará, a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables a los trabajadores.

Para los efectos de este inciso, cuando se presentare una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social dará audiencia por diez días comunes a quien la hiciere y a los signatarios de la convención para que

aleguen lo pertinente; este término se empezará a contar desde el día siguiente a aquél en que se practicó la última notificación por un Inspector de Trabajo y, una vez transcurrido, el mencionado Ministerio emitirá dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, procurará avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de convención, que si fuere aprobado por éstas, será declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior.

Para los efectos de este inciso, cuando se presentare una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social dará audiencia por diez días comunes a quien la hiciere y a los signatarios de la convención para que aleguen lo pertinente; este término se empezará a contar desde el día siguiente a aquél en que se practicó la última notificación por un Inspector de Trabajo y, una vez transcurrido, el mencionado Ministerio emitirá dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, procurará avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de convención, que si fuere aprobado por éstas, será declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972)

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública

(relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)

ARTÍCULO 64

El Poder Ejecutivo fijará el plazo durante el cual debe regir la convención, que no excederá de cinco años ni bajará de uno.

Dicho plazo se prorrogará automáticamente, en cada ocasión, durante un período igual al fijado, si ninguna de las partes expresa en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, con un mes de anticipación al respectivo vencimiento, su voluntad de dar por terminada la convención.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972)

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)

ARTÍCULO 65

Cualquier convención en vigor puede ser revisada por el Poder Ejecutivo si las partes de común acuerdo así lo solicitaren por escrito ante el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.

El Poder Ejecutivo en este caso, y en el del párrafo segundo del artículo anterior, deberá comprobar que los peticionarios reúnen la mayoría prevista en los incisos b) y c) del artículo 63, antes de proceder a la derogatoria formal del decreto que dio fuerza de ley a la convención y a la expedición del nuevo que corresponda.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972)

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza

pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)

CAPÍTULO IV

De los reglamentos interiores de trabajo

De los reglamentos interiores de trabajo

ARTÍCULO 66

ARTÍCULO 67

Todo reglamento de trabajo debe ser aprobado previamente por la Oficina Legal, de Información y Relaciones internacionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir; se imprimirá en caracteres fácilmente legibles y se tendrá constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo.

Las disposiciones anteriores se observarán también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento de trabajo.

(Los nombres fueron así reformados por leyes No. 3372 de 6 de agosto de 1964 y Nº 5089 de 18 de octubre de 1972)

ARTÍCULO 68

Las horas de entrada y de salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada;

El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;

El lugar, día y hora de pago;

Las disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas. Es entendido que se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa y que la suspensión del trabajo, sin goce de sueldo, no podrá decretarse por más de ocho días ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros que éste indique;

La designación de las personas del establecimiento ante quienes deberán presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general, y la manera de formular unas y otros, y

Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores.

CAPÍTULO V

De las obligaciones de los patronos y de los trabajadores

ARTÍCULO 69

Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:

a. Enviar dentro de los primeros quince días de los meses de enero y julio de cada año al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social(*) directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar donde se encuentre su negocio, industria o empresa, un informe que por lo menos deberá contener:

(Nota: Mediante el artículo 1° de la ley N° 212 de 8 de octubre de 1948, se ordena suspender la obligación a cargo de los patronos estipulada en el inciso anterior)

(*) El nombre del Ministerio fue así reformado por Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972).

1.Egresos totales que hubiere tenido por concepto de salarios durante el semestre anterior, con la debida separación de las salidas por trabajos ordinarios y extraordinarios, y

2.Nombre y apellido de sus trabajadores, con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación y número de días que hubiere trabajado cada uno junto con el salario que individualmente les haya correspondido durante ese período, excepto en cuanto a los trabajadores que ocasionalmente se utilicen en las explotaciones agrícolas para la recolección

de cosechas, paleas, macheteas y demás trabajos agrícolas que no tengan carácter permanente.

(Así reformado el aparte anterior por el artículo 1° de la ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944)

En caso de renuencia en el suministro de dichos datos, el patrono será sancionado con multa de cincuenta a cien colones; y si se tratare de adulteración maliciosa de los mismos, las autoridades represivas le impondrán la pena que expresa el artículo 426 del Código Penal. Esta disposición no comprende al servicio doméstico;

b. Preferir, en igualdad de circunstancias, a los costarricenses sobre quienes no lo son, y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;

c. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

d. Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerles tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya consentido en que aquéllos no usen herramienta propia;

e. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban permanecer en el lugar

donde se presten los servicios. En tal caso, el registro de herramientas deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

f. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, y darles los informes indispensables que con ese objeto soliciten. Los patronos podrán exigir a estas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales;

g. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

h. En los lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas, proporcionar a los trabajadores no protegidos con el seguro correspondiente de la Caja Costarricense de Seguro Social, los medicamentos que determine la autoridad sanitaria respectiva;

i. Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan tres o más meses de trabajo continuo, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de su respectiva empresa; y permitir que todos los trabajadores tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de sus animales, si los tuvieren. A efecto de cumplir la primera obligación quedará a elección del patrono dar la leña cortada o indicar a los

trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños en las personas, cultivos o árboles.

Estos suministros serán gratuitos y no podrán ser deducidos del salario ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo;

j. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario, sin reducción de salario, para el ejercicio del voto en las elecciones populares y consultas populares bajo la modalidad de referéndum.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 35° de la Ley sobre Regulación del Referéndum, N° 8492 del 09 de marzo del 2006)

(Mediante resolución del Tribunal Supremo de Elecciones N° 1404 de 29 de julio del 2002, se interpretó de forma exclusiva y obligatoria el inciso anterior en el sentido de que: ".el contenido del artículo 69 inciso j) del Código de Trabajo contempla, entre otras, la obligación de los patronos de pagar el salario respectivo, sin rebaja alguna, a sus trabajadores que laboren como miembros de Junta Receptora de Votos el día que haya una elección popular.")

k. Deducir del salario del trabajador, las cuotas que éste se haya comprometido a pagar a la Cooperativa o al Sindicato, en concepto de aceptación y durante el tiempo que a aquélla o a éste pertenezca y con el consentimiento del interesado, siempre que lo solicite la respectiva organización social, legalmente constituida. Deducir asimismo, las cuotas que el trabajador se haya comprometido a pagar a las instituciones de crédito, legalmente constituidas, que se rijan por los mismos principios de las

cooperativas, en concepto de préstamos o contratos de ahorro y crédito para la adquisición de vivienda propia, con la debida autorización del interesado y a solicitud de la institución respectiva.

La Cooperativa, Sindicato o institución de crédito que demande la retención respectiva, deberá comprobar su personería y que las cuotas cuyo descuento pide, son las autorizadas por los estatutos o contratos respectivos.

(Así reformado el inciso k) anterior por el artículo 2° de la ley N° 4418 de 22 de setiembre de 1969)

(*) l) Otorgar a las personas trabajadoras la respectiva licencia remunerada en caso de fallecimiento de familiares. La licencia deberá otorgarse de conformidad con lo siguiente:

i) En el caso de fallecimiento de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de tres días hábiles de licencia remunerada. En el caso de convivientes en unión de hecho, la persona trabajadora deberá aportar, a la persona empleadora, una declaración jurada que indique que el conviviente en unión de hecho, o alguno de sus parientes en primer grado de consanguinidad, ha fallecido, y que han convivido de manera pública,notoria, estable y única por dos años o más con aptitud legal para contraer matrimonio. En el caso de adopción, la persona trabajadora deberá presentar una certificación de la resolución administrativa o judicial o sentencia en firme que demuestre el

inicio de convivencia efectiva de la persona menor de edad con fines de adopción o adopción definitiva.

ii) En el caso de fallecimiento de parientes en segundo grado y tercer grado de consanguinidad y afinidad, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un día hábil de licencia remunerada.

Lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en normas especiales.

(*) (Así adicionado el inciso l) anterior por el artículo único de la Ley para crear la licencia remunerada por muerte de familiares de personas trabajadoras, para proteger el derecho al duelo, N° 10589 del 5 de noviembre de 2024)

ARTÍCULO 70

Queda absolutamente prohibido a los patronos:

a. Inducir o exigir a sus trabajadores a que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;

b. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;

c. Obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;

d. Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador, sea a título de indemnización, garantía o de cualquier otro no traslativo de propiedad;

e. Hacer colectas o suscripciones obligatorias en los establecimientos de trabajo;

f. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por la ley. La sanción en este caso será la que determina el artículo 154 del Código de Policía;

g. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;

h. Omitir, en tratándose de fincas rurales, el plazo de que habla el artículo 691, párrafo final, del Código de Procedimientos Civiles, en caso de desalojamiento por cesación del contrato de trabajo u otro motivo, e

i. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.

j) Solicitar pruebas VIH para efectos de contratación laboral o permanencia en el trabajo. Cuando requiera pruebas de salud, podrá incluir exámenes hematológicos (pruebas de sangre) solamente en caso de que exista criterio médico que demuestre su necesidad y únicamente para efectos de protección de la salud de la persona trabajadora.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 49 de la Ley General de sobre el VIH Sida, N° 9797 del 2 de diciembre de 2019)

k) Exigir una prueba médica de embarazo para el ingreso o la permanencia en el trabajo.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 2° de la Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad, N° 10211 del 5 de mayo de 2022)

ARTÍCULO 71

Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los trabajadores:

a. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo;

b. Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

c. Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; es entendido que no serán responsables por deterioro normal ni del que ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

d. Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo;

e. Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono, o de algún compañero de trabajo estén en peligro, nada de lo cual le dará derecho a remuneración adicional;

f. (Derogado por el artículo 49 de la Ley General sobre el VIH SIDA, N° 9797 del 2 de diciembre de 2019)

g. Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecutan; así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono, y

h. Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

ARTÍCULO 72

Queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono;

Hacer durante el trabajo propaganda político- electoral o contrario a las instituciones democráticas del país, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad religiosa que establece la Constitución en vigor;

Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;

Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados, y

Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se tratare de instrumentos punzantes, cortantes o punzo- cortantes que formaren parte de las herramientas o útiles propios del trabajo. La infracción de estas prohibiciones se sancionará únicamente en la forma prevista por el inciso i) del artículo 81, salvo el último caso en que también se impondrá la pena a que se refiere el artículo 154 del Código de Policía.

(Nota: Véase el artículo 398, inciso 3)(actual 402), del Código Penal, ley Nº 4573 del 4 de mayo de 1970, en cuanto a la referencia al Código de Policía)

CAPÍTULO VI

De la suspensión y de la terminación de los contratos de trabajo

De la suspensión y de la terminación de los contratos de trabajo

ARTÍCULO 73

La suspensión puede afectar a todos los contratos vigentes en una empresa o sólo a parte de ellos.

ARTÍCULO 74

Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para los trabajadores:

La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;

La fuerza mayor o el caso fortuito, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo, y

La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

En los dos primeros casos el Poder Ejecutivo podrá dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

(Nota de Sinalevi: De conformidad con el artículo 1° de la ley N° 305 del 15 de diciembre de 1948, se estableció lo siguiente; "Artículo 1°.- Los contratos de Trabajo en que son parte personas que se han enrolado en las filas del Ejército Nacional, o que prestan sus servicios en oficinas o instituciones que se han creado con motivo de la actual emergencia, se declaran suspendidos temporalmente, considerándose que la causal de suspensión se encuentra comprendida en el artículo 74 del Código de Trabajo")

ARTÍCULO 75

En los dos primeros casos previstos en el artículo anterior la prueba correrá a cargo del patrono y en el tercero a cargo de los familiares o sucesores de éste, y se hará por medio de todos los atestados e investigaciones que exijan las respectivas autoridades. Si la Inspección General de Trabajo o sus representantes llegaren al convencimiento de que no existe la causa alegada,

o de que la suspensión es injustificada, declararán sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

Si la Inspección General de Trabajo o sus representantes llegaren al convencimiento de que no existe la causa alegada, o de que la suspensión es injustificada, declararán sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

ARTÍCULO 76

Durante la suspensión de los contratos de trabajo fundada en alguna de las tres causas a que se refiere el artículo 74, el patrono o sus sucesores pueden ponerles término cubriendo a los trabajadores el importe del preaviso, el auxilio de cesantía y demás indemnizaciones que pudieran corresponderles.

(Nota de Sinalevi: El artículo 2° de la ley N° 305 del 15 de diciembre de 1948, establece que los patronos no podrán hacer uso, en perjuicio de los trabajadores, de la facultad que les otorgan los artículos 76, 78 y 81, inciso G), del Código de Trabajo)

ARTÍCULO 77

La Inspección General de Trabajo se encargará de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono o sus sucesores deberán dar todos los datos pertinentes que se les pidan. Si por cualquier motivo el referido Despacho no lograre localizar dentro de tercero día,

contado desde que se recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, notificará a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se insertará por tres veces consecutivas en el Diario Oficial. En este caso el término de quince días correrá para dichos trabajadores a partir de aquél en que se hizo la primera publicación.

Si por cualquier motivo el referido Despacho no lograre localizar dentro de tercero día, contado desde que se recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, notificará a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se insertará por tres veces consecutivas en el Diario Oficial. En este caso el término de quince días correrá para dichos trabajadores a partir de aquél en que se hizo la primera publicación.

ARTÍCULO 78

Es también causa de suspensión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para el trabajador, el arresto que alguna autoridad judicial o administrativa le imponga a éste, o la prisión preventiva que en su contra se decrete, siempre que sea seguida de sentencia absolutoria.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los tres días siguientes a aquél en que comenzó su arresto o prisión; y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquél en que cesaron dichas circunstancias. Si no lo hiciere se dará por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad.

A solicitud del trabajador el Jefe de la Cárcel le extenderá las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo anterior.

(Nota de Sinalevi: El artículo 2° de la ley N° 305 del 15 de diciembre de 1948, establece que los patronos no podrán hacer uso, en perjuicio de los trabajadores, de la facultad que les otorgan los artículos 76, 78 y 81, inciso G), del Código de Trabajo)

ARTÍCULO 79

Salvo lo dicho en disposiciones especiales o que se tratare de un caso protegido por la Ley de Seguro Social, la única obligación del patrono es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, siempre que éste se produzca dentro del lapso indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

Después de un trabajo continuo no menor de tres meses, ni mayor de seis, le pagará medio salario durante un mes.

Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero no menor de nueve, le pagará medio salario durante dos meses, y

Después de un trabajo continuo mayor de nueve meses, le pagará medio salario durante tres meses.

Es entendido que a estos casos se aplicará lo dispuesto en el artículo 30 y que el patrono durante la suspensión del contrato podrá colocar interinamente a otro trabajador.

Es entendido que a estos casos se aplicará lo dispuesto en el artículo 30 y que el patrono durante la suspensión del contrato podrá colocar interinamente a otro trabajador.

ARTÍCULO 80

(Anulado mediante resolución de la Sala Constitucional N° 18356 del 2 de diciembre de 2009.)

ARTÍCULO 81

Son causas justas que facultan a patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono;

Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores;

Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;

Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;

Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes- calendario.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° de la Ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944)

(Nota de Sinalevi: El artículo 2° de la ley N° 305 del 15 de diciembre de 1948, establece que los patronos no podrán hacer uso, en perjuicio de los trabajadores, de la facultad que les otorgan los artículos 76, 78 y 81, inciso G), del Código de Trabajo)

Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representantes en

la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;

Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72;

Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;

Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y

Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.

(La Sala Constitucional mediante resolución N° 563 del 29 de enero de 1997, declaró que no es inconstitucional este inciso, en tanto ".resulta ilusorio y fuera de toda lógica normativa, el pretender que en la ley se especifique en detalle cada una de las obligaciones laborales derivadas de todas y cada una de las relaciones laborales de todos los empleados del país, que se motiven en la tarea específica que cada uno realiza en su trabajo, como causal de un

despido sin responsabilidad laboral." De tal manera, "debe tenerse presente que, aunque en la potestad sancionatoria disciplinaria debe respetarse el principio de tipicidad, éste no se aplica con el mismo rigor que en la materia penal. de allí que proceda aplicar sanciones por cualquier falta a los deberes funcionales, sin necesidad de que estén detalladas concretamente como hecho sancionatorio.")

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

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 49 de la Ley General de sobre el VIH Sida, N° 9797 del 2 de diciembre de 2019)

(Así reformado el inciso m) anterior por el artículo 1° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero de 2020)

n) Cuando la persona trabajadora incurra en conductas discriminatorias contra otra persona trabajadora con VIH.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo único de la ley N° 10090 del 15 de diciembre del 2021)

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 82

El patrono que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas enumeradas en el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad.

Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono.

*(No obstante, en tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se reducirá a la mitad el monto de los daños y perjuicios a que se refiere el párrafo anterior.) *(Por resolución de la Sala Constitucional N°0317 de las 14:51 horas del 22 de enero del 2003 se anula de este artículo la frase del párrafo tercero encerrada entre paréntesis. Esta sentencia tiene efectos a futuro de manera que se preservan los efectos jurídicos de los actos de despido consolidados y de las sentencias ya firmes relacionadas con la norma anulada.)

Siempre que el trabajador entable juicio para obtener las prestaciones de que habla este artículo y el patrono pruebe la justa causa en que se fundó el despido y la circunstancia de haber notificado ésta por escrito al trabajador en el momento de despedirlo, los Tribunales de Trabajo condenarán al primero a pagar ambas costas del litigio y le impondrán en la misma sentencia, como corrección disciplinaria, una multa de cuatro a veinte colones, que se

convertirá forzosamente en arresto si el perdidos o no cubre su monto dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquélla en que quedó firme el respectivo fallo.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 668 de 14 de agosto de 1946)

ARTÍCULO 83

Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:

Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;

Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;

Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;

Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar

donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

Cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;

Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por la excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;

Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70, y

Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

k) Cuando la parte patronal incurra en actos discriminatorios contra alguna persona trabajadora con VIH.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 49 de la Ley General sobre el VIH SIDA, N° 9797 del 2 de diciembre de 2019)

La regla que contiene el párrafo final del artículo 81 rige también a favor de los trabajadores.

ARTÍCULO 84

ARTÍCULO 85

Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que extingan los derechos de éste o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el Código o por disposiciones especiales:

a. La muerte del trabajador;

b. La necesidad que tuviere éste de satisfacer obligaciones legales, como la del servicio militar u otras semejantes que conforme al derecho común equivalen a imposibilidad absoluta de cumplimiento;

c. La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, concurso, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial, la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla sólo rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos, y cuando se haya satisfecho la preferencia legal que tienen los acreedores alimentarios del occiso, insolvente o fallido, y

d. La propia voluntad del patrono.

e. Cuando el trabajador se acoja a los beneficios de jubilación, pensión de vejez, muerte o de retiro, concedidas por la Caja Costarricense de Seguro Social, o por los diversos sistemas de pensiones de los Poderes del Estado, por el Tribunal Supremo de Elecciones, por las instituciones autónomas, semiautónomas y las municipalidades.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 2° de la ley N° 5173 de 10 de mayo de 1973)

Las prestaciones a que se refiere el aparte a) de este artículo, podrán ser reclamadas por cualquiera de los parientes con interés que se indican posteriormente, ante la autoridad judicial de trabajo que corresponda. Esas prestaciones serán entregadas por aquella autoridad a quienes tuvieren derecho a ello, sin que haya necesidad de tramitar juicio sucesorio para ese efecto y sin pago de impuestos.

(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 1° de la ley N° 2710 del 12 de diciembre de 1960)

(*)Esas prestaciones corresponderán a los parientes del trabajador y la trabajadora, en el siguiente orden:

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 5° de la ley N° 10166 del 30 de marzo de 2022, "Reforma varias leyes para el reconocimiento de derechos a madres y padres de crianza")

1. El consorte y los hijos menores de edad o inhábiles;

2. Los hijos e hijas mayores de edad y los padres y madres, incluidos e incluidas los y las de crianza; y

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 5° de la ley N° 10166 del 30 de marzo de 2022, "Reforma varias leyes para el reconocimiento de derechos a madres y padres de crianza")

3. Las demás personas que conforme a la ley civil tienen el carácter de herederos.

(*)(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 1° de la ley N° 2710 del 12 de diciembre de 1960)

Las personas comprendidas en los incisos anteriores tienen el mismo derecho individual, y sólo en falta de las que indica el inciso anterior entran las que señala el inciso siguiente.

(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 1° de la ley N° 2710 del 12 de diciembre de 1960)

Para el pago de las prestaciones indicadas se estará al procedimiento en el TÍTULO X de este mismo Código.

(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 1° de la ley N° 3056 de 7 de noviembre 1962)

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 3° aparte a) de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

(Nota: Mediante Resolución N° 3340- 96 de la Sala Constitucional de las 9:00 horas del 5 de julio de 1996, se dispuso lo siguiente: " ... Se evacua la consulta en el sentido de que el inciso 1), párrafo segundo del artículo 85 del Código de Trabajo no es contrario a los artículos 33, 51 y 52 de la Constitución Política...")

ARTÍCULO 86

Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo, salvo el caso de prórroga, y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;

Por las causas expresamente estipuladas en él, y

Por mutuo consentimiento.

CAPÍTULO VII

Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad

ARTÍCULO 87

Queda absolutamente prohibido contratar el trabajo de las personas menores de dieciocho años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas, en los aspectos físico o moral, según la determinación que de estos se hará en el reglamento y mediante resolución del Consejo de Salud Ocupacional. Al efecto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tomará en cuenta las disposiciones del artículo 199.

Sin perjuicio de otras sanciones e indemnizaciones legales, cuando les ocurriera un accidente o enfermedad a las personas de que habla el párrafo anterior, y se comprobara que tiene su causa en la ejecución de las mencionadas labores prohibidas, el patrono culpable deberá satisfacerle a la persona accidentada o enferma una cantidad equivalente al importe de tres meses de salario.

(Así reformado por el artículo único de la Ley Libertad de elección de empleo de las mujeres, Ley N° 10131 del 10 de febrero del 2022)

ARTÍCULO 88

Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno de las personas menores de dieciocho años y el diurno de estas en hosterías, clubes, cantinas, bares y en todos los expendios de bebidas con contenido alcohólico de consumo inmediato.

A dichos trabajos prohibidos se les aplicará lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 87 del presente Código. A los efectos del presente artículo se considerará período nocturno el comprendido entre las diecinueve horas y las siete horas del día siguiente, según lo establecido en el artículo 95 de la Ley N.° 7739, Código de la Niñez y la Adolescencia, de 6 de enero de 1998.

(Así reformado por el artículo único de la Ley N° 9758 del 29 de octubre del 2019, "Regulación de la jornada nocturna de las mujeres trabajadoras")

ARTÍCULO 89

Igualmente queda prohibido:

El trabajo durante más de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales para los mayores de quince años y menores de dieciocho;

El trabajo durante más de cinco horas diarias y treinta semanales para los menores de quince años y mayores de doce;

El trabajo de los menores de doce años, y

En general, la ocupación de menores comprendidos en la edad escolar que no hayan completado, o cuyo trabajo no les permita completar, la instrucción obligatoria.

No obstante, en tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se permitirá el trabajo diurno de los mayores de doce y menores de dieciocho años, dentro de las limitaciones que establece el CAPÍTULO II del TÍTULO III y siempre que en cada caso se cumplan las disposiciones del artículo 91, incisos b) y c)

No obstante, en tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se permitirá el trabajo diurno de los mayores de doce y menores de dieciocho años, dentro de las limitaciones que establece el CAPÍTULO II del TÍTULO III y siempre que en cada caso se cumplan las disposiciones del artículo 91, incisos b) y c)

(El Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N° 7739 del 6 de febrero de 1998, estableció una jornada diurna máxima de seis horas diarias y de treinta y seis semanales para los trabajadores adolescentes (Quince Años))

ARTÍCULO 90

Las prohibiciones anteriores comprenderán, asimismo, los siguientes casos:

a- El ejercicio por cuenta propia o ajena de un oficio que se practique en las calles o sitios públicos, siempre que lo haga una persona menor de quince años.

b- El trabajo de personas menores de quince años en la venta de objetos en teatros y establecimientos análogos o para que figuren como actores o de alguna otra manera en representaciones públicas, que tengan lugar en casas de diversión de cualquier género, estaciones radiodifusoras o teatros, con excepción de las que se verifiquen en fiestas escolares, veladas de beneficencia o reuniones dedicadas al culto religioso.

(Así reformado por el artículo único de la Ley libertad de elección de empleo de las mujeres, Ley N° 10131 del 10 de febrero del 2022)

ARTÍCULO 91

El Patronato Nacional de la Infancia, sus respectivas Juntas Provinciales de Protección a la Infancia o sus representantes autorizados pueden otorgar, en casos muy calificados, autorizaciones escritas especiales para permitir el trabajo nocturno de los menores que hayan cumplido dieciséis años, a los efectos del aprendizaje o de la formación profesional, en aquellas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 5313 de 14 de agosto de 1973)

ARTÍCULO 92

Se harán acreedores a las sanciones legales que correspondan los directores que permitan en estos establecimientos el trabajo los domingos y demás días feriados.

ARTÍCULO 93

La edad. Para este efecto, y el del trabajo de menores en general, el Registro del Estado Civil expedirá libres de derecho fiscales las certificaciones que se le pidan:

El nombre y apellidos y los de sus padres o encargados, si los tuvieren;

La residencia;

la clase de trabajo a que se dedican;

La especificación del número de horas que trabajan;

El salario que perciben, y

La constancia de que han cumplido los requisitos de la Ley General de Educación Común y, en su caso, lo dispuesto en el artículo 91.

ARTÍCULO 94

Queda prohibido a las personas empleadoras despedir a las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o en período de lactancia, o bien, a las personas trabajadoras que gocen de las licencias especificadas en el artículo 95 de este Código, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme a las causales establecidas en el

artículo 81. En caso de que la trabajadora incurra en falta grave, la persona empleadora deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Esta entidad tramitará y resolverá, de la forma más expedita posible, la solicitud, mediante un procedimiento sumario, resguardando el debido proceso, el equilibrio entre las partes, la objetividad y fundamentando su resolución en prueba recabada con su debido análisis. Excepcionalmente, la Dirección podrá dictar una medida cautelar provisional, inclusive la suspensión de la trabajadora con goce de salario, mientras se resuelve la gestión de despido.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá dar aviso de su estado de embarazo a la persona empleadora y podrá aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social. La persona empleadora deberá otorgarle a la trabajadora hasta un día de licencia con goce salarial para la obtención de esta.

Una vez transcurrido el plazo de la licencia, la persona empleadora deberá brindar permiso con goce de salario para asistir a servicios médicos, tanto del niño o la niña recién nacido, como de la madre o persona encargada, así como para el retiro de constancias de lactancia en los centros de salud.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad, N° 10211 del 5 de mayo de 2022)

ARTÍCULO 94 bis

La trabajadora embarazada o en período de lactancia, que fuera despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juzgado de trabajo su reinstalación inmediata, con pleno goce de todos sus derechos, mediante el procedimiento establecido en el TÍTULO X de este Código.

La trabajadora podrá optar por la reinstalación o dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal. Si opta por la reinstalación, esta se ejecutará de conformidad con las disposiciones de este Código, garantizando que la trabajadora sea restituida en el pleno goce de sus derechos. En todo caso, el empleador o la empleadora deberán pagarle, además de la indemnización a que tenga derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de preparto y posparto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo.

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 1° de la Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad, N° 10211 del 5 de mayo de 2022)

Si se tratara de una trabajadora en período de lactancia, tendrá derecho, además de la cesantía, al concepto de daños y perjuicios causados, lo cual se fijará en sentencia.

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 1° de la Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad, N° 10211 del 5 de mayo de 2022)

(Así adicionado por el artículo 32° (actual 35) de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N° 7142 de 8 de marzo de 1990)

(Así reformado por el artículo 3° aparte a) de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 95

La trabajadora embarazada gozará, obligatoriamente, de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a él. El primer año de vida del menor se considerará como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado cada tres meses, para los efectos del artículo 94, por todo el tiempo que la niña o el niño sea alimentado con leche materna. La certificación médica será expedida por cualquier médico del ámbito público o privado, en casos de lactancia materna directa, lactancia materna diferida, lactancia materna mixta y procesos de relactación.

(Así reformado el párrafo anterior por el inciso a) del artículo 8° de la Ley para proteger, promover y apoyar la lactancia materna, N° 10895 del 7 de abril del 2026)

El goce de licencia y subsecuentes no se verá afectado por la condición laboral interina de las mujeres trabajadoras.

(Así reformado el párrafo anterior por el inciso a) del artículo 8° de la Ley para proteger, promover y apoyar la lactancia materna, N° 10895 del 7 de abril del 2026)

Se otorgará licencia especial en los siguientes supuestos:

a) En la adopción individual se otorgará licencia especial por tres meses, de forma remunerada, al adoptante y en la adopción conjunta se otorgará licencia especial de tres meses, divisible entre las personas adoptantes de común acuerdo, la cual podrá tomarse de forma simultánea o alterna, según decisión de las partes. En estos casos de adopción, de acuerdo con los parámetros establecidos en el Código de Familia y regulación conexa, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada con fines de adopción la persona menor de edad o en su defecto a partir de la firmeza de la sentencia que aprueba la adopción y se ordene su entrega efectiva. Para gozar de la licencia, la persona o las personas adoptantes deberán presentar una certificación de la resolución administrativa o judicial o sentencia en firme, que permita la entrega e inicio de la convivencia efectiva de la persona menor de edad con fines de adopción o adopción definitiva. La suspensión de la medida de entrega efectiva de la persona menor de edad o la sentencia que declare sin lugar el proceso de adopción deberá ser comunicada por parte del Patronato Nacional de la Infancia o el Juzgado de Familia a la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro del plazo de tres días posteriores a su firmeza. Lo

anterior con el fin de que se ponga fin a la licencia de paternidad y maternidad otorgada.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° de la Ley para el otorgamiento de licencias de maternidad y paternidad en procesos de adopción, N° 10545 del 16 de octubre de 2024)

b) A los padres biológicos se les otorgará una licencia de paternidad de dos días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento de su hijo o hija; la persona empleadora estará en la obligación de conceder permiso al padre para compartir con su hijo o hija recién nacido y contribuir con su cuidado dentro de los parámetros de dicha licencia. En caso de que esta disposición no se le respete al padre biológico en su trabajo, la parte patronal incurrirá en una falta grave al contrato laboral y, además, deberá retribuir al trabajador en todos los extremos laborales que corresponde según la ley, y agregar a la indemnización la suma de seis salarios.

(Nota de Sinalevi: Mediante resolución de la Sala Constitucional N° 002790 del 29 de enero del 2025, se declaró con lugar la acción de inconstitucionalidad solo por la omisión del inciso b) del ordinal 95 de la ley nro. 2 del 27 de agosto de 1943 ("Código de Trabajo") y del artículo 41 de la ley nro. 10159 del 8 de marzo de 2022 ("Ley Marco de Empleo Público") de contemplar la posibilidad de que, en las familias homoparentales en que se ejerce la comaternidad, la madre no gestante acceda a la licencia o permiso de paternidad, lo que vulnera los derechos fundamentales a la igualdad, y a la protección especial

de que gozan la familia, las mujeres y las personas menores de edad, en relación con los principios del interés superior del niño y de equidad. En consecuencia, en procura de que el inciso b) del canon 95 del Código de Trabajo y el numeral 41 de la Ley Marco de Empleo Público se interpreten y apliquen en consonancia con tales derechos y principios constitucionales, en lo sucesivo deberá entenderse que los beneficios regulados en esas normas también se podrán otorgar a la madre no gestante que ejerza la comaternidad dentro de una familia homoparental.)

c) En el caso de muerte materna en el parto, durante la licencia o durante los tres primeros meses contados a partir del parto, cuyo niño o niña haya sobrevivido, el padre biológico tendrá derecho a una licencia remunerada especial posparto. Esta licencia se extenderá hasta el término del tercer mes contado a partir del parto.

El padre del niño o la niña recién nacido deberá comprometerse a hacerse cargo de la persona recién nacida; en ausencia del padre o que este no se comprometa a hacerse cargo de la persona menor de edad, se concederá esta licencia especial a la persona trabajadora que demuestre que se hará cargo del niño o la niña recién nacido. El Patronato Nacional de la Infancia (PANI) deberá colaborar de forma expedita en este trámite y otorgar una resolución certificada para estos efectos a la persona que se va a hacer cargo de la persona recién nacida y así lo solicite. Esta licencia especial se otorgará al padre o a la persona que se haga cargo del niño o la niña, en tanto sean

personas trabajadoras, independientemente de si la madre era persona trabajadora al momento de su muerte.

(Así reformado el inciso c) anterior por el artículo único de la ley N° 10397 del 14 de noviembre de 2023. "Modificación a la licencia por paternidad, en caso de muerte de la madre, para proteger el interés superior de la niñez")

Durante la licencia, el sistema de pago de este subsidio se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social en su normativa sobre el "Riesgo de Maternidad", la licencia de maternidad y las licencias especiales contempladas en este artículo. El pago de esta licencia deberá computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo.

El monto que corresponda, según el caso, al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y la parte patronal. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese período, la persona empleadora y la persona trabajadora deberán aportar, a la Caja Costarricense de Seguro Social, sus respectivas contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia.

Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta ley, a cargo de la persona empleadora, deberán ser cancelados en su totalidad a la persona trabajadora. Para todos los efectos, las licencias especiales no interrumpen el contrato laboral.

El cálculo de todos los derechos laborales establecidos en esta ley a cargo de la persona empleadora se realizará sobre la base del salario que tenía la persona trabajadora antes de dicha licencia.

La trabajadora embarazada adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada, solo si presenta a la persona empleadora un certificado médico en el que conste que el parto sobrevendrá, probablemente, dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de este documento. Para efectos del artículo 96 de este Código, la persona empleadora acusará recibo del certificado.

Los médicos que desempeñen cargo remunerado por el Estado o sus instituciones deberán expedir este certificado.

En casos de adopción, la madre adoptante tendrá derecho a un periodo de lactancia materna para facilitar el proceso de inducción a la lactancia. Para ello, deberá presentar la certificación correspondiente emitida por un profesional especializado en lactancia, en la que se indique el periodo requerido para realizar el proceso.

(Así adicionado el párrafo anterior por el inciso a) del artículo 8° de la Ley para proteger, promover y apoyar la lactancia materna, N° 10895 del 7 de abril del 2026)

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad, N° 10211 del 5 de mayo de 2022)

ARTÍCULO 96

Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonara a la persona a quien se le haya concedido, tendrá derecho, por lo menos, a las dos terceras partes de su sueldo o a lo que falte para que lo reciba completo, si estuviera acogida a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social y a volver a su puesto una vez desaparecidas las circunstancias que la obligaron a abandonarlo o a otro puesto equivalente en remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

Si se tratara de aborto no intencional o por causas biológicas y naturales, o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán a la mitad. En el caso de que la mujer interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que este no exceda de tres meses.

Una vez transcurrida la licencia, la incapacidad o el disfrute de vacaciones, la persona trabajadora volverá a su puesto y solamente en casos de excepción, debidamente justificados, podrá ser ubicada en otro puesto equivalente en remuneración, el cual guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad, N° 10211 del 5 de mayo de 2022)

ARTÍCULO 97

Toda madre en periodo de lactancia deberá disponer de una hora, en jornada ordinaria, para alimentar a su bebé, en los lugares donde trabaje y durante sus horas laborales, de un intervalo, al día a elegir, de:

a) Quince minutos cada dos horas en jornadas ordinarias.

b) Media hora dos veces al día.

c) O bien, podrá escoger entrar una hora más tarde o salir una hora más temprano de su sitio de trabajo. Para cualquiera de estas tres opciones, la hora deberá ser remunerada.

Lo cual comunicará a la parte patronal y, si es necesario, podrían ponerse de acuerdo en alguna de las anteriores opciones.

Se aplicará una hora de lactancia por cada niña o niño lactante.

En el caso de jornadas extraordinarias, las mujeres en periodo de lactancia tendrán un periodo de quince minutos cada tres horas, adicional a la hora de jornada ordinaria, para alimentar a su hijo o hija.

En casos de adopción, la madre adoptante tendrá derecho a un periodo de lactancia materna para facilitar el proceso de inducción a la lactancia. Para ello, deberá presentar la certificación correspondiente, emitida por un

profesional especializado en salud, en la que se indique el periodo requerido para realizar el proceso.

(Así reformado por el inciso b) del artículo 8° de la Ley para proteger, promover y apoyar la lactancia materna, N° 10895 del 7 de abril del 2026)

Artículo 97bis- La persona empleadora deberá procurar, a la trabajadora en lactancia, espacios durante la jornada laboral para la extracción de leche, con un mínimo de 25 minutos cada 3 horas laborales. Estos periodos de lactancia podrán ser modificados según las necesidades fisiológicas de las madres lactantes con una certificación médica; estos periodos deberán computarse como tiempo de trabajo efectivo para efectos de su remuneración y no podrán ser considerados como periodos de lactancia, por lo que no son acumulables y utilizados para otro fin.

En casos de pérdida del niño o niña, la madre podrá solicitar un periodo de extracción para realizar el cese del proceso de lactancia, con certificación médica que indique el tiempo que requiere para realizar el proceso sin perjuicio de su salud.

(Así adicionado por el inciso c) del artículo 8° de la Ley para proteger, promover y apoyar la lactancia materna, N° 10895 del 7 de abril del 2026)

ARTÍCULO 98

Cuando el trabajo se pague por unidad de obra, por tarea o a destajo, el valor del lapso destinado al descanso pre y post-natal se fijará de acuerdo con el salario devengado, durante los últimos noventa días o fracción de tiempo

menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores; y el valor del tiempo diario destinado a la lactancia se determinará dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas, y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

ARTÍCULO 99

ARTÍCULO 100

Toda persona empleadora, que tenga en su establecimiento madres en periodo de lactancia, quedará obligada a acondicionar un espacio de lactancia ideal, con el propósito de que las madres amamanten sin peligro a sus hijos y puedan extraerse la leche y almacenarla en un espacio adecuado, en su lugar de trabajo.

Este acondicionamiento deberá garantizar privacidad e higiene, dentro de las posibilidades económicas de la persona empleadora, y deberá contar con el visto bueno de la oficina de seguridad e higiene del trabajo.

Deberá proporcionarse, igualmente, un espacio dentro de sus instalaciones, que garantice poder extraerse la leche y almacenarla en un espacio adecuado en su lugar de trabajo.

(Así reformado por el inciso e) del artículo 8° de la Ley para proteger, promover y apoyar la lactancia materna, N° 10895 del 7 de abril del 2026)

CAPÍTULO VIII

Trabajo doméstico remunerado

ARTÍCULO 101

Trabajo doméstico remunerado

Artículo 101.-

Artículo 101.-

Artículo 101.-

Artículo 101.-

Las personas trabajadoras domésticas son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para las personas empleadoras; también pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la persona atendida. Las condiciones de trabajo, así como las labores específicas por realizarse, independientemente de la jornada que se establezca, deberán estipularse en un contrato de trabajo, por escrito, de conformidad con los requisitos estipulados en el artículo 24 del presente Código y las leyes conexas. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 102.- El período de prueba en el trabajo doméstico será de tres meses, durante los cuales, sin responsabilidad, ambas partes podrán ponerle término a la relación laboral. Una vez concluido este período y durante nueve meses más, la parte que desee poner término al contrato deberá avisar a la otra con quince días de anticipación. Después de

un año de trabajo continuo, el preaviso será de un mes. En ambos casos, si no se cumple el preaviso referido en este artículo, la parte que incumplió deberá abonar a la otra parte el importe correspondiente a este tiempo. Durante el período de preaviso, la persona empleadora le concederá a la persona trabajadora, semanalmente, un día completo remunerado para que busque colocación. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) ARTÍCULO 103.-(Derogado por el artículo 2° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 104.- Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores, de conformidad con el artículo 44 de la Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Reglamentos, así como a otorgarle un seguro de riesgo de trabajo, de conformidad con los artículos 193, 201, siguientes y concordantes de este Código. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 105.- Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. b) Estarán

sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la

prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.°

8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que

deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de

1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las

fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de

Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

Las personas trabajadoras domésticas son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para las personas empleadoras; también pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la persona atendida. Las condiciones de trabajo, así como las labores específicas por realizarse, independientemente de la jornada que se establezca, deberán estipularse en un contrato de trabajo, por escrito, de conformidad con los requisitos estipulados en el artículo 24 del presente Código y las leyes conexas. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 102.- El período de prueba en el trabajo doméstico será de tres meses, durante los cuales, sin responsabilidad, ambas partes podrán ponerle término a la relación laboral. Una vez concluido este período y durante nueve meses más, la parte que desee poner término al contrato deberá avisar a la otra con quince días de anticipación. Después de un año de trabajo continuo, el preaviso será de un mes. En ambos casos, si no se cumple el preaviso referido en este artículo, la parte que incumplió deberá abonar a la otra parte el importe correspondiente a este tiempo. Durante el período de preaviso, la persona empleadora le concederá a la persona trabajadora, semanalmente, un día completo remunerado para que busque colocación. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de

2009) ARTÍCULO 103.-(Derogado por el artículo 2° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 104.- Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores, de conformidad con el artículo 44 de la Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Reglamentos, así como a otorgarle un seguro de riesgo de trabajo, de conformidad con los artículos 193, 201, siguientes y concordantes de este Código. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 105.- Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto

en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de

2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.º 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la

jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los

trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que

prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario

mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

Las condiciones de trabajo, así como las labores específicas por realizarse, independientemente de la jornada que se establezca, deberán estipularse en un contrato de trabajo, por escrito, de conformidad con los requisitos estipulados en el artículo 24 del presente Código y las leyes conexas. (Así

reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 102.- El período de prueba en el trabajo doméstico será de tres meses, durante los cuales, sin responsabilidad, ambas partes podrán ponerle término a la relación laboral. Una vez concluido este período y durante nueve meses más, la parte que desee poner término al contrato deberá avisar a la otra con quince días de anticipación. Después de un año de trabajo continuo, el preaviso será de un mes. En ambos casos, si no se cumple el preaviso referido en este artículo, la parte que incumplió deberá abonar a la otra parte el importe correspondiente a este tiempo. Durante el período de preaviso, la persona empleadora le concederá a la persona trabajadora, semanalmente, un día completo remunerado para que busque colocación. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) ARTÍCULO 103.-(Derogado por el artículo 2° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 104.- Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores, de conformidad con el artículo 44 de la Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Reglamentos, así como a otorgarle un seguro de riesgo de trabajo, de conformidad con los artículos 193, 201, siguientes y concordantes de este Código. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 105.- Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el

Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en

caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente

capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.º 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la

Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un

caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y

será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c)

nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 102.- El período de prueba en el trabajo doméstico será de tres meses, durante los cuales, sin responsabilidad, ambas partes podrán ponerle término a la relación laboral. Una vez concluido este período y durante nueve meses más, la parte que desee poner término al contrato deberá avisar a la otra con quince días de anticipación. Después de un año de trabajo continuo, el preaviso será de un mes. En ambos casos, si no se cumple el preaviso referido en este artículo, la parte que incumplió deberá abonar a la otra parte el importe correspondiente a este tiempo. Durante el período de preaviso, la persona empleadora le concederá a la persona trabajadora, semanalmente, un día completo remunerado para que busque colocación. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) ARTÍCULO 103.-(Derogado por el artículo 2° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 104.- Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores, de conformidad con el artículo 44 de la Ley constitutiva

de la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Reglamentos, así como a otorgarle un seguro de riesgo de trabajo, de conformidad con los artículos 193, 201, siguientes y concordantes de este Código. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 105.- Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta,

sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las

reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.° 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.° 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto

en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la

localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y

gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de

enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 102.- El período de prueba en el trabajo doméstico será de tres meses, durante los cuales, sin responsabilidad, ambas partes podrán ponerle término a la relación laboral. Una vez concluido este período y durante nueve meses más, la parte que desee poner término al contrato deberá avisar a la otra con quince días de anticipación. Después de un año de trabajo continuo, el preaviso será de un mes. En ambos casos, si no se cumple el preaviso referido en este artículo, la parte que incumplió deberá abonar a la otra parte el importe correspondiente a este tiempo. Durante el período de preaviso, la persona empleadora le concederá a la persona trabajadora, semanalmente, un día

completo remunerado para que busque colocación. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) ARTÍCULO 103.-(Derogado por el artículo 2° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 104.- Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores, de conformidad con el artículo 44 de la Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Reglamentos, así como a otorgarle un seguro de riesgo de trabajo, de conformidad con los artículos 193, 201, siguientes y concordantes de este Código. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 105.- Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta

de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran

los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.° 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador

adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.° 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por

el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables

ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su

remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

ARTÍCULO 102

El período de prueba en el trabajo doméstico será de tres meses, durante los cuales, sin responsabilidad, ambas partes podrán ponerle término a la relación

laboral. Una vez concluido este período y durante nueve meses más, la parte que desee poner término al contrato deberá avisar a la otra con quince días de anticipación. Después de un año de trabajo continuo, el preaviso será de un mes. En ambos casos, si no se cumple el preaviso referido en este artículo, la parte que incumplió deberá abonar a la otra parte el importe correspondiente a este tiempo. Durante el período de preaviso, la persona empleadora le concederá a la persona trabajadora, semanalmente, un día completo remunerado para que busque colocación. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) ARTÍCULO 103.-(Derogado por el artículo 2° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 104.- Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores, de conformidad con el artículo 44 de la Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Reglamentos, así como a otorgarle un seguro de riesgo de trabajo, de conformidad con los artículos 193, 201, siguientes y concordantes de este Código. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 105.- Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá

estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este

Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo

establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.º 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las

respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el

trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el

pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir

cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

El período de prueba en el trabajo doméstico será de tres meses, durante los cuales, sin responsabilidad, ambas partes podrán ponerle término a la relación laboral. Una vez concluido este período y durante nueve meses más, la parte que desee poner término al contrato deberá avisar a la otra con quince días de anticipación. Después de un año de trabajo continuo, el preaviso será de un mes. En ambos casos, si no se cumple el preaviso referido en este artículo, la parte que incumplió deberá abonar a la otra parte el importe correspondiente a este tiempo. Durante el período de preaviso, la persona empleadora le concederá a la persona trabajadora, semanalmente, un día completo remunerado para que busque colocación. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) ARTÍCULO 103.-(Derogado por el artículo 2° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 104.- Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores, de conformidad con el artículo 44 de la Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Reglamentos, así como a otorgarle un seguro de riesgo de trabajo, de conformidad con los artículos 193, 201, siguientes y concordantes de este Código. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 105.- Las personas trabajadoras

domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual

deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del

2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.º 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la

vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o

de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona

que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y

expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

Después de un año de trabajo continuo, el preaviso será de un mes. En ambos casos, si no se cumple el preaviso referido en este artículo, la parte que incumplió deberá abonar a la otra parte el importe correspondiente a este tiempo. Durante el período de preaviso, la persona empleadora le concederá a la persona trabajadora, semanalmente, un día completo remunerado para que busque colocación. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) ARTÍCULO 103.-(Derogado por el artículo 2° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 104.- Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores, de conformidad con el artículo 44 de la Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Reglamentos, así como a otorgarle un seguro de riesgo de trabajo, de conformidad con los artículos 193, 201, siguientes y

concordantes de este Código. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 105.- Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser

de carácter permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las

personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.º 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los

trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta

disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar

un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero

patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

Durante el período de preaviso, la persona empleadora le concederá a la persona trabajadora, semanalmente, un día completo remunerado para que busque colocación. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) ARTÍCULO 103.-(Derogado por el artículo 2° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 104.- Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores, de conformidad con el artículo 44 de la Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Reglamentos, así como a otorgarle un seguro de riesgo de trabajo, de conformidad con los artículos 193, 201, siguientes y concordantes de este Código. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009)

Artículo 105.- Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a

la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado

por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.° 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.° 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que

elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una

indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su

representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de

Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) ARTÍCULO 103.-(Derogado por el artículo 2° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 104.- Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores, de conformidad con el artículo 44 de la Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Reglamentos, así como a otorgarle un seguro de riesgo de trabajo, de conformidad con los artículos 193, 201, siguientes y concordantes de este Código. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 105.- Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a

la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción

correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico

remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.° 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.° 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más

trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de

trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de

enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos

relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

ARTÍCULO 103

(Derogado por el artículo 2° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009)

ARTÍCULO 104

Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores, de conformidad con el artículo 44 de la Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Reglamentos, así como a otorgarle un seguro de riesgo de trabajo, de conformidad con los artículos 193, 201, siguientes y concordantes de este Código. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 105.- Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario,

recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al

pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de

2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.º 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que

anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación

comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador

comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión

del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores, de conformidad con el artículo 44 de la Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Reglamentos, así como a otorgarle un seguro de riesgo de trabajo, de conformidad con los artículos 193, 201, siguientes y concordantes de este Código. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 105.- Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada

nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No

obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.º 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a

esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos

estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29°

de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el

contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 105.- Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter

permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de

edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.° 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.° 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los

trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta

disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar

un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero

patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

ARTÍCULO 105

Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho

horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio

ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.° 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a

diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.° 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos

estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29°

de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el

contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a

la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado

por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.° 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.° 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que

elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una

indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su

representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de

Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo

semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta

por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.º 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad

que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que

éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971)

ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes

que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria

para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la

ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que

se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.° 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.° 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la

capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a

domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo

de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario,

la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el

contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad

temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el

artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.º 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las

respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el

trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el

pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir

cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

b) Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente. c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de

las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del

trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.º 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o

del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien

colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un

contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo

juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

c) Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo. d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo,

se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la

Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.º 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir

comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida

desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para

garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento,

c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

d) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza

mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.º 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de

los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para

retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías

navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a

la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes

de este Código. e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo

doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.° 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.° 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y

naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del

enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de

enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite,

indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

e) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en el inciso a) de dicho artículo, se reconocerá a partir del primer mes de servicio. No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir el salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad y a que, invariablemente, se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de

julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.º 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a

domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o

fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del

carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación,

ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de

acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.° 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.° 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los

trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta

disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar

un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero

patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 106.- Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se

aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.° 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.° 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante

notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca,

en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de

identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

ARTÍCULO 106

Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán

contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.° 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.° 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que

anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación

comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador

comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión

del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.°

8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que

deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de

1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las

fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de

Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 107.- Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.° 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.° 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado

por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si

trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades

que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal

autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

ARTÍCULO 107

Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.° 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a

diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.° 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos

estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29°

de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el

contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

ARTÍCULO 108

No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N.º 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la

Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un

caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y

será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c)

nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la

Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un

caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación. El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y

será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación. En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo. Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c)

nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo. (Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009) CAPÍTULO IX De los trabajadores a domicilio ARTÍCULO 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. ARTÍCULO 110.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. (El

nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972) ARTÍCULO 111.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. ARTÍCULO 112.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones. ARTÍCULO 113.- Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo. CAPÍTULO X Del trabajo de los aprendices ARTÍCULO 114.-(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 115.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 116.- (Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) ARTÍCULO 117.-

(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971) CAPÍTULO XI Del trabajo en el mar y en las vías navegables ARTÍCULO 118.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido. Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco. ARTÍCULO 119.- El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan. Artículo 120.- Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación.

CAPÍTULO IX

De los trabajadores a domicilio

De los trabajadores a domicilio

ARTÍCULO 109

ARTÍCULO 110

Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y

apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones.

Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.

(El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972)

ARTÍCULO 111

ARTÍCULO 112

En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones.

El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones.

ARTÍCULO 113

CAPÍTULO X

Del trabajo de los aprendices

ARTÍCULO 114

(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971)

ARTÍCULO 115

(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971)

ARTÍCULO 116

(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971)

ARTÍCULO 117

(Derogado por el artículo 29° de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 de 17 de noviembre de 1971)

CAPÍTULO XI

Del trabajo en el mar y en las vías navegables

ARTÍCULO 118

Del trabajo en el mar y en las vías navegables

ARTÍCULO 118.-

ARTÍCULO 118.-

Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquéllos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco.

ARTÍCULO 119

ARTÍCULO 120

Todo pescador deberá firmar un contrato de enrolamiento con el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado. Se entenderá como pescador toda persona que vaya a ser empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figure en el rol de la tripulación.

El contrato de enrolamiento observará las formalidades apropiadas a su naturaleza jurídica y será redactado en términos comprensibles para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato.

El contrato de enrolamiento indicará el nombre del barco de pesca a bordo del cual servirá el pescador, así como el viaje o los viajes que deba emprender, si tal información puede determinarse al celebrar el contrato o, en su defecto, el estimado de las fechas de salida y de regreso a puerto, las rutas de destino y la forma de remuneración. Si el pescador es remunerado a la parte de captura o destajo, el contrato de enrolamiento indicará el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ella; si es remunerado mediante una combinación de salario y a la parte de captura, se especificará su

remuneración mínima en numerario, la cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será responsable de proveer los modelos impresos en sus diversas modalidades. Dichos contratos deberán extenderse en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, ampliación o novación.

En el contrato de enrolamiento, el armador del barco de pesca o su representante legal autorizado declarará bajo juramento, estar al día en sus obligaciones obrero patronales con la CCSS, lo cual deberá acreditar ante la Dirección Nacional de Empleo.

Asimismo, a la Dirección Nacional de Empleo le corresponde diseñar y expedir un documento de identificación, que se denominará "documento de identidad para la gente del mar", el cual contendrá los siguientes datos relativos a su titular: a) nombre completo, b) lugar y fecha de nacimiento, c) nacionalidad, d) lugar de domicilio actual, e) fotografía y f) firma e impresión del dedo pulgar. Este documento se expedirá a favor de quien lo solicite, indistintamente de su nacionalidad, y será condición necesaria para suscribir cada contrato de enrolamiento. De dichos contratos y de cada documento de identificación se llevará un registro por parte de la Dirección Nacional de Empleo.

(Así reformado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

ARTÍCULO 120 bis

La Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Consejo de Salud Ocupacional, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, el Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura, la Dirección de Seguridad Marítima y Portuaria del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, deberán prever todas las demás formalidades y garantías concernientes a la celebración del contrato de enrolamiento que se consideren necesarias para proteger los intereses del pescador y el adecuado cumplimiento de las obligaciones contractuales a cargo del armador del barco de pesca, en relación con esos contratos.

La Dirección de la Inspección General de Trabajo, en el ejercicio de su potestad de fiscalización, está compelida a actuar de oficio o por denuncia de parte interesada, en la estricta aplicación y fiel cumplimiento de la normativa en mención, procediendo a realizar a sus infractores las inspecciones y prevenciones que corresponda. Constatado el hecho infractor, otorgará el plazo de ley, a fin de que el empleador cese el acto prevenido y restituya las condiciones de normalidad que se extrañan. En caso de desacato, reticencia o renuencia a cumplir lo exigido, se interpondrá la acción correspondiente ante los tribunales de trabajo competentes.

El armador del barco de pesca o su representante legal, antes de suscribir el contrato de enrolamiento, deberá exigir al pescador el "documento de

identidad para la gente del mar" y el certificado médico que acredite su aptitud física para el trabajo marítimo para el cual va a ser empleado.

La autoridad portuaria llevará un registro permanente de navíos de pesca y su matrícula, así como de propietarios. Igualmente mantendrá un registro de permisos y licencias de pesca por navío y su respectiva vigencia.

Para otorgar el permiso de zarpe, será necesario, además del registro anterior, haber acreditado previamente ante la autoridad portuaria la lista completa de la tripulación y de las personas abordo en general, incluso al armador, e indicar sus respectivas calidades, así como adjuntar una copia de los documentos de identidad de cada uno.

Prohíbese el empleo de niños menores de dieciséis años para prestar servicios de cualquier naturaleza a bordo de navíos de pesca; se entiende como tales todas las embarcaciones, los buques y los barcos, cualesquiera sean su clase o su propiedad, pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima. De dicha prohibición se exceptúan los buques-escuela debidamente acreditados ante las autoridades educativas costarricenses y reconocidos en dicha condición.

(Así adicionado por el artículo 173 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

ARTÍCULO 121

ARTÍCULO 122

ARTÍCULO 123

Sin embargo, si estando la nave en cualquier puerto, el capitán encontrare sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, podrá éste dar por concluido su contrato, ajustándose a las prescripciones legales.

ARTÍCULO 124

ARTÍCULO 125

ARTÍCULO 126

ARTÍCULO 127

ARTÍCULO 128

El patrono repartirá a prorrata entre los restantes trabajadores el monto de los referidos salarios, si no hubiere recargo de labores; y proporcionalmente entre los que hicieren las veces del cesante, en el caso contrario.

ARTÍCULO 129

Los casos comprendidos por la Ley de Seguro Social y las disposiciones sobre riesgos profesionales se regirán de acuerdo con lo que ellas dispongan.

ARTÍCULO 130

Por unidades de tiempo devengadas si el ajuste se hubiere realizado en esta forma;

Si el contrato fue por viaje se considerará que ha ganado la mitad de su ajuste cuando falleciere durante el viaje de ida y la totalidad si muriere de regreso, y

Si el ajuste se hizo a la parte, se pagará toda la que corresponda al trabajador cuando la muerte de éste sucediere después de comenzado el viaje. El patrono no estará obligado a ningún pago en el caso de que el fallecimiento ocurriere antes de la fecha en que normalmente debía salir el barco.

ARTÍCULO 131

ARTÍCULO 132

TÍTULO III

DE LAS JORNADAS, DE LOS DESCANSOS Y DE LOS SALARIOS CAPÍTULO I

Disposiciones generales ARTÍCULO 133.-

DE LAS JORNADAS, DE LOS DESCANSOS Y DE LOS SALARIOS CAPÍTULO I

Disposiciones generales ARTÍCULO 133.-

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

ARTÍCULO 133

Disposiciones generales

ARTÍCULO 133.-

ARTÍCULO 133.-

ARTÍCULO 134

(Derogado por el artículo 6° de la ley N° 7360 del 4 de noviembre de 1993)

CAPÍTULO II

De la jornada de trabajo

ARTÍCULO 135

De la jornada de trabajo

ARTÍCULO 135.-

ARTÍCULO 135.-

ARTÍCULO 136

La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana.

Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.

Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.

(Nota de Sinalevi: Mediante el artículo 4° de ley N° 308 del 16 de diciembre de 1948, se habían suspendido los efectos del presente artículo y hasta la terminación de los conflictos bélicos de la época. No obstante, dicha

suspensión quedó sin efecto con la celebración de las elecciones nacionales de los años 1948 y 1949)

ARTÍCULO 137

Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua(*).

(*)(Así adicionado la frase anterior por el artículo 1° inciso c) de la ley N° 31 del 18 de noviembre de 1943)

ARTÍCULO 138

ARTÍCULO 139

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.

No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria.

(Así suprimido del párrafo anterior el vocablo "propiamente", por el artículo 1° inciso a) de la ley N° 56 de 7 de marzo de 1944)

(Nota de Sinalevi: Mediante el artículo 4° de ley N° 308 del 16 de diciembre de 1948, se habían suspendido los efectos del presente artículo y hasta la terminación de los conflictos bélicos de la época. No obstante, dicha suspensión quedó sin efecto con la celebración de las elecciones nacionales de los años 1948 y 1949)

ARTÍCULO 140

ARTÍCULO 141

En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria.

(Derogado el párrafo segundo original por el artículo 2° de la ley N° 25 del 17 de noviembre de 1944)

ARTÍCULO 142

Los talleres de panadería y fábricas de masas que elaboren artículos para el consumo público, estarán obligados a ocupar tantos equipos formados por trabajadores distintos, como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que fija el artículo 136, sin que un mismo equipo repita su jornada a no ser alternando con la llevada a cabo por otro.

Los respectivos patronos estarán obligados a llevar un libro sellado y autorizado por la Inspección General de Trabajo, en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de operarios que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos.

(El nombre de la Inspección fue así reformado por artículo 1, inciso f) de la Ley No.3372 de 6 de agosto de 1964)

ARTÍCULO 143

Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 2378 de 29 de setiembre de 1960).

ARTÍCULO 144

ARTÍCULO 145

El Poder Ejecutivo, si de los estudios que haga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resulta mérito para ello, podrá fijar límites inferiores a los del artículo 136 para los trabajos que se realicen en el interior de las minas, en las fábricas de vidrios y demás empresas análogas.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972)

ARTÍCULO 146

(Derogado por el artículo 1° de la ley N° 7679 de 17 de julio de 1997)

CAPÍTULO III

De los días feriados, de los descansos semanales y de las vacaciones obligatorias

SECCIÓN I

De los días feriados y de los descansos semanales:

ARTÍCULO 147

Son hábiles para el trabajo, todos los días del año, excepto los feriados y los días de descanso semanal existentes por disposición legal o convenio entre las partes.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 7619 de 24 de julio de 1996)

ARTÍCULO 148

Se considerarán días feriados y, por lo tanto, de pago obligatorio los siguientes: el 1° de enero, el 11 de abril, el Jueves y Viernes Santos, el 1° de mayo, el 25 de julio, el 15 de agosto, el 15 de setiembre y el 25 de diciembre. Los días 2 y 31 de agosto y el 1° de diciembre también se considerarán días feriados, pero su pago no será obligatorio.

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 2° de la ley N° 10050 del 25 de octubre de 2021, "Declara el mes de agosto como el mes histórico de la afrodescencia en Costa Rica")

Con el fin de inculcar y preservar los valores patrióticos, las actividades cívicas y educativas del 25 de julio y del 12 de octubre serán conmemoraciones obligatorias en el ámbito nacional, en todas las escuelas y los colegios el propio día de la celebración. Este último, el 12 de octubre, no regirá como día feriado. Se celebrará el 25 de julio siempre en la fecha respectiva y su celebración o feriado no será trasladado a otro día de la semana diferente del correspondiente.

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo único de la Ley para reivindicación como hito histórico y sociocultural la incorporación del partido de Nicoya a Costa Rica, a través de su conmemoración el día correspondiente, N° 10438 del 1° de febrero de 2024)

El pago de los días feriados se efectuará de acuerdo con el salario ordinario, si el trabajador gana por unidad de tiempo y, según el salario promedio

devengado durante la semana inmediata al descanso, si el trabajo se realiza a destajo o por piezas.

Los practicantes de religiones distintas de la católica podrán solicitar a su patrono el otorgamiento de los días de celebración religiosa propios de su creencia como días libres y el patrono estará obligado a concederlo. Cuando ello ocurra, el patrono y el trabajador acordarán el día de la reposición, el cual podrá rebajarse de las vacaciones.

Los días de cada religión, que podrá ser objeto de este derecho, serán los que se registren en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, siempre y cuando el número no exceda al de los días de precepto obligatorio, observados por la Iglesia católica en Costa Rica. El Poder Ejecutivo reglamentará los alcances de esta disposición en los primeros sesenta días después de la vigencia de esta ley.

TRANSITORIO al artículo 148. Por única vez, el disfrute del feriado correspondiente a las fechas 25 de julio y 15 de agosto de 2020 se trasladará al día lunes inmediato posterior; el correspondiente a las fechas 15 de setiembre y 1 de diciembre de 2020, al día lunes inmediato anterior.

El disfrute del feriado correspondiente a las fechas 1 de mayo y 25 de julio de 2021 se trasladará al lunes inmediato posterior y, el correspondiente a las fechas 15 de setiembre y 1 de diciembre de 2021, al lunes inmediatamente anterior.

El disfrute del feriado correspondiente a las fechas 15 de setiembre y 1 de diciembre de 2022 se trasladará al lunes inmediato posterior.

El disfrute de los días feriados 11 de abril, 25 de julio y 15 de agosto de 2023 se trasladará al lunes inmediato precedente.

Por último, el disfrute del feriado correspondiente al 11 de abril de 2024 se trasladará al lunes inmediato siguiente.

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo único de la Ley para reivindicación como hito histórico y sociocultural la incorporación del partido de Nicoya a Costa Rica, a través de su conmemoración el día correspondiente, N° 10438 del 1° de febrero de 2024)

Todo lo anterior, con el propósito de fomentar la visitación interna y la reactivación económica en todas las regiones del país, particularmente del sector turismo.

Las actividades oficiales correspondientes a las conmemoraciones referidas para las fechas indicadas, cuando así proceda, se realizarán el propio día dispuesto.

(Así adicionado el artículo transitorio anterior por el artículo único de la ley N° 9875 del 16 de julio del 2020, "Traslado de los feriados a los lunes, con el fin de promover la visita interna y el turismo durante los años 2020 al 2024")

(Así reformado el transitorio anterior por el artículo único de la ley N° 10396 del 20 de noviembre de 2023)

(Este artículo se encuentra reglamentado por el Decreto Ejecutivo N° 25570 del 7 de octubre de 1996)

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9803 del 19 de mayo del 2020, "Celebración nacional del 1° de diciembre como día de la abolición del ejército y día feriado de pago no obligatorio")

ARTÍCULO 149

ARTÍCULO 150

La regla que precede tiene las siguientes excepciones:

a) En cuanto a apertura y cierre de los establecimientos donde se expendan bebidas alcohólicas al público, regirán las disposiciones de la ley respectiva;

b) Los hoteles, boticas, cantinas, cafeterías, refresquerías, panaderías, restaurantes, hosterías, fondas, teatros, cines, espectáculos públicos en general, cigarrerías, ventas de gasolina y expendios de verduras, frutas y leches, así como las instituciones de beneficencia, podrán permanecer abiertos durante todos los días y horas que lo permitan las leyes vigentes o reglamentos especiales.

Estos últimos se dictarán oyendo previamente a patronos y trabajadores.

(Así reformado el inciso b) anterior por el artículo 2° de la ley N° 2416 del 23 de octubre de 1945)

c) Las barberías y peluquerías situadas en la capital, cerrarán solamente los domingos, los Jueves y Viernes Santos.

El Poder Ejecutivo podrá extender la aplicación de esta disposición a otras zonas del país y otros días feriados, oyendo de previo a patronos y trabajadores;

d) Todo establecimiento de comercio podrá permanecer abierto hasta las doce horas los domingos y días feriados, excepto los Jueves y Viernes Santos, días en que el cierre será total.

En el Cantón Central de San José, solamente podrán permanecer abiertos los domingos y días feriados los negocios a que se refiere el inciso b) de este mismo artículo; las pulperías y expendios de licores cerrarán conforme se dispone en el párrafo primero de este inciso. Los trabajadores en establecimientos de comercio en todo el país no estarán obligados a trabajar los domingos y días feriados; si lo hicieren, puestos de acuerdo con sus patronos, éstos deberán remunerar su trabajo en la forma determinada en el párrafo final del artículo 152 de este Código.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 2 del 10 de octubre de 1945)

ARTÍCULO 151

También se exceptúan de lo ordenado en el artículo 149 las personas que se ocupan exclusivamente:

a. En labores destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;

b. En labores que exigen continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico, o por razones fundadas en la

conveniencia de evitar notables perjuicios al interés público, a la agricultura, a la ganadería, o a la industria;

c. En las obras que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones determinadas y que dependen de la acción irregular de las fuerzas naturales, y

d. En los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de una empresa.

e. En las labores no comprendidas en el presente y el anterior artículos, siempre que el trabajador consienta voluntariamente en trabajar durante los siguientes días feriados: el 19 de marzo, el 11 de abril, el día de Corpus Christi, el 29 de junio, el 2 y el 15 de agosto, el 12 de octubre y el 8 de diciembre.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 1° de la ley N° 1090 del 29 de agosto de 1947)

(Nota: Ver ley N° 7619 del 18 de julio de 1996, según la cual dejaron de ser días feriados el 19 de marzo , el día de Corpus Christi, el 29 de junio y el 8 de diciembre.)

ARTÍCULO 152

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto(*) (después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo), que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan

sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.

((*) NOTA: Interpretada la frase escrita entre paréntesis por resolución de la Sala Constitucional No. 10.842-2001 de las 14:53 horas del 24 de octubre de 2001, en el sentido de que no contiene una alternativa u opción para el patrono, sino que se refiere a dos situaciones de hecho distintas).

El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague.

No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público o social.

En el primer caso, la remuneración será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el aparte segundo del presente artículo.

Cuando se trate de aquellas labores comprendidas en el último caso del párrafo anterior, y el trabajador no conviniere en prestar sus servicios durante los días de descanso, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual. El

Ministerio, previa audiencia a los trabajadores interesados por un término que nunca será menor de tres días, en cada caso y en resolución razonada, concederá o denegará la autorización solicitada.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 859 de 2 de mayo de 1947)

(El nombre del Ministerio fue así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964)

SECCIÓN II

De las vacaciones anuales:

ARTÍCULO 153

Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

En caso de terminación del contrato antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo.

No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 4302 de 16 de enero de 1969)

ARTÍCULO 154

ARTÍCULO 155

ARTÍCULO 156

Las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las siguientes excepciones:

a) Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas.

b) Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo.

c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.

(Nota: En relación al inciso anterior ver decreto ejecutivo N° 28827 del 21 de julio de 2000, en cuanto a que los Ministros de Gobierno y jerarcas de las instituciones cuyas planillas se paguen con el cargo al presupuesto nacional para el año 2001, no autorizarán la compensación de vacaciones en los términos del inciso c), artículo 156 del Código de Trabajo)

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus empleados gocen de las vacaciones a las cuales tengan derecho anualmente. En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos en materia de vacaciones.

(Así reformado por el artículo único de la ley N° 7989 del 16 de febrero del 2000)

ARTÍCULO 157

Para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante la última semana o el tiempo mayor que determine el Reglamento, si el beneficiario prestare sus servicios en una explotación agrícola o ganadera; o durante las últimas cincuenta semanas si trabajare en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole. Los respectivos términos se contarán, en ambos casos, a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho al descanso.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 31 de 24 de noviembre de 1943).

ARTÍCULO 158

Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Estas se podrán dividir en dos fracciones, como máximo, cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan una ausencia muy prolongada

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 2919 de 24 de noviembre de 1961)

ARTÍCULO 159

Queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñare labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo, o cuando la residencia de su familia quedare situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios. En este último caso, si el patrono fuere el interesado de la acumulación, deberá sufragar al trabajador que desee pasar al lado de su familia las vacaciones, los gastos de traslado, en la ida y regreso respectivos.

ARTÍCULO 160

ARTÍCULO 161

Tratándose de empresas particulares se presumirá, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono, a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada directamente por el interesado, o a su ruego por dos compañeros de labores, en el caso de que éste no supiere o no pudiere hacerlo.

CAPÍTULO IV

Del salario y de las medidas que lo protegen

Del salario y de las medidas que lo protegen

ARTÍCULO 162

ARTÍCULO 163

ARTÍCULO 164

ARTÍCULO 165

El salario deberá pagarse en moneda de curso legal siempre que se estipule en dinero. Queda absolutamente prohibido hacerlo en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Se exceptúan de la prohibición anterior las fincas dedicadas al cultivo del café donde en la época de la recolección de las cosechas se acostumbre entregar a los trabajadores dedicados a esa faena, cualquiera de los signos representativos a que se refiere este artículo, siempre que su conversión por dinero se verifique necesariamente dentro de la semana de su entrega.

(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 1° de la ley N° 31 de 24 de noviembre de 1943).

Las sanciones legales se aplicarán en su máximum cuando las órdenes de pago sólo fueren canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

ARTÍCULO 166

Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato.

En las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará también remuneración en especie el terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y recoja sus productos.

Para todos los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará ésta equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador.

No obstante lo dispuesto en los tres párrafos anteriores, no se computarán como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo.

(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 1° de la ley N° 31 de 24 de noviembre de 1943).

ARTÍCULO 167

Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendido en este tanto los pagos por cuota diaria, cuanto las percepciones, servicios como el de habitación y

cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria;

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 1° de la ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944).

No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.

ARTÍCULO 168

Si el salario consistiere en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se señalará una suma quincenal o mensual que debe recibir el trabajador, la cual será proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de las ganancias que le correspondieren. La liquidación definitiva se hará por lo menos anualmente.

ARTÍCULO 169

ARTÍCULO 170

Podrá pagarse durante el trabajo o inmediatamente que éste cese, pero no en centros de vicio ni en lugares de recreo, venta de mercaderías o expendio de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate del establecimiento donde se hace el pago.

ARTÍCULO 171

ARTÍCULO 172

Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigente al decretarse el embargo. Si el salario menor dicho fuere indicado por jornada ordinaria, se multiplicará su monto por veintiséis para obtener el salario mensual.

Los salarios que excedan de ese límite son embargables hasta en una octava parte de la porción que llegue hasta tres veces aquella cantidad y en una cuarta del resto.

Sin embargo, todo salario será embargable hasta en un cincuenta por ciento como pensión alimenticia.

Por salario se entenderá la suma líquida que corresponda a quien lo devengue una vez deducidas las cuotas obligatorias que le correspondan pagar por ley al trabajador. Para los efectos de este artículo las dietas se consideran salario.

Aunque se tratare de causas diferentes, no podrá embargarse respecto a un mismo sueldo sino únicamente la parte que fuere embargable conforme a las presentes disposiciones.

En caso de simulación de embargo se podrá demostrara la misma en incidente creado al efecto dentro del juicio en que aduzca u oponga dicho embargo. Al efecto los tribunales apreciarán la prueba en conciencia sin sujeción a las reglas comunes sobre el particular. Si se comprobare la simulación se revocará el embargo debiendo devolver el embargante las sumas recibidas

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 6159 de 25 de noviembre de 1977).

ARTÍCULO 173

El anticipo que haga el Patrono al trabajador para inducirlo a aceptar el empleo se limitará, respecto a su cuantía, a una cuarta parte del salario mensual convenido; cuando exceda del límite fijado será legalmente incobrable y no podrá ser recuperado posteriormente compensándolo con las cantidades que se adeuden al trabajador.

Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por concepto de anticipos o por pagos hechos en exceso, se amortizarán durante la vigencia del contrato en un mínimo de cuatro períodos de pago y no devengarán intereses. Es entendido que al terminar el contrato el Patrono podrá hacer la liquidación definitiva que proceda.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 3636 de 16 de diciembre de 1965, "Ratifica Convenio OIT N° 117 Sobre Normas de Política Social")

ARTÍCULO 174

Los salarios sólo podrán cederse, venderse o gravarse a favor de terceras personas, en la proporción en que sean embargables.

Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito legalmente constituidas, que se rijan por los mismos principios de aquéllas.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 4418 de 22 de setiembre de 1969)

ARTÍCULO 175

ARTÍCULO 176

Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores deberá llevar un Libro de Salarios autorizado y sellado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que se encargará de suministrar modelos y normas para su debida impresión.

Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, está obligado a llevar planillas de conformidad con los modelos adoptados por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros.

(Los nombres fueron así reformados por las leyes Nº 3372 de 6 de agosto de 1964 y Nº 5089 de 18 de octubre de 1972).

CAPÍTULO V

Del salario mínimo

Del salario mínimo

ARTÍCULO 177

ARTÍCULO 178

Los salarios mínimos que se fijen conforme a la ley regirán desde la fecha de vigencia del Decreto respectivo para todos los trabajadores, con excepción de los que sirven al Estado, sus Instituciones y Corporaciones Municipales y cuya remuneración esté específicamente determinada en el correspondiente

presupuesto público. Sin embargo, aquél y éstas harán anualmente, al elaborar sus respectivos presupuestos ordinarios, las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue salario inferior al mínimo que le corresponda.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964)

ARTÍCULO 179

La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior, y no implica renuncia del trabajador ni abandono del patrono de convenios preexistentes favorables al primero, relativos a remuneración mayor, a viviendas, tierras de cultivo, herramientas para el trabajo, servicio de médico, suministro de medicinas, hospitalización y otros beneficios semejantes.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley Nº 3372 de 6 de agosto de 1964, que primero lo deroga y luego traslada el 191 al presente numeral 179)

ARTÍCULO 180

(Derogado por el artículo 2º de la ley Nº 3372 de 6 de agosto de 1964)

ARTÍCULO 181

(Derogado por el artículo 2º de la ley Nº 3372 de 6 de agosto de 1964)

ARTÍCULO 182

(Derogado por el artículo 2º de la ley Nº 3372 de 6 de agosto de 1964)

ARTÍCULO 183

(Derogado por el artículo 2º de la ley Nº 3372 de 6 de agosto de 1964)

ARTÍCULO 184

(Derogado por el artículo 2º de la ley Nº 3372 de 6 de agosto de 1964)

ARTÍCULO 185

(Derogado por el artículo 2º de la ley Nº 3372 de 6 de agosto de 1964)

ARTÍCULO 186

(Derogado por el artículo 2º de la ley Nº 3372 de 6 de agosto de 1964)

ARTÍCULO 187

(Derogado por el artículo 2º de la ley Nº 3372 de 6 de agosto de 1964)

ARTÍCULO 188

(Derogado por el artículo 2º de la ley Nº 3372 de 6 de agosto de 1964)

ARTÍCULO 189

(Derogado por el artículo 2º de la ley Nº 3372 de 6 de agosto de 1964)

ARTÍCULO 190

(Derogado por el artículo 2º de la ley Nº 3372 de 6 de agosto de 1964)

ARTÍCULO 191

(Derogado por el artículo 2º de la ley Nº 3372 de 6 de agosto de 1964)

ARTÍCULO 192

(Derogado por el artículo 2º de la ley Nº 3372 de 6 de agosto de 1964)

TÍTULO IV

DE LA PROTECCION A LOS TRABAJADORES DURANTE EL EJERCICIO DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

(Nota: El artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982, sustituyó totalmente el antiguo Titulo Cuarto del presente Código, que abarcaba los artículos 193 inclusive al 261 inclusive, y le adicionó nuevas disposiciones. Por ello este nuevo TÍTULO IV abarca del artículo 193 al 331, corriendo la numeración correspondiente, y pasando a ser el antiguo artículo 262 el 332, etc., hasta el 362 inclusive.)

(Este Título IV se encuentra reglamentado por el Decreto Ejecutivo N° 13466 del 24 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 193

Todo patrono, sea persona de Derecho Público o de Derecho Privado, está obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos del trabajo, por medio del Instituto Nacional de Seguros, según los artículos 4º y 18 del Código de Trabajo.

La responsabilidad del patrono, en cuanto a asegurar contra riesgos del trabajo, subsiste aun en el caso de que el trabajador esté bajo la dirección de intermediarios, de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 194

Sin perjuicio de que, a solicitud del interesado se pueda expedir el seguro contra riesgos del trabajo, estarán excluidos de las disposiciones de este Título:

La actividad laboral familiar de personas físicas, entendida ésta como la que se ejecuta entre los cónyuges, o los que viven como tales, entre éstos y sus ascendientes y descendientes, en beneficio común, cuando en forma indudable no exista relación de trabajo.

Los trabajadores que realicen actividades por cuenta propia, entendidos como los que trabajan solos o asociados, en forma independiente, y que no devengan salario.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 194 bis

El Instituto Nacional de Seguros emitirá un seguro de riesgos del trabajo especial, que cubra únicamente los siniestros por envenenamiento por mordeduras de serpiente, sufridos con ocasión o por consecuencia de las labores que realicen las personas trabajadoras agrícolas independientes y que no tengan suscrito el seguro de riesgos del trabajo.

Este seguro, será al costo, funcionará bajo las condiciones, coberturas y requisitos indemnizatorios, que técnicamente se definan por el Instituto Nacional de Seguros y que hayan sido aprobados por la Sugese, y tendrá las siguientes características:

1. El Consejo de Salud Ocupacional será el tomador de la póliza y el encargado de cumplir con las obligaciones dispuestas en los incisos a), b) y c) del artículo 214 del Código de Trabajo respecto a los trabajadores independientes indicados.

2. No será necesario presentar planillas ni reportar de previo al siniestro al trabajador para el aseguramiento; no obstante, el Consejo de Salud Ocupacional deberá llevar los controles o registros necesarios para verificar que los reportes de accidente que remita sean procedentes.

3. Su financiamiento será de la siguiente forma:

3.1 La prima será deducida por el Instituto Nacional de Seguros del traslado de excedentes que efectúe al Consejo de Salud Ocupacional conforme al párrafo segundo del artículo 205 del Código de Trabajo.

3.2 En aquellos años en que el seguro de riesgos del trabajo no genere excedentes correspondientes al Consejo de Salud Ocupacional que sean suficientes para el pago de la prima, ese Consejo asumirá el costo de la prima o la parte de ella al descubierto, de los recursos que mantenga acumulados. En caso de que esos recursos sean administrados o invertidos por el INS, este puede deducir de ellos la prima.

3.3 En caso de que la prima no pueda ser pagada total o parcialmente mediante los mecanismos dispuestos en los puntos 3.1 y 3.2 de este artículo, el INS asumirá la prima, o la parte de ella que quede al descubierto, y ese costo será deducible del impuesto sobre la renta que deba pagar.

(Así adicionado por el artículo único de la Ley para garantizar la cobertura universal del seguro de riesgos del trabajo a las personas trabajadoras independientes afectadas por mordeduras de serpientes, N° 10150 del 16 de marzo de 2022)

ARTÍCULO 195

Constituyen riesgos del trabajo los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 196

Se denomina accidente de trabajo a todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta, durante el tiempo que permanece bajo la dirección y dependencia del patrono o sus representantes, y que puede producirle la muerte o pérdida o reducción, temporal o permanente, de la capacidad para el trabajo.

También se calificará de accidente de trabajo, el que ocurra al trabajador en las siguientes circunstancias:

En el trayecto usual de su domicilio al trabajo y viceversa, cuando el recorrido que efectúa no haya sido interrumpido o variado, por motivo de su interés

personal, siempre que el patrono proporcione directamente o pague el transporte, igualmente cuando en el acceso al centro de trabajo deban afrontarse peligros de naturaleza especial, que se consideren inherentes al trabajo mismo. En todos los demás casos de accidente en el trayecto, cuando el recorrido que efectúe el trabajador no haya sido variado por interés personal de éste, las prestaciones que se cubran serán aquellas estipuladas en este Código y que no hayan sido otorgadas por otros regímenes de seguridad social, parcial o totalmente.

En el cumplimiento de órdenes del patrono, o en la prestación de un servicio bajo su autoridad, aunque el accidente ocurra fuera del lugar de trabajo y después de finalizar la jornada.

En el curso de una interrupción del trabajo, antes de empezarlo o después de terminarlo, si el trabajador se encontrare en el lugar de trabajo o en el local de la empresa, establecimiento o explotación, con el consentimiento expreso o tácito del patrono o de sus representantes.

ch) En cualquiera de los eventos que define el inciso e) del articulo 71 del presente Código.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 197

Se denomina enfermedad del trabajo a todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio

trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora, y debe establecerse que éstos han sido la causa de la enfermedad.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 198

Cuando el trabajo que se ejecuta actúe directamente como factor desencadenante, acelerante o agravante de un riesgo del trabajo, ni la predisposición patológica, orgánica o funcional del trabajador, ni la enfermedad preexistente, serán motivos que permitan la disminución del porcentaje de impedimento que debe establecerse, siempre que medie, en forma clara, relación de casualidad entre el trabajo realizado y el riesgo ocurrido, y que se determine incapacidad parcial o total permanente.

En los demás casos en que se agraven las consecuencias de un riesgo de trabajo, sin que se determine incapacidad parcial o total permanente. La incapacidad resultante se valorará de acuerdo con el dictamen médico sobre las consecuencias que, presumiblemente, el riesgo hubiera ocasionado al trabajador, sin la existencia de los citados factores preexistentes, pudiendo aumentar el porcentaje de incapacidad permanente que resulte, hasta en un diez por ciento de la capacidad general.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 198 bis

Compete al Consejo de Seguridad Ocupacional como organismo técnico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, establecer los manuales, los catálogos, las listas de dispositivos de seguridad, el equipo de protección y de la salud ocupacional de la actividad pesquera en general.

Con dicho propósito, el Consejo de Seguridad Ocupacional, en el ámbito de sus atribuciones y competencias, considerará las condiciones de seguridad de instalaciones eléctricas y fuentes de energía de emergencia para los navíos de pesca, según sus características físicas, así como también en cuanto a los componentes de los mecanismos de tracción, de carga-descarga y otros afines, como también aquellos otros relacionados con los sistemas y equipos de radiocomunicación, de detección y de lucha contra incendios, y de las condiciones de los lugares de trabajo, de alojamiento, servicios sanitarios, cocina y comedor, lugares de almacenamiento de la captura y sistemas de refrigeración y ventilación, sin omitir salidas de emergencia, vías de circulación y zonas peligrosas, calidad de pisos, mamparas, techos y puertas, control de ruido y primeros auxilios, así como todos aquellos otros extremos que contribuyan con la seguridad y mejores condiciones laborales a bordo de los navíos de pesca.

Todo armador o propietario de navíos de pesca estará obligado a adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, conforme con los términos del Código de Trabajo, los reglamentos de salud ocupacional en general y los específicos que se

promulguen, y las recomendaciones que formulen, en esta materia, tanto el Consejo de Salud Ocupacional como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Ministerio de Salud o del Instituto Nacional de Seguros.

Los propietarios y armadores de las naves dedicadas a la pesca marítima con fines de lucro, en aguas territoriales costarricenses y sobre los mares adyacentes a su territorio, en una extensión de doscientas millas a partir de la misma línea y en aguas internacionales, deberán velar porque la navegación y la actividad pesquera se desarrollen sin poner en peligro la seguridad y la salud de los pescadores.

Para la navegación y para realizar las actividades pesqueras, será imprescindible que las naves o embarcaciones se mantengan en óptimas condiciones de seguridad y operatividad, y estén dotadas del equipo apropiado para los propósitos de destino y uso. Corresponde al Ministerio de Obras Públicas y Transportes la responsabilidad en materia de navegación y seguridad.

Será responsabilidad de INCOPESCA verificar que las normas de seguridad nacionales e internacionales hayan sido certificadas por ese Ministerio, previo a todo trámite de solicitud inicial o de renovación de una licencia de pesca.

(Así adicionado por el artículo 174 de la Ley de Pesca y Acuicultura, N° 8436 de 1° de marzo de 2005)

ARTÍCULO 199

No constituyen riesgos del trabajo cubiertos por este Título, los que se produzcan en las siguientes circunstancias, previa la comprobación correspondiente:

Los provocados intencionalmente, o que fueren el resultado o la consecuencia de un hecho doloso del trabajador.

Los debidos a embriaguez del trabajador o al uso, imputable a éste, de narcóticos, drogas hipnógenas, tranquilizantes, excitantes;

Salvo que exista prescripción médica y siempre que haya una relación de causalidad entre el estado del trabajador, por la ebriedad o uso de drogas, y el riesgo ocurrido.

Salvo que exista prescripción médica y siempre que haya una relación de causalidad entre el estado del trabajador, por la ebriedad o uso de drogas, y el riesgo ocurrido.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 200

Para los efectos de este Título, se consideran trabajadores los aprendices y otras personas semejantes aunque, en razón de su falta de pericia, no reciban salario.

Las prestaciones en dinero de estos trabajadores, se calcularán sobre la base del salario mínimo de la ocupación que aprenden. Los patronos incluirán tales cantidades en las planillas que deban reportar que deban al Instituto.

Los trabajadores extranjeros, y sus derecho habientes, gozarán de los beneficios que prevé este Código.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 200 bis

Tendrán derecho a la protección del seguro dispuesto en este título, los estudiantes de los programas de educación y formación técnica dual.

Dicho seguro será con cargo a las empresas o centros de formación para la empleabilidad de tal programa y se denominará, para efectos de la protección dispuesta en este artículo, Seguro de Riesgos de Trabajo Especial para Formación Técnica Dual.

Es entendido que el derecho referido no configura relación laboral entre el estudiante y el tomador del seguro.

(Así adicionado por el artículo 32 de la ley N° 9728 del 12 se setiembre del 2019, "Educación y Formación Técnica Dual")

CAPÍTULO II

ARTÍCULO 201

En beneficio de los trabajadores, declárase obligatorio, universal y forzoso el seguro contra los riesgos del trabajo en todas las actividades laborales. El patrono que no asegure a los trabajadores, responderá ante éstos y el ente asegurador, por todas las prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que este Título señala y que dicho ente asegurador haya otorgado.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 202

Prohíbese a los funcionarios, empleados, personeros o apoderados del Estado, suscribir contratos u otorgar permisos para la realización de trabajos, sin la previa presentación, por parte de los interesados, del seguro contra los riesgos del trabajo.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 203

Los inspectores, con autoridad, de las municipalidades, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Instituto Nacional de Seguros, sin ningún trámite especial, previa constatación de que un trabajo se realiza sin la existencia del seguro contra riesgos del trabajo, podrán ordenar su paralización y cierre, conforme lo disponga el reglamento respectivo.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 204

Los riesgos del trabajo serán asegurados, exclusivamente, por el Instituto Nacional de Seguros, a cargo del patrono, y a favor de sus trabajadores. Se autoriza el Instituto Nacional de seguros a emitir recibos pólizas, para acreditar la existencia de este seguro.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 205

El seguro de riesgos del trabajo será administrado sobre las bases técnicas que el Instituto Nacional de Seguros establezca, para garantizar el otorgamiento de las prestaciones en dinero, médico-sanitarias y de rehabilitación, así como la solidez financiera del régimen.

La institución aseguradora hará liquidaciones anuales, que incluyan la formación de las reservas técnicamente necesarias, para establecer los resultados del ejercicio económico transcurrido. Si se presentaren excedentes, éstos pasarán a ser parte de una reserva de reparto, que se destinará, en un 50%, a financiar los programas que desarrolle el Consejo de Salud Ocupacional y el resto a incorporar mejoras al régimen.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 206

Emitido el seguro contra los riesgos del trabajo, en ente asegurador responderá ante el trabajador por el suministro y pago de todas las prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que se establezcan en este Código, subrogando al patrono en los derechos y obligaciones que le corresponden. La responsabilidad de la institución aseguradora, en cuanto a prestaciones en dinero, se determinará sobre la base del monto de los salarios informados por el patrono, como devengados por el trabajador, con anterioridad a que ocurra el riesgo. Para este efecto, servirán de prueba las planillas presentadas por el patrono a la institución o cualesquiera otros documentos, que permitan establecer el monto verdaderamente percibido por el trabajador.

Si los salarios declarados en planillas fueren menores de los que el trabajador realmente devengó, la institución aseguradora pagará, al trabajador o a sus causahabientes, las sumas correctas que en derecho correspondan y conservará la acción contra el patrono, por las sumas pagadas en exceso, más los intereses del caso.

El trabajador podrá plantear administrativamente, cualquier disconformidad, en relación con el suministro que la institución aseguradora haga de las prestaciones señaladas en este artículo, y ésta deberá pronunciarse al respecto, en el término máximo de quince días hábiles, contados a partir de la interposición de la manifestación por escrito del trabajador. En cuanto al cálculo y fijación de las prestaciones en dinero, el trabajador o sus

causahabientes podrán aportar o señalar cualesquiera medios de pruebas que lo favorezcan.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 207

Únicamente para los efectos de poder delimitarse la responsabilidad subrogada por la institución aseguradora, en virtud del seguro de riesgos del trabajo, se entenderá que la vigencia de éste se inicia al ser pagada la prima provisional o definitiva que se fije, extendiéndose la cobertura hasta el día de la expiración del seguro. Sin embargo, esta vigencia cesará, en forma automática, en los siguientes casos:

Por la terminación de los trabajos asegurados, en el momento en que se dé el aviso respectivo a la Institución aseguradora.

Por la falta de pago de cualquier prima o fracción de las misma.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 208

El sistema tarifario y las modalidades de pago del seguro de riesgos del trabajo serán establecidos sobre la base técnica que disponga el Instituto Nacional de Seguros. El Instituto publicará, anualmente, en el Diario Oficial, las normas de aseguramiento, costo promedio de la estancia hospitalaria y la estructura de las prestaciones vigentes, así como los balances y estados del último ejercicio.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 209

Se impondrán las sanciones legales correspondientes, al patrono que omita el envío regular de planillas al Instituto Nacional de Seguros.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 210

Las declaraciones hechas por el patrono, en la solicitud del seguro contra los riesgos del trabajo, se tendrán por incorporadas y formarán parte integrante del contrato de seguro correspondiente.

El patrono garantiza la veracidad de las declaraciones y responderá por las consecuencias de declaraciones falsas.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 211

Cualquier cambio o variación en la naturaleza, condiciones o lugar de los trabajos, cubiertos por seguro asumido por el Instituto Nacional de Seguros, que agraven las condiciones de riesgos, deberá ser puesto en conocimiento del Instituto, el cual podrá aplicar la prima que corresponda, de acuerdo con la variante que se produzca.

No tendrá validez ningún cambio, alteración o traspaso de los términos del seguro que se consignan en el recibo- póliza, sin el consentimiento escrito del Instituto Nacional de Seguros.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 212

El seguro contra riesgos del trabajo será renovado por el patrono, para cada nuevo período de vigencia, mediante el pago de la prima que corresponda. Las condiciones del contrato de seguro podrán ser modificadas, considerando la frecuencia y gravedad de los infortunios ocurridos, y cualesquiera otras circunstancias prevalecientes en el momento de la renovación.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 213

El seguro ampara los riesgos del trabajo, que ocurran dentro del territorio nacional, que comprende, además del natural o geográfico, el mar territorial, el espacio aéreo que los cubre y la plataforma continental. No obstante, el Instituto Nacional de Seguros extenderá la cobertura fuera del país, cuando se tratare de empresas o actividades que, por su índole, deban realizarse, ocasional o permanentemente, fuera del ámbito geográfico de la República.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 214

Sin perjuicio de otras obligaciones que este Código impone, en relación con los riesgos del trabajo, el patrono asegurado queda también obligado a:

Indagar todos los detalles, circunstancias y testimonios, referentes a los riesgos del trabajo que ocurran a sus trabajadores, y remitirlos al Instituto Nacional de Seguros, en los formularios que este suministre.

Denunciar al Instituto Nacional de Seguros todo riesgo del trabajo que ocurra, dentro de los ocho días hábiles siguientes a su acaecimiento. La denuncia extemporánea originará responsabilidad del patrono ante el Instituto -la cual será exigible por la vía ejecutiva-, por las agravaciones o complicaciones sobrevenidas como consecuencia de la falla de atención oportuna.

Cooperar con el Instituto Nacional de Seguros, a solicitud de éste, en la obtención de toda clase de pruebas, detalles y pormenores que tengan relación directa o indirecta con el seguro y con el riesgo cubierto, con el propósito de facilitar, por todos los medios a su alcance, la investigación que el Instituto asegurador crea conveniente realizar.

ch) Remitir al Instituto Nacional de Seguros, cada mes como máximo, un estado de planillas en el que se indique el nombre y apellidos completos de los trabajadores de su empresa, días y horas laborados, salarios pagados y cualesquiera otros datos que se soliciten.

Adoptar las medidas preventivas que señalen las autoridades competentes, conforme a los reglamentos en vigor, en materia de salud ocupacional.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 215

Cuando el patrono se negare, injustificadamente, a cumplir lo dispuesto en el inciso d) del artículo anterior, el Instituto Nacional de Seguros podrá recargar el monto de la prima del seguro, hasta en un 50%, en la forma y condiciones que determine el reglamento de la ley.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)

ARTÍCULO 216

Sin perjuicio de lo señalado en los artículos 201, 206, 221, 231 y 232, el seguro contra los riesgos del trabajo cubrirá sólo a los trabajadores del patrono asegurado que se indican en la solicitud del seguro, o a los que se incluyan en las planillas presentadas antes de que ocurra el riesgo y a los que se informaron por escrito como tales de previo al infortunio.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 217

Podrán ser asegurados contra los riesgos del trabajo, los trabajadores a quienes en oportunidad precedente se les haya fijado algún tipo de incapacidad permanente, como consecuencia de un infortunio laboral, en el entendido de que el porcentaje de incapacidad permanente anterior, quedará excluido de

la fijación de impedimento, sobre el mismo órgano o función, por cualquier riesgo sobreviviente.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

CAPÍTULO III

ARTÍCULO 218

El trabajador al que le ocurra un riesgo del trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones:

Asistencia médico- quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación.

Prótesis y aparatos médicos que se requieran para corregir deficiencias funcionales.

Prestaciones en dinero que, como indemnización por incapacidad temporal, permanente o por la muerte, se fijan en este Código.

ch) Gastos de traslado, en los términos y condiciones que establezca el reglamento de este Código.

Gastos de hospedaje y alimentación, cuando el trabajador, con motivo del suministro de las prestaciones médico-sanitarias o de rehabilitación, deba trasladarse a un lugar distinto de la residencia habitual o lugar de trabajo. Por vía de reglamento, se fijará la suma diaria que por estos conceptos debe entregarse al trabajador, la que será revisada cada año.

Cuando la institución aseguradora disponga de centros propios, destinados a ese efecto, o contrate dichos servicios en lugares adecuados para ello, podrá sustituir esta prestación en dinero, ubicando a los trabajadores en ellos. En ambos casos, el trabajador deberá someterse a los requisitos de conducta que su estado exige. Si no lo hiciere, justificadamente, la institución no tendrá responsabilidad por las agravaciones que puedan surgir como consecuencia directa de la conducta del trabajador.

Readaptación, reubicación y rehabilitación laboral que sea factible otorgar, por medio de las instituciones públicas nacionales especializadas en esta materia, o extranjeras, cuando así lo determine el ente asegurador o, en su caso, lo ordene una sentencia de los tribunales.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 219

Cuando el riesgo del trabajo ocasionare la muerte al trabajador se reconocerá una suma global para cubrir gastos de entierro, que se determinará en el reglamento de la ley.

Si la muerte ocurriera en el lugar distinto al de la residencia habitual del trabajador, se reconocerá, para gastos de traslado del cadáver, una suma que se fijará en el reglamento de la ley. Para gastos de entierro, la suma no será menor de tres mil colones, para gastos de traslado del cadáver, no será inferior

a un mil colones. Ambas sumas serán revisadas por vía reglamentaria, cuando las circunstancias así lo exijan, en un plazo no mayor de dos años.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 220

Cuando ocurra un riesgo del trabajo, todo patrono está obligado a procurar al trabajador, de inmediato, el suministro de las prestaciones médico-sanitarias que su estado requiera, sin perjuicio de la obligación que tiene de brindarle los primeros auxilios, para lo cual, en cada centro de trabajo deberá instalarse un botiquín de emergencia, con los artículos y medicamentos que disponga el reglamento de esta ley.

Para el cumplimiento de esta disposición, el patrono deberá utilizar, preferentemente, los servicios que se brindan en los lugares concertados por el Instituto en sus centros propios destinados a ese efecto, salvo en aquellos casos de emergencia calificada, en que podrá recurrir al centro médico más cercano, hecho que deberá hacer del conocimiento inmediato del Instituto.

Excepto en lo referente al botiquín de emergencia, y siempre que se le comunique esa circunstancia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia del riesgo, el Instituto reembolsará al patrono el monto de los gastos en que incurra, según lo dispuesto en este artículo.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 221

Todo patrono está obligado a notificar, al Instituto Nacional de Seguros, los riesgos del trabajo que ocurran a los trabajadores bajo su dirección y dependencia. La notificación deberá realizarla en un plazo no mayor de ocho días hábiles, contados a partir del momento en que ocurra el riesgo.

Si el trabajador no estuviera asegurado contra los riesgos del trabajo, el Instituto le otorgará todas las prestaciones que le hubiesen correspondido de haber estado asegurado. El Instituto conservará el derecho de accionar contra el patrono, por el cobro de los gastos en que haya incurrido ante esa eventualidad.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 222

La notificación, a que se refiere el artículo anterior, contendrá los siguientes datos:

Nombre completo del patrono, domicilio e indicación de la persona que lo representa en la dirección de los trabajos.

Nombre y apellidos completos del trabajador al que le ocurrió el riesgo, número de cédula de identidad o permiso de patronato, domicilio, fecha de ingreso al trabajo, empleo que ocupa y salario diario y mensual- promedio de los últimos tres meses.

Descripción clara del riesgo, con indicación del lugar, fecha y hora en que ocurrió.

ch) Nombre y apellidos de las personas que presenciaron la ocurrencia del riesgo, así como su domicilio.

Nombre y apellidos de los parientes más cercanos o dependientes del trabajador, al que ocurrió el infortunio.

Cualesquiera otros datos que se consideren de interés.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

CAPÍTULO IV

ARTÍCULO 223

Los riesgos del trabajo pueden producir al trabajador:

a. Incapacidad temporal, la constituida por la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita al trabajador para desempeñar el trabajo por algún tiempo. Esta incapacidad finaliza por alguna de las siguientes circunstancias:

Por la declaratoria de alta, al concluir el tratamiento.

Por haber transcurrido el plazo que señala el artículo 237.

Por abandono injustificado de las prestaciones médico-sanitarias que se le suministran.

Por la muerte del trabajador.

b. Incapacidad menor permanente, es la que causa una disminución de facultades o aptitudes para el trabajo, consistente en una pérdida de capacidad general, orgánica o funcional, que va del 0.5% al 50% inclusive.

c. Incapacidad parcial permanente, es la que causa una disminución de facultades o aptitudes para el trabajo, consistentes en una pérdida de capacidad general, orgánica o funcional, igual o mayor al 50% pero inferior al 67%.

ch. Incapacidad total permanente, es la que causa una disminución de facultades o aptitudes para el trabajo, consistente en una pérdida de capacidad general, orgánica o funcional, igual o superior al 67%.

d. Gran invalidez; ocurre cuando el trabajador ha quedado con incapacidad total permanente y además requiere de la asistencia de otra persona, para realizar los actos esenciales de la vida: Caminar, vestirse y comer.

e. La muerte.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

CAPÍTULO V

ARTÍCULO 224

Para los efectos de este Código, se adopta la siguiente tabla de impedimentos físicos.

Los porcentajes de impedimento que se señalan en los incisos de esta tabla, del 1 al 38, inclusive, se refieren a pérdidas totales o parciales, y se establecen de manera tal que el porcentaje superior corresponde al miembro más útil y el inferior al menos útil. Los porcentajes corresponden a pérdida o disminución de la capacidad general, con las excepciones indicadas. En los demás incisos de la tabla de valoración de los porcentajes superior e inferior, se terminan con base en la gravedad de las consecuencias del riesgo ocurrido.

EXTREMIDADES SUPERIORES

% de hipoacusía

Bilateral combinada

% de impedimento

376

Permanente

10

4,50

15

8,00

20

11,50

25

15,00

30

18,50

35

22,00

40

25,50

45

29,00

50

32,50

55

36,00

60

39,50

65

43,00

70

46,50

75-100

50,00

A.v

1ª 0.8

0,7

0,6

0,5

0,4

0,3

0,2

0,1

0,05

0

E.c/p*

E.p/i**

%

%

%

%

%

%

%

%

%

379

%

%

%

1 A 0,8

0

4

6

8

12

18

25

30

33

35

40

45

0,7

380

4

9

11

13

17

23

30

35

38

40

45

50

0,6

6

11

13

15

381

19

25

32

37

40

45

50

55

0,5

8

13

15

17

21

27

35

45

382

50

55

60

65

0,4

12

17

19

21

25

35

45

55

60

65

70

75

383

0,3

18

23

25

27

35

45

55

65

70

75

80

85

0,2

25

30

32

384

35

45

55

65

75

80

85

90

95

0,1

30

35

37

45

55

65

75

385

85

90

95

98

100

0,05

33

38

40

50

60

70

80

90

95

100

100

386

100

0

35

40

45

55

65

75

85

95

100

100

100

100

E.c/p*

40

45

387

50

60

70

80

90

98

100

100

100

100

E.p/i**

45

50

55

65

75

85

388

95

100

100

100

100

100

A.v

1ª 0.8

0,7

0,6

0,5

0,4

0,3

0,2

0,1

0,05

0

E.c/p*

E.p/i**

%

%

%

%

%

%

%

%

%

%

%

%

1 A 0,8

0

6

390

9

12

15

20

30

35

35

35

40

45

0,7

6

13

16

19

22

27

391

37

42

42

42

47

52

0,6

9

16

19

22

25

30

40

45

45

45

392

52

57

0,5

12

19

22

25

28

33

43

50

50

50

57

62

0,4

15

393

22

25

28

31

40

50

60

60

60

65

67

0,3

20

27

30

33

40

394

50

60

70

70

70

75

77

0,2

30

37

40

43

50

60

70

77

77

395

77

85

87

0,1

35

42

45

50

60

70

77

90

90

90

95

97

0,05

396

35

42

45

50

60

70

77

90

95

95

100

100

0

35

42

45

50

397

60

70

77

90

95

98

100

100

E.c/p*

40

47

52

57

65

75

85

95

398

100

100

100

100

E.p/i**

45

52

57

62

67

77

87

97

100

100

100

100

Agudeza visual

Incapacidad en trabajadores cuya actividad sea de exigencia visual mediana o baja

Incapacidades en trabajadores cuya actividad sea de elevada exigencia visual

0,7

9

13

0,6

13

19

0,5

17

25

0,4

25

31

400

0,3

45

50

0,2

65

70

0,1

85

90

0,05

95

100

0

100

100

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 225

Toda enfermedad del trabajo debe tratarse y curarse cuantas veces sea necesario, antes de establecerse incapacidad permanente. En caso de llegarse a determinar la imposibilidad de curación, o cuando el trabajador se haya sensibilizado al agente que le produjo la enfermedad, se procederá a establecer incapacidad permanente.

El Poder Ejecutivo, habiendo oído de previo a la Junta Directiva del Instituto asegurador, podrá dictar, por vías de reglamento, las tablas de enfermedades profesionales que darán derecho a una indemnización, sin perjuicio de que los tribunales de trabajo conceptúen otras enfermedades no enumeradas en el decreto o decretos respectivos, comprendidas dentro de las previsiones del párrafo anterior.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 226

Las lesiones que sin producir impedimentos acarreen alguna mutilación, cicatriz o desfiguración de la víctima, se equipararán para los efectos de las prestaciones en dinero, según su gravedad, a la incapacidad permanente, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 224 para las cicatrices retráctiles que no pueden ser resueltas quirúrgicamente.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 227

Se considerarán hernias del trabajo aquellas relacionadas con un traumatismo violento sufrido en el trabajo, que ocasione las dolencias típicas que médicamente les son atribuibles.

También constituyen hernias del trabajo las que sobrevengan a trabajadores predispuestos, como consecuencia de un traumatismo o esfuerzo imprevisto, superior al que habitualmente se acostumbra en el trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 224, sobre el abdomen.

Para la calificación concreta, en cada caso, se tomarán en cuenta los antecedentes personales del sujeto observado, su historial clínico, las circunstancias del accidente, la naturaleza del trabajo, los síntomas observados y las características propias de la hernia producida.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

CAPÍTULO VI

ARTÍCULO 228

Las instituciones públicas suministrarán al Instituto Nacional de Seguros la atención médico-quirúrgica-hospitalaria y de rehabilitación que este requiera para la administración del régimen de riesgos del trabajo. La fijación de los costos se hará con base en los informes presentados por las instituciones públicas, tomando en cuenta el criterio del ente asegurador. En caso de

discrepancia se aplicarán las reglas establecidas en la Ley general de la Administración Pública, para determinar el costo definitivo de los servicios.

El pago de los servicios asistenciales que el Instituto asegurador solicite se hará conforme al reglamento de la ley.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8823 del 5 de mayo de 2010, "Reforma varias leyes sobre la participación de la Contraloría General de la República para la simplificación y el Fortalecimiento de la Gestión Pública")

ARTÍCULO 229

El trabajador que sufra un riesgo del trabajo deberá someterse a las prestaciones médico-sanitarias y de rehabilitación que disponga y le suministre el Instituto Nacional de Seguros.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 230

En caso de emergencia, el trabajador que haya sufrido un riesgo cubierto por el seguro a que se refiere esta ley, podrá ser atendido por cualquier profesional o centro de salud, público o privado, por cuenta del ente asegurador, según la tarifa establecida. Tan pronto como sea posible el trabajador sometido a tratamiento será trasladado a donde corresponda, según los reglamentos o disposiciones del ente asegurador.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 231

Si el patrono no hubiere asegurado al trabajador contra los riesgos del trabajo, el pago de todas las prestaciones señaladas en los artículos 218 y 219, que el ente asegurador haya suministrado al trabajador víctima de un riesgo del trabajo, o a sus causahabientes, estará exclusivamente a cargo del patrono.

En todo caso, el instituto asegurador atenderá todas las prestaciones señaladas en este Código para el trabajador víctima de un infortunio laboral, o sus causahabientes, y acudirá a los tribunales para cobrar al patrono las sumas erogadas, con los intereses del caso, todo sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley para el patrono remiso.

De igual modo actuará el ente asegurador, cuando se presentaren discrepancias con el patrono, en relación con la interpretación y aplicación del seguro, su vigencia y cobertura.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 232

Cuando un trabajador que no esté asegurado sufra un riesgo del trabajo, y acuda al Instituto Nacional de Seguros, o a cualquier hospital, clínica o centro de salud, público o privado, en demanda de las prestaciones médico-sanitarias y de rehabilitación que establece este Título, tendrá derecho a que se le suministren de inmediato los servicios que su caso requiera. En este caso el

patrono podrá nombrar un médico, para que controlo el curso del tratamiento que se le suministre al trabajador.

Las instituciones prestatarias de esa asistencia cobrarán el costo de ésta al patrono, para el cual el trabajador prestaba sus servicios al ocurrir el riesgo.

Para los efectos del cobro, constituirán título ejecutivo, de acuerdo con los términos del artículo 425 del Código de Procedimientos Civiles, las certificaciones expedidas por el Jefe del Departamento de Riesgos de Trabajo del Instituto Nacional de Seguros, por la Subgerencia Médica de la Caja Costarricense de Seguro Social, o por directores de las instituciones privadas.

Igual procedimiento seguirá el Instituto Nacional de Seguros para el cobro de cualquier suma que se le adeude, derivada de la aplicación del régimen de riesgos del trabajo que establece este Código.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 233

El trabajador que hiciere abandono de la asistencia médico- sanitaria o de rehabilitación que se le otorga, o que se negare, sin causa justificada, a seguir las prescripciones médicas, perderá el derecho a las prestaciones que dispone este Código, salvo el contemplado en el inciso c) del artículo 218.

Para tales efectos se observará y agotará el siguiente procedimiento: El Instituto asegurador, administrativamente, impondrá al trabajador acerca de las

posibles consecuencias legales y perjudiciales que podría ocasionarle esa conducta, en detrimento de su propia salud y situación jurídica.

Si el trabajador persistiera en su abandono injustificado, el Instituto dará aviso inmediato de ello a un juez de trabajo, a fin de que éste, directamente o por medio de la autoridad de la localidad en que el trabajador resida, notifique al trabajador la situación planteada, para que manifieste su voluntad de someterse de nuevo al tratamiento prescrito, o para que señale los motivos que tuvo para renunciar al mismo, así como cualesquiera otras disconformidades o peticiones adicionales que crea conveniente hacer o manifestar. En cualquier caso, el juzgado de trabajo podrá solicitar la intervención del Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial, o del Consejo Médico Forense, a fin de que se determine en definitiva la asistencia médico-sanitaria, quirúrgica o de rehabilitación, y las prescripciones médicas que el caso verdaderamente requiera.

En el mismo auto de notificación, el juzgado de trabajo apercibirá al trabajador de las posibles consecuencias legales que su rebeldía o silencio podrían ocasionarle.

En caso de que el trabajador no compareciera sin causa justificada, ante el juzgado de trabajo, dentro de diez días hábiles contados a partir de la notificación a que se refiere el párrafo anterior, o ante el Organismo de Investigación Judicial, dentro del mismo término, una vez avisado por éste por dos veces, el juzgado, en fallo razonado, absolverá al ente asegurador de toda responsabilidad en cuanto a las prestaciones a que se refiere este Código, sin

que pueda luego el trabajador invocar al Instituto su suministro o el costo de las mismas.

De igual manera, el juez de trabajo impondrá al ente asegurador de la obligación de suministrar al trabajador la asistencia médico- sanitaria, quirúrgica y de rehabilitación que la dependencia del Organismo de Investigación Judicial determine.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 234

Cuando el trabajador no reciba las prestaciones señaladas en el artículo 218, podrá demandar el suministro o el costo de éstas, los intereses legales correspondientes, más las costas procesales y personales que implique su acción ante el juez de trabajo. En concordancia con los procedimientos señalados en el artículo 233, el juez de trabajo apercibirá al obligado para que demuestre, dentro del quinto día, haber cumplido con las mismas. En caso contrario, ya sea porque no conteste dentro del término, o porque no demuestre del todo, o lo haga insuficientemente, haber cumplido con dichas prestaciones, o bien porque el Organismo de Investigación Judicial hubiese dictaminado prestaciones superiores a las otorgadas, el juez, en el fallo correspondiente, impondrá al obligado en cuanto a su obligación de preceder a su suministro o pago, así como de las accesorias de la acción.

Igual procedimientos seguirán, en su caso, los causahabientes del trabajador que falleciere a consecuencia de un riesgo del trabajo, para obtener las prestaciones a que se refieren los artículos 219 y 243, o el reembolso que a ellas corresponda.

Todo lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 303.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 235

Para los efectos de este Código, el cálculo de salario de los trabajadores se determinará de la siguiente manera:

Salario diario es la remuneración, en dinero y en especie, cualquiera que sea su forma o denominación, que el trabajador perciba por jornada diaria de trabajo.

Si el salario del trabajador fuere mensual, quincenal, semanal en comercio, o salario base de cotización establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para efectos de este seguro, el salario diario se determinará dividiendo la remuneración declarada en las planillas presentadas por el patrono en los tres meses anteriores al acaecimiento del riesgo, o durante un tiempo inferior a ese plazo que el trabajador haya laborado para el patrono, entre el número de días naturales existentes en ese período.

Para otras formas de remuneración no incluidas en el párrafo anterior, el salario diario se calculará dividiendo la remuneración declarada en las planillas

presentadas por el patrono durante los tres meses anteriores al acaecimiento del riesgo, o durante un tiempo inferior a ese plazo que el trabajo haya laborado para el patrono, entre el número de días efectivamente trabajados en ese período.

Los salarios de los trabajadores que tengan carácter eminentemente transitorio, ocasional, o de temporada, o con jornadas de trabajo intermitentes, serán determinados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a solicitud expresa del Instituto Nacional de Seguros.

Este Ministerio determinará el salario mensual base de cotización para el seguro contra riesgos del trabajo, en los casos señalados en este inciso.

El salario anual será el resultado de multiplicar el salario diario por los factores que de inmediato se señalan:

c.1) Para los salarios mensuales, quincenales, semanales en comercio, o fijados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salario diario multiplicado por trescientos sesenta.

c.2) Para los demás salarios diarios, el mismo, multiplicando por el factor de proporcionalidad que resulte de comparar los días efectivamente trabajados en el período de los tres meses anteriores al infortunio o durante un tiempo inferior a ese plazo que el trabajador haya laborado para el patrono, y los días hábiles transcurridos, multiplicados por trescientos doce; sea salario diario por días efectivamente trabajados, por trescientos doce, entre los días hábiles laborables existentes en el período computado.

ch) En ningún caso el salario que se use para el cálculo de las prestaciones en dinero derivadas de este Título, será menor al salario mínimo de la ocupación que desempeñaba el trabajador al ocurrir el riesgo. El Instituto Nacional de Seguros determinará las prestaciones en dinero que deba hacer efectivas, con base en los reportes de planillas que el patrono haya presentado antes de la ocurrencia del riesgo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 206.

Salvo estipulación contractual más beneficiosa para los intereses del trabajador, el salario anual de los aprendices o similares se fijará tomando como base el producto de multiplicar por trescientos doce el salario diario menor que establezca el Decreto de Salarios Mínimos para los trabajadores de la actividad de que se trate; y

Para los efectos de este artículo, servirán de prueba preferente para la fijación del verdadero monto del salario las planillas, y demás constancias de pago de salario, así como las respectivas declaraciones del Impuesto sobre la Renta que haya presentado el trabajador.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 236

Durante la incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a un subsidio igual al 60% de su salario diario durante los primeros cuarenta y cinco días de incapacidad. Transcurrido ese plazo, el subsidio que se reconocerá al trabajador será equivalente al 100% del salario diario, si percibiere una

remuneración diaria igual o inferior a cien colones. Si el sueldo fuere superior a cien colones por día, sobre el exceso se pagará un subsidio igual al 67%. La suma máxima sobre la cual se aplicará el 100% podrá ser modificada reglamentariamente.

Cuando la remuneración del trabajador sea pagada en forma mensual, quincenal o semanal en comercio, y cuando se trate de trabajadores con salario base fijado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el subsidio será pagado a partir de la fecha en que ocurrió el riesgo del trabajo, hasta cuando se dé el alta médica al trabajador, con o sin fijación del impedimento, o hasta que transcurra el plazo de dos años que señala el artículo 237.

Si la forma de contratación fuere por salario diario, el subsidio se pagará considerando los días laborales existentes en el período de incapacidad, conforme a la jornada de trabajo semanal del trabajador. Para esos efectos se considerarán hábiles para el trabajo los días feriados, excluyendo los domingos.

Servirán de referencia las planillas presentadas en el período de los tres meses anteriores al de la ocurrencia del infortunio, o un tiempo menor, si no hubiere trabajado durante ese período al servicio del patrono con quien le ocurrió el riesgo, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 16 y 206.

Cuando los trabajadores estén asegurados en el Instituto Nacional de Seguros, los pagos de subsidios se harán semanalmente, según las disposiciones internas que para efectos de tramitación se establezcan en el reglamento de la ley.

El monto del subsidio diario, en los casos de trabajadores que laboren jornada ordinaria de trabajo completa, no podrá ser inferior al salario que establece el Decreto de Salarios Mínimos para todos los trabajos no contemplados en las disposiciones generales en las cuales se establece el salario por actividades, o en otras leyes de la República

En los casos de trabajadores que laboran una jornada de trabajo inferior a la ordinaria, el subsidio mínimo se calculará con base en el salario indicado, pero en forma proporcional a las horas que trabajen siempre que laboren menos de la mitad de la jornada máxima ordinaria.

Cuando el trabajador preste servicios a más de un patrono, el subsidio se calculará tomando en cuanta los salarios que perciba con cada patrono.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 237

Si transcurrido un plazo de dos años a partir de la ocurrencia del riesgo, no hubiere cesado la incapacidad temporal del trabajador, se procederá a establecer el porcentaje de incapacidad permanente, y se suspenderá el pago del subsidio, sin perjuicio de que se puedan continuar suministrando las prestaciones médico-sanitarias y de rehabilitación al trabajador.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 238

La declaración de incapacidad menor permanente establece para el trabajador el derecho a percibir un renta anual, pagadera en dozavos, durante un plazo de cinco años, la cual se calculará aplicando el porcentaje de incapacidad que se le ha fijado, conforme a los términos de los artículos 224 y 225, al salario anual que se determine.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

(Nota: Ver Reglamento sobre Botiquines de Emergencia, Decreto Ejecutivo N° 12 del 28 de setiembre de 1951)

ARTÍCULO 239

La declaratoria de incapacidad parcial permanente determina para el trabajador el derecho a percibir una renta anual, pagadera un dozavos, durante un plazo de diez años, equivalente al 67% del salario anual que se determine.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 240

La declaratoria de incapacidad total permanente determina para el trabajador el derecho a percibir una renta anual vitalicia, pagadera en dozavos, igual al 100% del salario anual, hasta un límite de treinta y seis mil colones y el 67% sobre el exceso de esa suma.

Por vía reglamentaria se podrá aumentar el salario anual máximo sobre el cual se aplica el 100%.

Ninguna renta mensual que se fije por incapacidad total permanente será inferior a mil quinientos colones o a la suma mayor que reglamentariamente se fije.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 241

La declaratoria de gran invalidez determina para el trabajador, el derecho a percibir una renta anual vitalicia, pagadera en dozavos, igual al 100% del salario anual hasta un límite de treinta y seis mil colones y el 67% sobre el exceso de esa suma.

Por vía reglamentaria se podrá aumentar el salario anual máximo sobre el cual se aplica el 100%.

Ninguna renta mensual que se fije por gran invalidez será inferior a mil quinientos colones y en todos los casos, adicionalmente, se reconocerá una suma mensual fija de quinientos colones. La cuantía básica podrá aumentarse reglamentariamente.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 242

A juicio del Instituto Nacional de Seguros se podrá otorgar una asignación global, por un monto máximo de cuarenta mil colones, a los trabajadores con gran invalidez que se encuentren en precaria situación económica, la cual se destinará a los siguientes fines:

Para construir cualquier tipo de obra que mejore el espacio habitacional, y sea de beneficio para el trabajador, según recomendación de personal especializado del Instituto Nacional de Seguros.

La obra deberá constituirse en propiedad inscrita a nombre del trabajador inválido, o en la que se constituya debidamente el derecho de uso y habitación a su favor;

Al pago de primas para la adquisición de viviendas, por medio de instituciones públicas sujetas a las regulaciones que el Instituto Nacional de Seguros dispondrá en cada caso, las cuales deberán contemplar como mínimo, limitaciones para la venta, traspaso o enajenación de las propiedades que sean adquiridas por medio de este beneficio; y

La asignación a que se refiere este artículo podrá ser girada mediante un solo pago, o por sumas parciales hasta agotar ese máximo, según sean las necesidades del caso.

El trabajador deberá gestionar y justificar por escrito ante el Instituto Nacional de Seguros, la solicitud de este beneficio.

El trabajador deberá gestionar y justificar por escrito ante el Instituto Nacional de Seguros, la solicitud de este beneficio.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 243

Cuando un riesgo del trabajo produzca la muerte al trabajador o la trabajadora, las personas que a continuación se señalan tendrán derecho a una renta anual, pagadera en dozavos, a partir de la fecha de defunción del trabajador 0 la trabajadora, o bien, a partir del nacimiento del hijo 0 la hija póstumo derechohabientes, calculada sobre el salario anual que se determine que percibió el occiso, en el siguiente orden y condiciones:

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 5° de la ley N° 10166 del 30 de marzo de 2022, "Reforma varias leyes para el reconocimiento de derechos a madres y padres de crianza")

a. Una renta equivalente al 30% del salario establecido, durante un plazo de diez años, para el cónyuge supérstite que convivía con aquél, o que por causas imputables al fallecido estuviere divorciado, o separado judicialmente o de hecho, siempre que en estos casos el matrimonio se hubiese celebrado con anterioridad a la fecha en que ocurrió el riesgo y siempre que se compruebe que el cónyuge supérstite dependía económicamente del trabajador fallecido.

Esta renta se elevará al 40% del salario anual, si no existieran los beneficiarios comprendidos en el inciso b) siguiente.

Si el cónyuge no hubiere contraído nupcias, y demostrare una definitiva dependencia económica de la renta para su manutención, a juicio del Instituto Nacional de Seguros, el pago de la renta podrá ser prorrogado por períodos sucesivos de cinco años al vencimiento de los mismos.

(Mediante resolución de la Sala Constitucional N° 238 del 9 de enero del 2019, se declaró inconstitucional el párrafo final del inciso a) anterior, por infringir el principio de igualdad, así como el derecho a la igualdad de derechos de los cónyuges contenido en el artículo 52 de la Constitución Política y el principio de razonabilidad de las normas.)

b. Una renta que se determinará con base en las disposiciones que luego se enumeran, para los menores de dieciocho años, que dependían económicamente del trabajador fallecido.

No será necesario comprobar la dependencia económica, cuando los menores sean hijos de matrimonio del occiso, o extramatrimoniales reconocidos antes de la ocurrencia del riesgo.

En todos los demás casos se deberá comprobar fehacientemente la dependencia económica. La renta de estos menores será del 20%, si hubiera sólo uno; del 30% si hubieran dos; y del 40% si hubieran tres o más. Cuando no haya beneficiario con derecho a renta, de acuerdo con los términos del inciso a) inmediato anterior, la renta de los menores se elevará al 35%, su hubiera sólo

uno y al 20% para cada uno de ellos si fueran dos o más, con limitación que se señala en el artículo 245.

Estas rentas se pagarán a los menores hasta que cumplan dieciocho años de edad, salvo que al llegar a esta edad demuestren que están cursando estudios a nivel de cuarto ciclo en alguna institución de enseñanza secundaria, o de enseñanza superior, en cuyo caso las rentas se harán efectivas hasta que cumplan veinticinco años de edad.

Para los efectos de la extensión del pago de rentas de los dieciocho a veinticinco años de edad, los interesados deberán presentar al Instituto Nacional de Seguros, una certificación trimestral del centro de enseñanza en donde cursan estudios, en la que se hará constar su condición de alumno regular y permanente, lo mismo que su rendimiento académico. Es entendido que la suspensión de estudios, o un notorio bajo rendimiento en los mismos harán perder el derecho a las rentas en forma definitiva, excepto en los casos en que el beneficiario pueda demostrar incapacidad física prolongada por más de un mes, eventualidad en la que se podrán continuar pagando las rentas, si se comprueba la reanudación de los estudios.

La extensión en el pago de las rentas se perderá definitivamente si el beneficiario estudiante tuviera cualquier tipo de ingresos, suficientes para su manutención;

c. Si no hubiera esposa en los términos del inciso a), la compañera del trabajador fallecido, que tuviere hijos con él, o que sin hijos haya convivido

con éste por un plazo mínimo ininterrumpido de cinco años, tendrá derecho a una renta equivalente al 30% del salario indicado, durante el término de diez años, que se elevará al 40% si no hubiere beneficiarios de los enumerados en el inciso b) de este artículo. Para ello deberá aportar las pruebas que demuestren su convivencia con el occiso. Perderá el derecho a esa renta la compañera que contraiga matrimonio, o entre en unión libre;

ch) (Eliminado por el artículo 5° de la ley N° 10166 del 30 de marzo de 2022, "Reforma varias leyes para el reconocimiento de derechos a madres y padres de crianza")

d) Una renta del veinte por ciento (20%) del salario dicho, durante un plazo de diez años, para la madre y el padre del occiso, o la madre y el padre de crianza. Ambas rentas se elevarán al treinta por ciento (30%) cuando no haya beneficiarios de los que se enumeran en el inciso b) de este artículo;

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 5° de la ley N° 10166 del 30 de marzo de 2022, "Reforma varias leyes para el reconocimiento de derechos a madres y padres de crianza")

e. Una renta del 10% del referido sueldo, durante un plazo de diez años, para cada uno de los ascendientes, descendientes y colaterales del occiso, hasta tercer grado inclusive, sexagenarioso incapacitados para trabajar, que vivían bajo su dependencia económica, sin que el total de estas rentas pueda exceder del 30% de ese salario.

Se presumirá que estas personas vivían a cargo del trabajador fallecido, si habitaban su misma casa de habitación, y si carecen del todo o en parte, de recursos propios para su manutención;

f. La renta que se fije a cada beneficiario no será inferior al resultado de la siguiente relación: mil quinientos por el porcentaje de renta que le corresponda al causahabiente, dividido entre setenta y cinco.

Si al momento de la muerte del trabajador sólo hubiera uno o dos causahabientes, la renta conjunta que perciban no podrá ser inferior a quinientos colones; y

g. Las rentas que se fijen con base en este artículo tendrán el carácter de provisionales durante los dos primeros años de pago, y no podrán ser conmutadas durante ese plazo.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 244

La caducidad de la renta, por muerte de un beneficiario de los comprendidos en el artículo 243, o por cualquier otra causa, no configura derecho a favor de ninguno otro.

Una sola persona no podrá disfrutar de dos rentas simultáneas, por razón de un mismo riesgo del trabajo, ocurrido a un mismo trabajador.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 245

La suma de las rentas que se acuerde con arreglo al artículo 243 no podrá exceder del 75% del salario anual del trabajador fallecido que se determine.

Si las rentas excedieren de ese 75% se reducirán proporcionalmente, sin perjuicio de las que se hayan establecido según el orden de los incisos, antes de agotar ese máximo.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 246

La renta a que se refiere este capítulo es anual, y se pagará en cuotas mensuales adelantadas, a partir del día en que cese la incapacidad temporal del trabajador, u ocurra su muerte, a consecuencia del infortunio.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 247

Si a consecuencia de un riesgo del trabajo desapareciera un trabajador sin que haya certidumbre de su fallecimiento, y no se volviera a tener noticias de él dentro de los treinta días posteriores al suceso, se presumirá su muerte, a afecto de que los causahabientes perciban las prestaciones en dinero que dispone

este Código, sin perjuicio de la devolución que procediere posteriormente, en caso de que se pruebe que el trabajador no había fallecido.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 248

Cuando el trabajador, al que se le hubiere fijado incapacidad permanente, falleciere, y su muerte se produjera como consecuencia y por efecto directo de ese mismo riesgo, deberán pagarse las prestaciones en dinero, por muerte, que establece esta ley, fijándose las rentas a partir de su muerte.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 249

La prestaciones en dinero, que conforme a este Código correspondan por incapacidad permanente o por muerte, se otorgarán sin perjuicio de las que haya percibido el trabajador afectado por un riesgo, desde el acaecimiento del mismo hasta el establecimiento de la incapacidad permanente, o en su caso, la muerte.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 250

Si como consecuencia de un riesgo del trabajo, el trabajador quedare con enajenación mental, las prestaciones en dinero que le correspondan serán

pagadas a la persona que conforme al Código Civil o de Familia lo represente. Igual regla regirá para los causahabientes del trabajador que falleciere, que sean menores de edad o enajenados mentales.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 251

Los trabajadores a quienes se les haya otorgado incapacidad total permanente, y los derecho habientes del trabajador que falleciere a causa de un riesgo del trabajo, tendrán derecho al pago de una renta adicional en diciembre, equivalente al monto de la indemnización que estuvieran percibiendo, mensualmente, pero sin que la misma pueda exceder de la suma de mil quinientos colones. Esta suma, a solicitud del Instituto, podrá ser modificada reglamentariamente.

El pago de esta renta adicional queda sujeto a que las rentas de las personas indicadas en este artículo se hayan comenzado a pagar antes del 1° de agosto, y a que su pago no concluya antes del 1° de diciembre de cada año.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 252

Las prestaciones en dinero reconocidas al amparo de este Título, no excluyen ni suspenden el giro de ninguno de los beneficios establecidos en las leyes de jubilaciones, pensiones y subsidios de carácter general o especial.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 253

Para este efecto, los tribunales denegarán de plano toda reclamación que en ese sentido se plantee.

Las prestaciones médico- sanitarias de rehabilitación y en dinero que otorga el presente Código no podrán renunciarse, transarse, cederse, compensarse, ni gravarse, ni serán susceptibles de embargo, salvo las prestaciones en dinero, en un 50%, por concepto de pensión alimenticia.

Si por falta de aviso oportuno de la muerte de una de las personas que se hubieran hecho acreedoras a prestaciones en dinero, de acuerdo con los términos de este Código, o por cualquier otra ocultación hecha por el trabajador, o sus causahabientes, se hubieran pagado prestaciones no debidas, el Instituto Nacional de Seguros podrá cobrar o compensar lo que haya entregado indebidamente a los responsables, deduciendo las sumas de las prestaciones en dinero que se les adeuden a éstos, o mediante las gestiones cobratorias que correspondan, todo lo cual deberá comprobarse ante un juzgado de trabajo.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 254

El patrono está obligado a reponer en su trabajo habitual al trabajador que haya sufrido un riesgo del trabajo, cuando esté en capacidad de laborar.

Si de conformidad con el criterio médico, el trabajador no pudiera desempeñar normalmente el trabajo que realizaba cuando le aconteció el riesgo, pero si otro diferente en la misma empresa, el patrono estará obligado a proporcionárselo, siempre que ello sea factible, para lo cual podrá realizar los movimientos de personas que sean necesarios.

En casos en que la reinstalación ocasione perjuicio objetivo al trabajador, ya sea por la índole personal del puesto, por el salario percibido, o porque afecta negativamente su proceso de rehabilitación, o bien porque incluso el trabajador se encuentra en contacto con las causas generativas del riesgo ocurrido, el patrono procederá a efectuar el pago de sus prestaciones legales correspondientes, extremos que serán procedentes si no es posible lograr la reubicación del trabajador en la empresa.

Para los efectos antes señalados, el trabajador podrá solicitar, administrativamente, al ente asegurador, de previo, o una vez que se le haya dado de alta provisional o definitiva para trabajar, que adjunte a la orden de alta una copia del dictamen médico, en la que, sin perjuicio de otros datos se señale claramente la situación real del trabajador, en relación con el medio de trabajo que se recomienda para él, según su capacidad laboral.

El trabajador podrá reclamar, por la vía jurisdiccional, este derecho, siempre que no hayan transcurrido dos meses desde que se le dio de alta, con o sin fijación de impedimento, y siempre que no se le haya señalado incapacidad total permanente.

El Poder Ejecutivo, por la vía reglamentaria, habiendo oído de previo a la Junta Directiva del Instituto Nacional de Seguros, al Consejo de Salud Ocupacional y al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, fijará las condiciones de trabajo de los minusválidos, en tanto no se emita una ley especial, y establecerá las cuotas de colocación selectiva de minusválidos a que estarán obligadas las empresas públicas y privadas.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 255

En el caso de trabajadores que estén cubiertos por las disposiciones de este Código, el Instituto Nacional de Seguros procederá a la conmutación de rentas, en casos calificados de excepción, siempre que no se haya fijado incapacidad total permanente.

El interesado presentará la solicitud de conmutación de rentas al Instituto Nacional de Seguros, en forma escrita, expresando con claridad el motivo por el cual pide la conmutación y el uso que le dará al dinero.

El Instituto tramitará esas solicitudes en forma gratuita y rápida, pero deberá efectuar todos los estudios que a su juicio sean necesarios para resolver la

gestión. Con base en esos estudios procederá a acoger o a rechazar la gestión de conmutación de rentas.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 256

En casos calificados, en que por excepción el Instituto Nacional de Seguros resuelva a coger la solicitud de conmutación de rentas, entregará a quien corresponda, en lugar de las prestaciones en dinero que se adeudan, una suma global que se pagará de inmediato, la cual se calculará de acuerdo con las tablas actuariales que el Instituto Nacional de Seguros utiliza.

Los cálculos que no merezcan conformidad del interesado deberán ser remitidos al Tribunal Superior de Trabajo, a efecto de que éste los revise y apruebe, o los devuelva con observaciones, en caso de que la suma que va a ser entregada al trabajador, o a sus causahabientes, sea diferente a la que les corresponde

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 257

Tratándose de menores de edad, la conmutación de rentas sólo procederá por vía de excepción cuando sea recomendada por el Instituto Nacional de Seguros, en cuyo caso se pondrán todos los antecedentes en conocimiento del Tribunal Superior de Trabajo que corresponda, para que resuelva. El Tribunal

solicitará el criterio del Patronato Nacional de la Infancia sobre su utilidad y necesidad. Este criterio deberá rendirse en un plazo no mayor de ocho días hábiles.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 258

Si el Tribunal Superior de Trabajo aprobará la conmutación, el Instituto Nacional de Seguros depositará la suma que corresponda a la orden del juzgado de trabajo de la jurisdicción de donde residen los menores, dentro del tercer día, para que éste la gire a quienes corresponda.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 259

Todo arreglo referente a conmutación de rentas, que se realice sin la observancia de los artículos de este capítulo, será absolutamente nulo, y quien hubiere pagado cualquier suma, no podrá repetir, compensar, ni reclamar en ninguna otra forma, al trabajador, o a sus causahabientes, las sumas que les hubiere entregado.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 260

Establecida por parte del Instituto Nacional de seguros el alta del trabajador al que le ocurrió un riesgo del trabajo, con fijación de incapacidad permanente, la Institución aseguradora, de oficio, fijará las rentas que le corresponden, las que deberán empezarse a girar en un plazo no mayor de diez días hábiles a partir de la fecha del alta.

Si el Instituto tramitó el riesgo como no asegurado, con base en el dictamen médico final en que se fijó la incapacidad permanente y fueron determinadas las rentas, el Instituto Nacional de Seguros solicitará al juez de trabajo que corresponda que conmine al patrono a depositar el monto de las rentas en la expresada institución, en un plazo no mayor de diez días hábiles, contados a partir de la notificación de esa resolución. Si el patrono no lo hiciere, el Instituto procederá al cobro de las sumas correspondientes por la vía ejecutiva.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 261

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 260, si el trabajador no estuviere conforme con el dictamen médico final, gestionará, verbalmente o por escrito, ante la Junta Médica calificadora de la incapacidad para el trabajo, la revisión de ese dictamen.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 262

Créase la junta médica calificadora de la incapacidad para el trabajo, con independencia funcional, la cual estará integrada por cinco miembros, en la que deberán estar representados los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, y de Salud, el Colegio de Médicos y Cirujanos, el Instituto Nacional de Seguros y los trabajadores. Las instituciones mencionadas nombrarán directamente sus representantes.

El Poder Ejecutivo designará, en forma rotativa, al representante de los trabajadores, de las ternas que le sean sometidas por las confederaciones legalmente constituidas. En la primera oportunidad, en la designación se hará el sorteo correspondiente para establecer el orden respectivo.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 263

Ser médico inscrito en el Colegio de Médicos y Cirujanos;

Para ser miembro integrante de la junta médica calificadora de la incapacidad para el trabajo se requieren los siguientes requisitos

Ser ciudadano en ejercicio;

Tener experiencia suficiente en la materia que se relacione con la medicina del trabajo;

ch) No desempeñar puestos públicos de elección popular, ni ser candidato a ocuparlos;

No tener cargo de dirección en partidos políticos;

No ser empleado del Instituto Nacional de Seguros, excepto cuando se trate del representante de esta Institución ante la junta médica.

La junta será integrada por decreto. El Poder Ejecutivo velará porque en ella formen parte un médico general, un ortopedista y un fisiatra.

Los miembros de la junta médica calificadora de la incapacidad para el trabajo serán designados por períodos de cinco años, y podrán ser reelectos.

Celebrarán un máximo de ocho sesiones remuneradas por mes, y recibirán dietas de conformidad con lo que establezca el reglamento de esta ley.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 264

Aunque se hubieren conmutado las rentas, y a solicitud del trabajador, del patrono, o del ente asegurador, podrán revisarse los dictámenes que determinen el alta del trabajador, con o sin fijación de impedimento, cuando pueda presumirse que ha sobrevenido alguna modificación agravante en las condiciones físicas o mentales de éste. En caso de que se determine tal modificación, se fijará la readecuación en beneficio del trabajador.

La revisión será admisible dentro de los dos años posteriores a la orden de alta, y así sucesivamente a partir de la fecha del último informe médico, sin exceder un término de cinco años a partir del primer dictamen final.*

En esos casos, las prestaciones en dinero a que tenga derecho el trabajador, se calcularán con base en el salario devengado en los últimos tres meses, o, en su caso, el que resulte más favorable a sus intereses.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

*(Mediante resolución de la Sala Constitucional N° 7727-00, de las 14:44 horas del 30/08/2000, se dispuso declarar inconstitucional la prescripción de dos años prevista por este artículo.)

ARTÍCULO 265

Cuando se hubiere presentado recurso de revisión ante la junta médica calificadora, en los términos del artículo 261, de este Código, la misma se pronunciará sobre el dictamen médico extendido por el ente asegurador, en un plazo no mayor de quince días, en el entendido de que se pronunciará exclusivamente sobre la disconformidad del trabajador.

El interesado podrá acudir ante el juzgado de trabajo de la jurisdicción donde acaeció el riesgo, o de cualquier otra que le resultare más favorable, si estuviere en desacuerdo con el pronunciamiento de la junta médica calificadora, ya sea en cuanto al impedimento fijado, o cualquiera de los

demás extremos en él contenidos. Todo ello dentro del término de un mes, a partir de la notificación del dictamen de la junta médica calificadora.

Accesoriamente, si fuere conveniente a sus intereses, el trabajador podrá acumular al presente procedimiento, los derechos y acciones señalados en los artículos 233 y 234, en lo que fuere conducente. El juzgado que conozca del asunto solicitará a la junta médica calificadora y al ente asegurador, toda la documentación del caso, y concederá a los interesados una audiencia de ocho días para que se apersonen a hacer valer sus derechos, manifiesten los motivos de su disconformidad, informen sobre sus pretensiones y señalen lugar para atender notificaciones.

Vencido el término indicado, el juzgado remitirá los autos o las piezas que interesen al Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial, con la prevención hecha al trabajador de que debe presentarse ante el citado departamento dentro de los quince días hábiles siguientes al de la citación. Este departamento, deberá girar tres comunicaciones alternas al trabajador, citándolo a comparecer al respectivo examen. El Departamento de Medicina Legal rendirá su dictamen en un plazo máximo de diez días, a partir de la fecha del reconocimiento practicado al trabajador.

Si el trabajador fuere el recurrente y sin justa causa no se presentare al reconocimiento hecho, el juzgado dispondrá archivar provisionalmente el caso pendiente.

Si en un término de dos años, a partir de esa resolución el trabajador no solicitara de nuevo su tramitación, el caso se archivará definitivamente.

Recibido en su caso el dictamen del Departamento de Medicina Legal, éste podrá ser apelado dentro del término de ocho días hábiles ante el Consejo Médico Forense del Organismo de Investigación Judicial, para que sea esa dependencia, en un plazo de diez días, la que en definitiva determine la incapacidad laboral del trabajador.

Con vista en los dictámenes médicos del ente asegurador, de la junta médica calificadora y del Organismo de Investigación Judicial; y de la prueba documental del caso aportada a los autos, el juez dictará sentencia en un término no mayor de treinta días, resolviendo el fondo del asunto

En la sentencia también se resolverá sobre el pago, por parte del ente asegurador, de los gastos de traslado y permanencia del trabajador y sus acompañantes, si su estado así lo exige, independientemente del resultado del juicio en sentencia.

Para los efectos de la condenatoria en costa se presume la buena fe del trabajador litigante.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 266

A partir del primer dictamen médico que determine algún tipo de incapacidad permanente y sin perjuicio de los recursos de apelación que este Título

establezca, el Instituto Nacional de Seguros procederá, de oficio, a la fijación de las rentas que correspondan las cuales serán provisionales hasta tanto no se establezca la valoración definitiva. Estas rentas se ajustarán a los términos finales, de forma que el ente asegurador recupere cualquier suma pagada en exceso, por motivo de simulación o fraude imputable al trabajador, descontando la misma de las rentas no percibidas; o en caso contrario, hará un sólo pago de las diferencias no cubiertas, a favor del trabajador.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 267

Los recursos correspondientes al funcionamiento de la junta médica serán consignados anualmente en el presupuesto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La junta médica podrá requerir de las instituciones médicas, hospitalarias y de rehabilitación, las facilidades que sean necesarias para el mejor cumplimiento de su cometido.

El Poder Ejecutivo reglamentará todo lo relativo al funcionamiento de la junta médica calificadora de la incapacidad para el trabajo.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

CAPÍTULO VII

ARTÍCULO 268

Se autoriza al Instituto Nacional de Seguros a crear un cuerpo de inspectores que velará por el estricto cumplimiento de este Título y los reglamentos que se promulguen. Estos inspectores tendrán la autoridad, el derecho, las facultades, las obligaciones y los deberes suficientes para el cumplimiento de su labor.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 269

Los inspectores del Instituto Nacional de Seguros y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrán ordenar la suspensión o cierre de los centros de trabajo, donde se cometan infracciones al presente Título, que ameriten tal sanción.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 270

Todo patrono está obligado a acatar, de inmediato, las órdenes de suspensión o cierre de los centros de trabajo; pero dentro del tercer día podrá impugnarlas ante el Juzgado de Trabajo de la jurisdicción donde se realizan las labores, aportando toda la prueba de descargo que sea del caso.

El Juez dará audiencia a la autoridad que ordenó la suspensión o cierre del trabajo por un plazo de dos días. Levantará una información sumaria, para la cual recibirá la prueba que estime necesaria para la decisión que deba tomar.

En un plazo máximo de diez días hábiles, contados a partir de la presentación de la impugnación del patrono, el juez deberá decidir si mantiene la orden o si la levanta.

Contra la resolución que se tome, no cabrá recurso alguno. Se presume la responsabilidad del patrono, por la orden de suspensión o cierre del trabajo; por ello, los salarios de los trabajadores afectados por esa orden correrán a su cargo, durante el período en que no presten servicio por ese motivo.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 271

A la multa comprendida en el numeral dos del artículo 614 de este Código.

El patrono al que se le ordene la suspensión de los trabajos o el cierre de los centros de trabajo, conforme a lo establecido en este Código, e incumpla esa decisión, se hará acreedor a las siguientes sanciones:

Al cierre temporal del centro de trabajo hasta por un mes.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTÍCULO 272

Corresponderá al juzgado de trabajo de la jurisdicción donde está ubicado el centro de trabajo, la imposición de las sanciones que se indican en el artículo 271, lo que hará de oficio o a gestión de las autoridades de inspección, indicadas en el artículo 269, o de los propios trabajadores.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

CAPÍTULO VIII

ARTÍCULO 273

Declárase de interés público todo lo referente a salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y sicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 274

Créase el Consejo de Salud Ocupacional como organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con las siguientes funciones:

a. Promover las mejores condiciones de salud ocupacional, en todos los centros de trabajo del país;

b. Realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia;

c. Promover las reglamentaciones necesarias para garantizar, en todo centro de trabajo, condiciones óptimas de salud ocupacional;

ch. Promover, por todos los medios posibles, la formación de personal técnico subprofesional, especializado en las diversas ramas de la salud ocupacional y la capacitación de patronos y trabajadores, en cuanto a salud ocupacional;

d. Llevar a cabo la difusión de todos los métodos y sistemas técnicos de prevención de riesgos del trabajo;

e. Preparar manuales, catálogos y listas de dispositivos de seguridad y de equipo de protección personal de los trabajadores, para las diferentes actividades;

f. Preparar proyectos de ley y de reglamentos sobre su especialidad orgánica, así como emitir criterios indispensables sobre las leyes que se tramiten relativas a salud ocupacional;

g. Proponer al Poder Ejecutivo la lista del equipo y enseres de protección personal de los trabajadores, que puedan ser importados e internados al país con exención de impuestos, tasa y sobretasas;

h. Llevar a cabo o coordinar campañas nacionales o locales de salud ocupacional, por iniciativa propia o en colaboración con entidades públicas o privadas;

i. Efectuar toda clase de estudios estadísticos y económicos relacionados con la materia de su competencia; y

j. Cualesquiera otras actividades propias de la materia.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 275

El Consejo de Salud Ocupacional estará integrado por ocho miembros propietarios. Uno representará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y será quien lo presida, uno al Ministerio de Salud, uno al Instituto Nacional de Seguros, uno a la Caja Costarricense de Seguro Social, dos a los patronos y dos a los trabajadores.

El Poder Ejecutivo designará a los representantes de los patrono, escogidos de ternas enviadas por las cámaras patronales. Y escogerá, en forma rotativa, a los dos representantes de los trabajadores, de las ternas enviadas por las confederaciones de trabajadores.

En la oportunidad de la primera designación, se hará el sorteo correspondiente para establecer el orden respectivo.

Los ministerios dichos designarán a sus representantes y las juntas directivas de la Caja Costarricense de Seguro Social y del Instituto Nacional de Seguros, a los suyos.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 276

El quórum para las sesiones del Consejo lo formarán cinco de sus miembros.

Los miembros del Consejo de Salud Ocupacional serán electos por períodos de tres años y podrán ser reelectos. El consejo sesionará ordinariamente cuatro veces al mes y extraordinariamente cuando así lo acuerden, o sea convocado por el Presidente para atender asuntos de urgencia.

Las dietas las determinará el reglamento respectivo. En ningún caso se remunerarán más de seis sesiones por mes.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 277

El consejo contará con los servicios de un director ejecutivo, quien actuará como su secretario y asistirá a todas las sesiones con derecho a voz.

Todo lo relativo a estructura administrativa del consejo, sus dependencias y el personal técnico necesario será determinado en el reglamento de la ley, el cual deberá contener previsiones especiales relativas a la contratación

temporal o permanente, del personal profesional especializado nacional o extranjero, que el Consejo estime pertinente para el mejor desempeño de sus funciones.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 278

Los recursos del Consejo de Salud Ocupacional estarán constituidos por:

La suma global que se le asigne el en presupuesto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;

El aporte del Instituto Nacional de Seguros conforme al artículo 205;

Por las donaciones que le hagan las personas físicas y jurídicas;

Por las sumas que, en virtud de convenios con organismos nacionales e internacionales, se destinen a programas específicos para engrosar sus recursos de cualquier ejercicio. Para los fines del inciso c) de este artículo, todas las instituciones del Estado quedan autorizadas para hacer donaciones al Consejo de Salud Ocupacional.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 279

Igual trámite se seguirá en lo referente al presupuesto extraordinario.

Con los recursos a que se refiere el artículo anterior, el Consejo de Salud Ocupacional preparará en cada ejercicio, su presupuesto ordinario, el cual deberá ser sometido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a la aprobación de la Contraloría General de la República.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 280

La administración financiera de los recursos del Consejo de Salud Ocupacional, estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de sus dependencias, conforme a las normas de la Ley de la Administración Financiera de la República, sin que pueda destinarse suma alguna a fines diferentes del trabajo que compete al consejo expresado.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 281

El consejo preparará, en coordinación con la Oficina de Planificación Nacional y Política Económica, un plan nacional de salud ocupacional para corto, mediano y largo plazo, al cual deberá ajustar sus planes anuales de trabajo.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 282

Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, conforme a los términos de este Código, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional que se promulguen, y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Seguros.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 283

El Poder Ejecutivo, en un plazo no superior a un año, contado a partir de la vigencia de la presente modificación, promulgará los reglamentos de salud ocupacional que sean necesarios y que tengan por objetivo directo

La protección de la salud y la preservación de la integridad física, moral y social de los trabajadores; y

La prevención y control de los riesgos del trabajo. La reglamentación deberá contemplar los siguientes aspectos:

1.- Planificación, edificación, acondicionamiento, ampliación, mantenimiento y traslado de los centros de trabajo e instalaciones accesorias

2.- Método, operación y procesos de trabajo.

3.- Condiciones ambientales y sanitarias que garanticen:

La prevención y el control de las causas químicas, físicas, biológicas y sicosociales capaces de provocar riesgos en el trabajo;

El mantenimiento en buen estado de conservación, uso y funcionamiento de las instalaciones sanitarias, lavabos, duchas y surtidores de agua potable;

El mantenimiento en buen estado de conservación, uso, distribución y funcionamiento de las instalaciones eléctricas y sus respectivos equipos;

ch) El control, tratamiento y eliminación de desechos y residuos, de forma tal que no representen riesgos para la salud del trabajador y la comunidad en general; y

Los depósitos y el control, en condiciones de seguridad, de sustancias peligrosas.

4.- Suministros, uso y mantenimiento de quipos de seguridad en el trabajo, referidos a máquinas, motores materiales, artefactos, equipos, útiles y herramientas, materias primas, productos, vehículos, escaleras, superficies de trabajo, plataformas, equipo contra incendio y cualquier otro siniestro, calderas, instalaciones eléctricas o mecánicas y cualesquiera otros equipos, dispositivos y maquinaria que pueda usarse.

5.- Identificación, distribución, manejo y control de sustancias y productos peligrosos, así como su control en cuanto a importaciones.

6.- Señalamiento y advertencias de condiciones peligrosas, en los centros de trabajo e instalaciones accesorias.

7.- Características generales y dispositivos de seguridad de maquinaria y equipo de importación.

8.- Características generales de comodidad y distribución de áreas de trabajo.

9.- Manejo, carga y descarga de bultos y materiales.

10.- Determinación de jornadas, horarios, ritmos y turnos de trabajo.

11.- Creación de los servicios de salud ocupacional, que permitan el desarrollo de las normas y disposiciones reglamentarias contempladas en la presente ley.

12.- Disposiciones en los centros de trabajo de recursos humanos y materiales, para el suministro de primeros auxilios.

13.- Disposiciones relacionadas con edad y sexo de los trabajadores.

14.- Características y condiciones de trabajo del minusválido.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 284

Sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones de este Código, será obligación del patrono:

Permitir a las autoridades competentes la inspección periódica de los centros de trabajo y la colocación de textos legales, avisos, carteles y anuncios similares, referentes a salud ocupacional;

Cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, en materia de salud ocupacional;

Cumplir con las normas, y disposiciones legales y reglamentarias sobre salud ocupacional;

Proporcionar el equipo y elemento de protección personal y de seguridad en el trabajo y asegurar su uso y funcionamiento.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 285

Todo trabajador deberá acatar y cumplir, en lo que le sea aplicable, con los términos de esta ley, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional, que se promulguen y las recomendaciones que, en esta materia, les formulen las autoridades competentes.

Serán obligaciones del trabajador, además de las que señalan otras disposiciones de esta ley, las siguientes:

Someterse a los exámenes médicos que establezca el reglamento de la ley u ordenen las autoridades competentes, de cuyos resultados deberá ser informado;

Colaborar y asistir a los programas que procuren su capacitación, en materia de salud ocupacional;

Participar en la elaboración, planificación y ejecución de los programas de salud ocupacional en los centros de trabajo; y

ch) Utilizar, conservar y cuidar el equipo y elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo, que se le suministren.

ch) Utilizar, conservar y cuidar el equipo y elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo, que se le suministren.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 286

Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de salud ocupacional;

Ningún trabajador debe:

Remover, sin autorización, los resguardos y protecciones de las máquinas, útiles de trabajo e instalaciones;

Alterar, dañar o destruir los equipos y elementos de protección personal, de seguridad en el trabajo o negarse a usarlos, sin motivo justificado;

ch) Alterar, dañar o destruir los avisos y advertencias sobre condiciones, sustancias, productos y lugares peligrosos;

Hacer juegos o dar bromas, que pongan en peligro la vida, salud e integridad personal de los compañeros de trabajo o de terceros; y

Manejar, operar o hacer uso de equipo y herramientas de trabajo para los cuales no cuenta con autorización y conocimientos.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 287

Los trabajadores que no están amparados por este Título, conforme al artículo 194, quedan sometidos a las disposiciones de este Capítulo, pero las obligaciones correspondientes al patrono, recaerán, según el caso, sobre el jefe de familia o los propios trabajadores.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 288

En cada centro de trabajo, donde se ocupen diez o más trabajadores, se establecerán las comisiones de salud ocupacional que, a juicio del Consejo de Salud Ocupacional, sean necesarias. Estas comisiones deberán estar integradas con igual número de representantes del patrono y de los trabajadores, y tendrán como finalidad específica investigar las causas de los riesgos del trabajo, determinar las medidas para prevenirlos y vigilar para que, en el centro de trabajo, se cumplan las disposiciones de salud ocupacional.

La constitución de estas comisiones se realizará conforme a las disposiciones que establezca el reglamento de la ley y su cometido será desempeñado dentro de la jornada de trabajo, sin perjuicio o menoscabo de ninguno de los derechos laborales que corresponden al trabajador.

El Consejo de Salud Ocupacional, en coordinación con el Instituto Nacional de Seguros, pondrá en vigencia un catálogo de mecanismos y demás medidas que tiendan a lograr la prevención de los riesgos del trabajo, por medio de estas comisiones.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 289

Todo centro de trabajo que se instale, amplíe, modifique, traslade o varíe instalaciones, con posteridad a la vigencia de la presente ley, deberá ajustarse a sus disposiciones, en cuanto a salud ocupacional.

Los centros de trabajo que ya estuvieran operando deberán conformarse a ley, de acuerdo con lo que se establezca en el reglamento respectivo.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 290

La licencia de construcción, reforma, traslado, o ampliación de un centro de trabajo deberá contar con la aprobación del Consejo de Salud Ocupacional.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 291

Los equipos y elementos destinados a la protección personal del trabajador, a la seguridad en el trabajo y a la prevención de los riesgos del trabajo, podrán ser importados e internados exentos del pago de impuestos, tasas y sobretasas, siempre que su uso y características hayan sido aprobados y autorizados por el Consejo de Salud Ocupacional. El Poder Ejecutivo establecerá, por medio de decreto, el precio máximo de venta de estos artículos.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 292

El Instituto Nacional de Seguros deberá llevar, permanentemente, un sistema de estadísticas sobre riesgos del trabajo, que asegure su comparabilidad con otras instituciones tanto nacionales como extranjeras.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 293

Se prohíbe la introducción, venta o uso de bebidas alcohólicas, drogas, enervantes y estimulantes, en los centros de trabajo.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 294

Son trabajos o centros de trabajos insalubres los que, por su naturaleza, pueden originar condiciones capaces de amenazar o dañar la salud de los trabajadores o vecinos, por causa de materiales empleados, elaborados o desprendidos, o por los residuos, sólidos, líquidos o gaseosos.

Son trabajos o centros de trabajo peligrosos los que dañan o puedan dañar, de modo grave, la vida de los trabajadores o vecinos, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, desprendidos o de desecho, sólidos, líquidos o gaseosos, o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas.

El Consejo de Salud Ocupacional determinará cuáles trabajos o centros de trabajo son insalubres y cuáles son peligrosos; además, establecerá de cuál tipo o clase de sustancias queda prohibida la elaboración o distribución, o si éstas se restringen o se someten a determinados requisitos especiales.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 295

Si, por la índole del trabajo, los trabajadores deben dormir en los centros de trabajo o en instalaciones accesorias, el patrono deberá instalar locales específicos e higiénicos para tal efecto.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 296

Si, por la índole del trabajo, los trabajadores deben comer en los centros donde prestan los servicios, el patrono deberá instalar locales que sirvan como comedor y los mantendrá en buenas condiciones de limpieza.

Además deberán reunir los requisitos de iluminación, ventilación y ubicación, estar amueblados en forma conveniente y dotados de medios especiales para guardar alimentos, recalentarlos y lavar utensilios.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 297

Las casas de habitación que el patrono suministre a los trabajadores dependientes de él, deberán llenar todos lo requisitos que se establezcan en el reglamento de la ley.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 298

Todas las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Ministerio de Salud y del Instituto Nacional de Seguros colaborarán a fin de obtener el cumplimiento exacto de las disposiciones de este Capítulo.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

(El párrafo segundo fue derogado por el artículo 6° de la ley N° 7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTÍCULO 299

Toda empresa, pública o privada, está obligada a permitir el acceso a sus instalaciones, a cualquier hora del día o de la noche en que se efectúe el trabajo, a los miembros del consejo o a los funcionarios de su dependencia, para el examen de las condiciones de salud ocupacional, la toma de muestras, mediciones, colocación de detectores y cualesquiera otras actividades similares.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

(El párrafo segundo fue derogado por el artículo 6° de la ley N° 7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTÍCULO 300

Toda empresa que ocupe, permanentemente, más de cincuenta trabajadores está obligada a mantener una oficina o departamento de salud ocupacional.

Reglamentariamente y en consulta con el Consejo de Salud Ocupacional, se establecerán los requisitos de formación profesional que deben tener las personas encargadas de tal oficina o departamento, para lo cual se tomará en cuenta el número de trabajadores de la empresa, la actividad a la cual se dedica y la existencia de recursos humanos especializados en salud ocupacional en el mercado de trabajo.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 301

Todas las dependencias públicas o instituciones del Estado están obligadas a prestar la colaboración que solicite el Consejo de Salud Ocupacional, para el mejor cumplimiento de sus funciones.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 302

Ser ciudadano costarricense en ejercicio;

Para ser miembro del Consejo de Salud Ocupacional se requiere:

Ser técnico en salud ocupacional o tener conocimientos teóricos o prácticos suficientes sobre aspectos de la misma materia.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

CAPÍTULO IX

ARTÍCULO 303

Los reclamos por riesgos de trabajo se tramitarán ante el juzgado competente y según el procedimiento indicado en el TÍTULO X de este Código.

(Así reformado por el artículo 3° aparte a) de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 304

Los derechos y las acciones para reclamar las prestaciones conforme este título prescribirán en un plazo de tres años, contado desde la fecha en que ocurrió el riesgo o de la fecha en que el trabajador o sus causahabientes estén en capacidad de gestionar su reconocimiento; y en caso de muerte, el plazo correrá a partir del deceso.

La prescripción no correrá para los casos de enfermedades ocasionadas como consecuencia de riesgos del trabajo y que no hayan causado la muerte del trabajador.

La prescripción no correrá para el trabajador no asegurado en el Instituto Nacional de Seguros (INS), cuando siga trabajando a las órdenes del mismo patrono, sin haber obtenido el pago correspondiente o cuando el patrono continúe reconociéndole el total o la parte del salario al trabajador o a sus causahabientes.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 8520 del 20 de junio del 2006)

(La Sala Constitucional mediante resolución N° 15674-06, de las 11:31 horas, del día 27-10-06, dispuso que no es inconstitucional la prescripción de dos años prevista por este artículo antes de la reforma dispuesta por Ley No. 8520 del 20 de junio del 2006, siempre y cuando se interprete el supuesto: ".en que el trabajador esté en capacidad de gestionar su reconocimiento", que, si el

trabajador descubre posteriormente alguna secuela producto de un riesgo laboral, es a partir de ese momento que nuevamente se abre el plazo de los dos años.)

ARTÍCULO 305

Si el riesgo de trabajo fuere causado por dolo, negligencia o imprudencia, que constituya delito atribuible al patrono o falta inexcusable del mismo, el trabajador o sus causahabientes podrán recurrir, simultáneamente, ante los tribunales comunes y ante los de trabajo; en caso de que se satisfagan las prestaciones correspondientes en dinero, en virtud de lo expuesto en este Código, los tribunales comunes le rebajarán el monto de éstos, en el supuesto de que dictaren sentencia contra dicho patrono.

Si las acciones previstas en el párrafo anterior se entablaran sólo ante los tribunales de trabajo, éstos podrán, de oficio, en conocimiento de los tribunales comunes lo que corresponda.

Si la víctima estuviere asegurada, el Instituto Nacional de Seguros pagará inmediatamente la respectiva indemnización al trabajador o a sus causahabientes, en los casos en que se refiere este artículo, pero si el patrono fuere condenado por los tribunales comunes deberá reintegrar a esa institución la suma o sumas que ésta haya pagado, junto con los intereses legales. Al efecto, la sentencia correspondiente servirá de título ejecutivo para el Instituto.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 306

Si el riesgo del trabajo fuere causado por dolo, falta, negligencia o imprudencia, que constituya delito atribuible a terceros, el trabajador y sus causahabientes podrán reclamar a éstos, lo daños y perjuicios que correspondan, de acuerdo con las leyes de orden común ante los tribunales respectivos, simultáneamente y sin menoscabo de los derechos y acciones que pueden interponerse en virtud de las disposiciones de este Título.

Los daños y perjuicios que deben satisfacer dichos terceros comprenderán también la totalidad de las prestaciones en dinero que se concedan en esta ley, siempre que el trabajador o sus causahabientes no hayan obtenido el pago de éstas. Si el trabajador o sus causahabientes reclamaren de los referidos terceros, una vez que se les hayan satisfecho las prestaciones que otorga este Título, los tribunales comunes ordenarán el pago de los daños y perjuicios que procedan, pero rebajados en la suma o sumas percibidas o que efectivamente puedan percibir el trabajador o sus causahabientes. En tal caso, el patrono que no estuviese asegurado y que depositare a la orden del trabajador o de sus derecho habientes, en el Instituto Nacional de Seguros, la suma necesaria para satisfacer las prestaciones previstas en este Título, tendrá acción subrogatoria hasta por el monto de su desembolso, contra los responsables del riesgo ocurrido, la que se ejercerá ante los tribunales comunes. Si el patrono estuviese asegurado, esa acción subrogatoria competerá sólo al mencionado Instituto.

Para los efectos de este artículo, se entiende por terceros a toda persona con exclusión del patrono, sus representantes en la dirección del trabajo o los trabajadores de él dependientes.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 307

Si el patrono no hubiere asegurado al trabajador estará obligado a depositar, en el Instituto Nacional de Seguros el capital correspondiente a la suma de prestaciones debidas, las cuales se calcularán conforme a las bases actuariales que el Instituto utilice según este Título, además de lo que por cualquier otro concepto adeudare, dentro de los diez días siguientes a la notificación correspondiente, realizada por el Instituto asegurador. Vencido este término, el depósito del capital podrá exigirse por la vía ejecutiva.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 308

Cuando el trabajador al que le haya ocurrido un riesgo de trabajo tuviere que recurrir a los Tribunales de Trabajo o a la junta médica calificadora de incapacidad para el trabajo por llamamiento de éstos, el patrono deberá conceder el permiso con goce de salario correspondiente, y el trabajador tendrá derecho a que se le reconozcan los gastos de traslado y de permanencia en que incurra y, si su estado lo exige, los de sus acompañantes.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

CAPÍTULO X

ARTÍCULO 309

Las faltas e infracciones que disponen esta ley y sus reglamentos, y cuyas sanciones no estén expresamente contempladas en normas especiales, independientemente de la responsabilidad que acarreen al infractor, se sancionarán de acuerdo con lo dispuesto en el TÍTULO VII de este Código.

(Así reformado por el artículo 3° aparte a) de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 310

Se impondrá al empleador o empleadora una multa de acuerdo con lo previsto en el artículo 398 de este Código, en los siguientes casos.

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 3° aparte a) de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

a) Cuando no tenga asegurados contra riesgos del trabajo, a los trabajadores bajo su dirección y dependencia;

b) Cuando no declare el salario total devengado por los trabajadores, para efectos del seguro contra riesgos del trabajo;

c) Cuando el informe de planillas sea presentado en forma extemporánea;

ch) Cuando no cumpla con la obligación de presentar, en forma oportuna, la denuncia por la ocurrencia de cualquier riesgo del trabajo;

d) Cuando alterare, la forma, circunstancia y hechos de cómo ocurrió un riesgo del trabajo;

e) Cuando incumpla las disposiciones referentes a salud ocupacional;

f) Cuando ocurra un riesgo del trabajo por falta inexcusable, en los siguientes casos:

1.- Incumplimiento de las disposiciones legales o reglamentarias referentes a salud ocupacional.

2.- Incumplimiento de las recomendaciones que, sobre salud ocupacional, le hayan formulado las autoridades administrativas de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o del Instituto Nacional de Seguros.

g) Cuando incurra en cualquier falta, infracción o violación de las disposiciones que contiene este Título o sus reglamentos que le sean aplicables.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 311

Se impondrá una multa de acuerdo con lo señalado en el artículo 398 a la persona trabajadora de cualquier ministerio o institución, municipalidad u otro organismo integrante de la Administración Pública que autorice la celebración

de actos, contratos o trabajos en contravención de las disposiciones de este título o de sus reglamentos.

(Así reformado por el artículo 3° aparte a) de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 312

La reincidencia específica, en un plazo de un año, en cuanto a faltas e infracciones a las disposiciones de este Título y sus reglamentos, se sancionará con la aplicación del doble de la multa que inicialmente se haya impuesto.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 313

(Derogado por el artículo 4° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 314

(Derogado por el artículo 4° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 315

Los juzgados de trabajo impondrán las sanciones que corresponden, dentro de los límites de este Título, conforme a su prudente y discrecional arbitrio. Para esos efectos, tomarán en consideración factores tales como la gravedad de la falta, número de trabajadores directa o potencialmente afectados, daños causados, condiciones personales y antecedentes del inculpado y demás

circunstancias que estimen oportuno ponderar, para las imposiciones de la sanción.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 316

(Derogado por el artículo 4° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 317

(Derogado por el artículo 4° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 318

(Derogado por el artículo 4° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 319

(Derogado por el artículo 4° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 320

(Derogado por el artículo 4° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 321

(Derogado por el artículo 4° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 322

(Derogado por el artículo 4° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 323

(Derogado por el artículo 4° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 324

(Derogado por el artículo 4° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 325

Las sanciones se aplicarán a quien resulte ser responsable de la falta o infracción. En el caso de que los responsables fueren varios, las sanciones se impondrán, separadamente, a cada infractor.

Si la falta o infracción hubiera sido cometida por una empresa, compañía, sociedad o institución pública o privada, las sanciones se aplicarán contra quien figura como patrono, representante legal o jefe superior del lugar en donde el trabajo se presta; pero la respectiva persona jurídica quedará obligada, en forma solidaria con éstos, a cubrir toda clase de responsabilidades de orden pecuniario.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 326

(Derogado por el artículo 4° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 327

(Derogado por el artículo 4° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 328

(Derogado por el artículo 4° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 329

(Derogado por el artículo 4° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO XI

ARTÍCULO 330

La Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros nombrarán, cada uno, dos funcionarios para que, dentro de una política de coordinación interinstitucional y para la mejor aplicación del presente Título en orden a los servicios médicos hospitalarios y de rehabilitación, estudien y propongan ante los respectivos órganos ejecutivos, soluciones a los problemas

que se presenten y que afecten a los trabajadores y las dos entidades, en lo que a riesgos del trabajo se refiere.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULO 331

El sistema de tarifas que se aplicará al caso del Estado, instituciones públicas y municipalidades se basará en primas retrospectivas, fundamentado en el costo real que anualmente se determine para los grupos de empleados públicos asegurados.

En cada presupuesto ordinario que apruebe la Asamblea Legislativa, deberá consignarse siempre la partida que ampare las primas retrospectivas correspondientes a cada ejercicio económico.

La Contraloría General de la República modificará los presupuestos anuales de las instituciones públicas y municipalidades, que no incluyan la asignación presupuestaria suficiente para cubrir dichas primas.

El Instituto Nacional de Seguros determinará, para el caso del Estado, instituciones públicas y municipalidades, el monto anual de esas primas retrospectivas.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982)

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

TRANSITORIO I

Las actividades que estaban cubiertas por el Seguro de Riesgos Profesionales, conforme al artículo 251 del Código de Trabajo que por esta ley se reforma, mantienen la obligatoriedad de asegurarse contra los riesgos del trabajo.

Se faculta al Instituto nacional de Seguros para realizar la universalización del Seguro contra Riesgos del Trabajo, que se establece en este Título, en forma paulatina, por etapas, conforme a actividades económicas o zonas geográficas, de acuerdo con la experiencia, de manera que después de cuatro años a partir de la promulgación de la presente ley, como máximo, todos los trabajadores del país se encuentren cubiertos por este régimen de seguridad social.

TRANSITORIO II

Mientras no se cumpla la universalización de los seguros contra los riesgos del trabajo, de conformidad con el TRANSITORIO I de esta ley, la responsabilidad máxima del Instituto Nacional de Seguros, en cuanto a prestaciones en dinero, se determinará sobre la base del monto de los salarios reportados por el patrono a este Instituto, como devengados por el trabajador con anterioridad a la ocurrencia del riesgo, de forma que el patrono responderá, en forma directa y exclusiva, ante el trabajador o sus causahabientes por diferencias que se determinen, y no se aplicará al respecto lo dispuesto en el artículo 206. De la misma forma, mientras no se cumpla la referida universalización, si el trabajador no estuviere asegurado contra los riesgos del trabajo, el instituto asegurador pondrá el caso en conocimiento del juzgado de trabajo en cuya jurisdicción

ocurrió el riesgo y correrá a cuenta del patrono, exclusivamente tanto el pago de las prestaciones en dinero, como todos los gastos de las prestaciones médico-sanitarias y de rehabilitación que demande el tratamiento del trabajador, para lo cual no se aplicarán en la forma prevista en esta ley, los artículos 221 y 231; asimismo, hasta tanto no se logre la precitada universalización y si el riesgo de tramitare como no asegurado, no se aplicará lo dispuesto en el artículo 260 de esta ley, en su lugar, el trabajador solicitará al Juzgado que corresponda que, sobre la base del dictamen final en que se fije la incapacidad permanente, le determine las rentas del caso y conmine al patrono a depositar el monto de las mismas en la referida institución, en un plazo no mayor de diez días hábiles, contado a partir de la notificación de la resolución. Igualmente, mientras la referida universalización no se haga efectiva no se aplicará el artículo 306 en la forma prevista en esta ley, cuando el patrono no hubiese asegurado al trabajador, de modo que aquél estará obligado a depositar en esas circunstancias en el Instituto Nacional de Seguros, el capital correspondiente a la suma de prestaciones debidas, además de lo que por cualquier otro concepto adeudare, dentro de los diez días siguientes a la notificación de la firmeza del fallo de los tribunales de trabajo realizada por el instituto asegurador, para que esa institución haga los pagos respectivos, en lo entendido de que una vez que hubiere vencido ese término, el depósito de capital podrá exigirse por cualquier interesado o por sus representantes legales, siguiendo los trámites de ejecución de sentencia.

TRANSITORIO III

Para los efectos del TRANSITORIO II, se considerará universalización el seguro cuando el mismo sea obligatorio y forzoso para una zona geográfica específica del país o para una actividad económica particular, según sea la programación que disponga el instituto, para cumplir con lo dispuesto en el TRANSITORIO I de esta ley.

TÍTULO V

DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

CAPÍTULO I

(Nota: Según el artículo 2° de la Ley de Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, los siguientes artículos, que comprendían originalmente los números 262 al 292 inclusive, pasan a numerarse del 332 al 362 inclusive.)

Disposiciones generales

ARTÍCULO 332

Declarase de interés público la constitución legal de las organizaciones sociales, sean sindicatos, como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo de la cultura popular y de la democracia costarricenses.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo. 2°, trasladó el original artículo 262 al presente)

(La palabra "Cooperativa", fue suprimida del referido artículo 262 por el artículo 116 de la Ley de Asociaciones Cooperativas, N° 4179 de 22 de marzo de 1968)

ARTÍCULO 333

Queda absolutamente prohibido a toda organización social realizar cualquier actividad que no se concrete al fomento de sus intereses económico- sociales.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo.2°, trasladó el original artículo 263 al presente)

ARTÍCULO 334

Las organizaciones sociales no podrán conceder privilegios ni ventajas especiales a sus fundadores y directores, salvo las que sean inherentes al desempeño de un cargo; invariablemente se regirán por los principios democráticos del predominio de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud del número de acciones, cuotas o capital que sus socios hayan aportado.

(Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2°, trasladó el original artículo 264 al presente)

ARTÍCULO 335

Los socios de las cooperativas no podrán sindicalizarse para defender sus intereses ante ellas, pero sí podrán formarse sindicatos de trabajadores dentro de las cooperativas cuando éstas actúen como patronos.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo. 2°, trasladó el original artículo 265 al presente)

ARTÍCULO 336

Las organizaciones sociales que se constituyan legalmente estarán exentas de cubrir los impuestos nacionales o municipales que pesen sobre sus bienes y serán personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones.

No podrán utilizar las ventajas de la personalidad jurídica con ánimo de lucro, pero sí podrán hacerlo en todo lo que contribuya a llenar su finalidad esencial de obtener los mayores beneficios comunes para sus asociados.

(La exención a que se refiere este artículo fue derogada por la Ley N° 641 del 23 de agosto de 1964, "Deroga Varias Exoneraciones de Impuestos a Nuevas Industrias")

(Ver artículo 3° inciso ch) de la Ley de Impuesto sobre la Renta. Ley N° 7092, modificado por Ley N° 7293, Ley Reguladora de todas las Exoneraciones Vigentes, su Derogatoria y sus Exoneraciones, con relación a la exención de las organizaciones sindicales como entidades no sujetas al impuesto sobre la renta.)

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2°, trasladó el original artículo 266 al presente)

ARTÍCULO 337

Corresponderá al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social llevar a cabo, por medio de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la más estricta vigilancia sobre las organizaciones sociales, con el exclusivo propósito de que éstas funcionen ajustadas a las prescripciones de ley.

Al efecto cumplirán las obligaciones y ejercerán el derecho de que habla el inciso f) del artículo 69.

(El nombre de la institución fue cambiado por el artículo 1° de la ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo. 2°, trasladó el original 267 al presente)

ARTÍCULO 338

Las únicas penas que se impondrán a las organizaciones sociales son la de multa, siempre que de conformidad con el presente Código se hagan acreedoras a ella, y la de disolución, en los casos expresamente señalados en ese Título.

No obstante, sus directores serán responsables conforme a las leyes de trabajo y a las de orden común de todas las infracciones o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2°, trasladó el original 268 al presente)

CAPÍTULO II

De los Sindicatos

ARTÍCULO 339

Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente par el

estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales, comunes.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, Nº 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo. 2º , trasladó el original 269 al presente)

ARTÍCULO 340

Celebrar convenciones y contratos colectivos;

Son actividades principales de los sindicatos:

Participar en la formación de los organismos estatales que les indique la ley;

Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y de previsión, y

En general, todas aquellas que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, Nº 6727 de 9 de marzo de 1982, trasladó el original 270 al presente)

ARTÍCULO 341

A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

El ejercicio de la facultad de libre separación no exonera a la persona saliente de cubrir las obligaciones de carácter económico que tenga pendientes con el sindicato.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo .2°, trasladó el original 271 al presente)

ARTÍCULO 342

Gremiales: los formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;

Los sindicatos son:

De Empresa: los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa;

Industriales: los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma clase, y

Mixtos o de Oficios Varios: los formados por trabajadores que se ocupen en actividades diversas o inconexas. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en determinado cantón o empresa el número de trabajadores de un mismo gremio no alcance el mínimum legal.

La Junta Directiva de todo Sindicato podrá estar integrada por personas que no reúnan las condiciones que este artículo establece.

(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo único de la ley No. 731 de 2 de setiembre 1946)

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo.2°, trasladó el original 272 al presente)

ARTÍCULO 343

Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin autorización previa, pero dentro de los treinta días siguientes deberán iniciar los trámites a que se refiere el artículo siguiente:

Sin embargo, no podrá constituirse ninguno con menos de doce miembros si se trata de un sindicato, ni con menos de cinco patronos de la misma actividad, cuando se trate de sindicatos patronales.

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 2° de la ley N° 7360 del 4 de noviembre de 1993)

(Así reformado por la Ley sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2°, que reubicó el antiguo artículo 273 al presente)

ARTÍCULO 344

Para que se considere legalmente constituido un sindicato, en el pleno goce de su personería jurídica, es indispensable que se formule una solicitud suscrita por su presidente o secretario general y que se envíe a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar, junto con copias auténticas de su acta constitutiva y de sus estatutos. El acta constitutiva forzosamente expresará

el número de miembros, la clase de sindicato y los nombres y apellidos de las personas que componen su directiva.

El Jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social examinará, bajo su responsabilidad, dentro de los quince días posteriores a su recibo, si los mencionados documentos se ajustan a las prescripciones de ley; en caso afirmativo librará informe favorable al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que éste ordene con la mayor brevedad su inscripción en registros públicos llevados al efecto, a lo cual no podrá negarse si se hubiesen satisfecho los anteriores requisitos; en caso negativo, dicho funcionario señalará a los interesados los errores o deficiencias que a su juicio existan, para que éstos los subsanen si les fuere posible, o para que interpongan, en cualquier tiempo, recurso de apelación ante el mencionado Ministerio, el cual dictará resolución en un plazo de diez días. Si dentro de la primera hipótesis el Jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hace la referida inscripción, extenderá certificación de ella a solicitud de los interesados y ordenará que se publique gratuitamente un extracto de la misma, por tres veces consecutivas en el Diario Oficial.

La certificación que extienda la mencionada Oficina tendrá fe pública y los patronos están obligados, con vista de ella, a reconocer la personería del sindicato para todos los efectos legales. La negativa patronal a reconocer la personería del sindicato, legalmente acreditada mediante la certificación referida, dará lugar, en su caso, si el sindicato lo solicitara, a que los tribunales

declaren legal una huelga; todo sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 373 de este Código.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 6771 del 5 de julio de 1982)

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2°, trasladó el original 274 al presente)

(El artículo 3° de la ley N° 7360 del 4 de noviembre de 1993, corrió la antigua numeración del articulado. Por ello, el antiguo artículo 366 pasó a ser el actual 373)

ARTÍCULO 345

Los estatutos de un sindicato expresarán:

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 38 de la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Política, N° 10235 del 3 de mayo de 2022)

a) La denominación que los distinga de otros.

b) Su domicilio.

c) Su objeto.

d) Las obligaciones y los derechos de las personas integrantes. La trabajadora o el trabajador no podrá perder sus derechos, por el solo hecho de su cesantía obligada.

e) El modo de elección de la Junta Directiva deberá garantizar la representación paritaria de ambos sexos. Sus integrantes deberán ser costarricenses o personas extranjeras casadas con costarricenses y por lo menos con cinco años de residencia permanente en el país; conforme el derecho común.

(Mediante resolución de la Sala Constitucional N° 017697 del 24 de octubre de 2018, se anuló del inciso anterior la frase que indicaba: "en todo caso, mayores de edad". Esta declaratoria de inconstitucionalidad no comprende la capacidad de actuar de los menores de edad establecida en el ordenamiento jurídico, que no fue objeto de esta acción. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, se dimensionan los efectos en el sentido de que, esta sentencia tiene efectos a partir de la fecha de la primera publicación de los edictos de esta acción.

Para los efectos de este inciso, las personas centroamericanas de origen se equipararán a las personas costarricenses. En toda nómina u órgano impar la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno.

f) Las condiciones de admisión de nuevas personas integrantes.

g) Las causas y los procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Las personas integrantes del sindicato solo podrán ser expulsadas de él con la aprobación de las dos terceras partes de las personas presentes en una Asamblea General.

h) La frecuencia mínima con que se reunirá ordinariamente la Asamblea General y el modo de convocarla. Esta podrá reunirse válidamente con las dos terceras partes de las personas integrantes, a quienes en ningún caso se les permitirá representar a otras. No obstante, si por cualquier motivo no hubiera quórum, las personas asistentes podrán acordar nueva reunión dentro de los diez días siguientes, que se verificará legalmente con una mayoría de la mitad más uno de los integrantes. Si por falta de la indicada mayoría tampoco puede celebrarse en esta segunda ocasión la Asamblea General, las personas socias asistentes tendrán facultad de convocar en el mismo acto otra reunión, que se verificará válidamente en cualquier tiempo y sea cual sea el número de personas integrantes que a ella concurran.

i) La forma de pagar las cuotas, el monto, el modo de cobrarlas y a qué personas miembros u organismos compete su administración.

j) La época de presentación de cuentas, con detalle del ingreso y egreso de los fondos, que deberá hacerse ante la Asamblea General por lo menos cada seis meses. Inmediatamente después de verificada esta, la directiva queda en la ineludible obligación de enviar copia auténtica del informe de rendición de cuentas a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

k) Las causas de disolución voluntaria del sindicato y el modo de efectuar su liquidación.

l) Las demás estipulaciones legales que se crea necesario hacer.

(Este último inciso le compete únicamente al Ministerio de Trabajo y no al patrono de acuerdo al Voto de la Sala Constitucional N° 133- 82)

m) La normativa en la cual se establezcan procedimientos internos y las sanciones administrativas correspondientes por violencia contra las mujeres en la política. Deben establecer un procedimiento interno para conocer y tramitar las denuncias administrativas, de conformidad con la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Política. Si la persona denunciada ocupa un cargo por designación se deberá remitir, en el plazo de tres días naturales, copia del expediente al órgano correspondiente que lo designó para anular su nombramiento y su sustitución y al Ministerio Público según corresponda el hecho.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 38 de la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Política

n) Las acciones permanentes dirigidas a garantizar y promover el libre ejercicio de los derechos políticos de las mujeres. y erradicar toda forma de discriminación, sexismo,. segregación, estereotipos de género y violencia por razones género, de conformidad con la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Política y los convenios internacionales de derechos humanos vigentes.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 38 de la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Política, N° 10235 del 3 de mayo de 2022)

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2°, trasladó el original artículo 275 al presente)

(Así reformado por el artículo 3° de la ley N° 8901 del 18 de noviembre de 2010, "Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas")

(Nota de Sinalevi: Mediante resolución de la Sala Constitucional N° 4630 del 02 de abril de 2014, se interpretó la ley N° 8901 del 18 de noviembre de 2010, "Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaritas", la cual reformó este numeral, en el sentido de que, los Órganos Directivos de las Asociaciones Civiles, Asociaciones Solidaritas, Asociaciones Comunales y Sindicatos, deben estar integrados respetando la paridad de género, de forma progresiva y siempre que ello sea posible conforme a la libertad ideológica, el derecho de asociación y según la conformación fáctica y proporcional que cada uno de los géneros lo permita en la asociación en cuestión.)

ARTÍCULO 346

Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

Nombren cada año a la Junta Directiva, cuyos miembros podrán ser reelectos.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° de la ley N° 25 del 17 de noviembre de 1944)

Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;

Dar la aprobación definitiva, en lo que se refiere al sindicato, a las convenciones y contratos colectivos que la Junta Directiva celebre;

Fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias;

Declarar las huelgas o paros legales;

Acordar la unión o la fusión con otros sindicatos;

Aprobar o improbar los presupuestos anuales que deberá elaborar la Junta Directiva;

Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien colones, e

Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código, o que sean propias de su carácter de suprema autoridad del sindicato.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2°, trasladó el original 276 al presente)

ARTÍCULO 347

La Junta Directiva tendrá la representación legal del sindicato y podrá delegarla en la presidencia o secretaría general; será responsable para con el sindicato y terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el Código Civil. Dicha responsabilidad será solidaria entre las personas integrantes de la Junta Directiva, a menos que alguno de ellos salve su voto, haciéndolo constar así en el libro de actas.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2° trasladó el original 277 al presente)

(Así reformado por el artículo 3° de la ley N° 8901 del 18 de noviembre de 2010, "Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas")

(Nota de Sinalevi: Mediante resolución de la Sala Constitucional N° 4630 del 02 de abril de 2014, se interpretó la ley N° 8901 del 18 de noviembre de 2010, "Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaritas", la cual reformó este numeral, en el sentido de que, los Órganos Directivos de las Asociaciones Civiles, Asociaciones Solidaritas, Asociaciones Comunales y Sindicatos, deben estar integrados respetando la paridad de género, de forma progresiva y siempre que ello sea posible conforme a la libertad ideológica, el derecho de asociación y según la conformación fáctica y proporcional que cada uno de los géneros lo permita en la asociación en cuestión.)

ARTÍCULO 348

Las obligaciones civiles contraídas por los directores de un sindicato obligan a éste, siempre que aquéllos obren dentro de sus facultades.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2° trasladó el original 278 al presente)

ARTÍCULO 349

Los sindicatos están obligados:

a. A llevar libros de actas, de socios y de contabilidad debidamente sellados y autorizados por la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;

(El nombre del Instituto fue así reformado por la Ley N° 3372 del 6 de agosto de 1964)

b. A suministrar los informes que les pidan las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como tales sindicatos;

c. A comunicar a la Inspección General de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a su elección, los cambios ocurridos en su Junta Directiva;

d. A enviar cada año, al mismo Departamento, una nómina completa de sus miembros y señalar un medio electrónico para atender notificaciones. Dicha dirección electrónica debe estar debidamente registrada y actualizada ante el Ministerio de Trabajo y será utilizada exclusivamente para recibir notificaciones en los trámites de calificación de movimientos huelguísticos regulados en este Código y para los efectos del trámite del artículo 375 bis de este Código. El Ministerio de Trabajo brindará acceso público y en línea a la lista de medios electrónicos establecidos por cada una de las organizaciones sindicales registradas. En caso de incumplimiento de este requisito, las resoluciones que se dicten se tendrán por notificadas de forma automática.

TRANSITORIO

Para el cumplimiento de la obligación establecida en el inciso d) de este artículo se establece el plazo de treinta días, contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

(Así reformado el inciso d) anterior por el artículo 1° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

e. A iniciar dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea General, que acordó reformar los estatutos, los trámites necesarios para su aprobación legal, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 274.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2°, trasladó el original 279 al presente)

ARTÍCULO 350

A instancia del respectivo Ministerio los Tribunales de Trabajo ordenarán la disolución de los sindicatos, siempre que se les pruebe en juicio:

(El nombre de la entidad fue así modificado por el artículo 1° de la ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964.)

Que intervienen en asuntos político- electorales, que inician o fomentan luchas religiosas, que mantienen actividades contrarias al régimen democrático que establece la Constitución del país, o que en alguna otra forma infringen la prohibición del artículo 263(*);

(*)(Debido a la reforma introducida a éste Código por la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, Nº 6727 de 9 de marzo de 1982, en la que se corrió la numeración de varios artículos, la referencia al artículo 263 contenida en este inciso debe entenderse a artículo Nº 333 actual.)

Que ejercen el comercio con ánimo de lucro, o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de la personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener cantinas, salas de juego u otras actividades reñidas con los fines sindicales;

Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo;

Que fomentan actos delictuosos contra personas o propiedades, y

Que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.

En los tres últimos casos queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que las autoridades represivas impongan a los responsables las sanciones previstas por el artículo 257 del Código Penal u otros aplicables al hecho ilícito que se haya cometido.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, Nº 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2º, trasladó el original 280 al presente).

ARTÍCULO 351

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social también solicitará a los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos que, a su juicio, dejen de llenar los requisitos que para su constitución señalan los artículos 273(*), párrafo segundo y 275(*), inciso c).

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 2561 de 11 de mayo de 1960, "Convenios OIT Nos. 29, 81, 87, 88, 89, 90, 92, 94, 95,96, 98, 99 y 100")

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2°, trasladó el original 281 al presente, debido a la reforma introducida a éste Código por la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, en la que se corrió la numeración de varios artículos)

(La referencia a los artículos 273 y 275 debe entenderse: artículos 343 y 345 actuales)

ARTÍCULO 352

Por realización del objeto para que fueron constituidos, y

Los sindicatos podrán acordar su disolución:

Por el voto de las dos terceras partes de sus miembros, reunidos en Asamblea General.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2°, trasladó el original 282 al presente)

ARTÍCULO 353

En todo caso de disolución la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cancelará la respectiva inscripción por nota marginal y ordenará que se publique por tres veces consecutivas en el Diario Oficial un extracto de la resolución judicial, administrativa o de la Asamblea del sindicato, que así lo haya acordado.

(El nombre de la Institución fue así reformado por la Ley No. 3372 del 6 de agosto de 1964)

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2°, trasladó el original 283 al presente)

ARTÍCULO 354

Serán absolutamente nulos los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de disuelto, salvo los que se refieran exclusivamente a su liquidación.

Es entendido que aun después de disuelto un sindicato se reputará existente sólo en lo que afecte a su liquidación.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2°, trasladó el original 284 al presente)

ARTÍCULO 355

En todo caso de disolución corresponde al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social nombrar una Junta Liquidadora, integrada por tres personas honorables

y competentes, una de las cuales actuará como Presidente y será el Jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los liquidadores, en conjunto, se reputarán mandatarios de la asociación; seguirán para cumplir su cometido el procedimiento indicado por los estatutos o por el respectivo Ministerio y, subsidiariamente, se sujetarán al que establecen las leyes comunes, en lo que fuere aplicable.

(El nombre de la entidad fue así reformado por el artículo 1° de la ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964)

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2°, trasladó el original 285 al presente)

ARTÍCULO 356

Sea cual fuere la causa de la disolución de un sindicato, su activo líquido pasará a la Federación a que pertenezca y, en forma subsidiaria, se distribuirá en porciones iguales entre todos los de su misma clase existentes en el país.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2°, trasladó el original 286 al presente)

ARTÍCULO 357

Dos o más sindicatos podrán fusionarse entre sí, una vez que acuerden sus respectivas disoluciones y firmen uno nuevo.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2° trasladó el original 287 al presente)

ARTÍCULO 358

Dos o más sindicatos podrán formar federaciones y dos o más federaciones podrán formar confederaciones, que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que les sea aplicable, excepto en lo relacionado con el período legal de sus respectivas juntas directivas, el cual podrá ser hasta de dos años, con derecho de reelección para las personas integrantes. Las juntas directivas deben garantizar la representación paritaria de ambos géneros.

Los sindicatos, las federaciones y las confederaciones tendrán el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales, de trabajadores y trabajadoras o patronales.

Los estatutos de las federaciones determinarán, además de lo dispuesto en el artículo 345, la forma en que los sindicatos que las componen serán representados en la Asamblea General; el acta constitutiva expresará los nombres y domicilios de todos los sindicatos que la integran. Esta lista deberá repetirse cada seis meses para los efectos del inciso d) del artículo 349.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982 artículo 2°, trasladó el original 288 al presente.)

(Así reformado por el artículo 3° de la ley N° 8901 del 18 de noviembre de 2010, "Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas")

(Nota de Sinalevi: Mediante resolución de la Sala Constitucional N° 4630 del 02 de abril de 2014, se interpretó la ley N° 8901 del 18 de noviembre de 2010,

"Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaritas", la cual reformó este numeral, en el sentido de que, los Órganos Directivos de las Asociaciones Civiles, Asociaciones Solidaritas, Asociaciones Comunales y Sindicatos, deben estar integrados respetando la paridad de género, de forma progresiva y siempre que ello sea posible conforme a la libertad ideológica, el derecho de asociación y según la conformación fáctica y proporcional que cada uno de los géneros lo permita en la asociación en cuestión.)

ARTÍCULO 359

Todo sindicato afiliado puede retirarse de un federación o confederación en cualquier tiempo, cuando la mayoría de sus miembros así lo dispusiere. Será absolutamente nula la disposición en contrario que se adopte en los respectivos estatutos.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2°, trasladó el original 289 al presente)

ARTÍCULO 360

La Junta Directiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores, tiene personería para representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de sus afiliados en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico- social, siempre que ellos expresamente lo soliciten. La Junta Directiva podrá delegar esa personería en cualquiera de sus miembros; y la delegación se comprobará con certificación del correspondiente acuerdo.

(Así reformado por el artículo único de la ley N° 642 del 7 de agosto de 1946)

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2°, trasladó el original 290 al presente)

ARTÍCULO 361

El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social se encargará de fomentar el desarrollo del movimiento sindical en forma armónica y ordenada, por todos los medios legales que juzgue convenientes. Al efecto, dictará por medio de decretos ejecutivos todas las disposiciones que sean necesarias, en los casos ocurrentes, para garantizar la efectividad del derecho de sindicalización.

(El nombre de la entidad fue así reformado por el artículo 1° la Ley No. 3372 del 6 de agosto de 1964 y también la ley N° 5089 del 18 de octubre de 1972 modificó su nombre)

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2°, trasladó el original 291 al presente)

ARTÍCULO 362

En caso de que un sindicato incumpla, después de percibido por una sola vez, las obligaciones de que hablan los artículos 273, párrafo primero, 275, inciso j) y 279, le será impuesta una multa de ochenta a ciento veinte colones.

Igual pena se les aplicará, sin necesidad de advertencia previa, cada vez que infrinjan alguna disposición prohibitiva del presente Código, no sancionada en otra forma.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2°, trasladó el original 292 al presente)

CAPÍTULO III

De la protección de los derechos sindicales

(Nota: Este Capítulo fue adicionado en su totalidad por el artículo 3° de la ley N° 7360 del 4 de noviembre de 1993 e indicando que se corra la numeración de los artículos subsiguientes; es así como el antiguo artículo 364 pasa a ser el 371 y así sucesivamente hasta el 579, que pasa a ser el actual 586. El Capítulo III original, titulado "De las Cooperativas", artículo 363, ya había sido derogado en su totalidad por la Ley de Asociaciones Cooperativas N° 4179 del 22 de agosto de 1968)

ARTÍCULO 363

Prohíbense las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores.

Cualquier acto que de ellas se origine es absolutamente nulo e ineficaz y se sancionará, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o conexas para la infracción de disposiciones prohibitivas.

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley N° 7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTÍCULO 364

Toda persona o sindicato con interés puede acudir, ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, a denunciar por escrito la comisión de prácticas laborales desleales; pero esas prácticas también podrán ser investigadas de oficio.

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley N° 7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTÍCULO 365

La Dirección Nacional de Inspección de Trabajo investigará, por los medios que estime conveniente, los hechos violatorios de que tenga conocimiento. Si determina que existe mérito para conocer sobre el fondo del asunto, convocará a las partes involucradas o, si los tienen, a sus representantes legales, a una audiencia en la que se recibirán todas las pruebas que se estimen necesarias.

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley N° 7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTÍCULO 366

Sin perjuicio del resultado de la audiencia indicada en el artículo anterior, si se constata la existencia de prácticas laborales desleales, se levantará un acta y el Director Nacional e Inspector General de Trabajo entablará la demanda judicial correspondiente, con prioridad respecto de cualquier otro asunto. Con el propósito de salvaguardar los derechos protegidos por esta Ley solicitará imponer las sanciones previstas en la legislación laboral vigente, sin perjuicio de cualquier otra medida judicial que pueda ordenarse.

Si no hay mérito para conocer sobre el fondo del asunto o no se constata la existencia de prácticas laborales desleales, se ordenará archivar el expediente, mediante resolución fundada. Esta resolución tendrá los recursos ordinarios de revocatoria y de apelación; este último se interpondrá para ante el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, quien agota la vía administrativa para todos los efectos.

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley N° 7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTÍCULO 367

Sin perjuicio de disposiciones más favorables, establecidas en virtud de convenciones colectivas de trabajo, las personas que se enumeran a continuación gozarán de estabilidad laboral, para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales como mínimo y por los plazos que se indican:

Los trabajadores miembros de un sindicato en formación, hasta un número de veinte que se sumen al proceso de constitución. Esta protección es de dos meses, contados desde la notificación de la lista al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la forma que aquí se indica y hasta dos meses después de presentada la respectiva solicitud de inscripción. En todo caso, este plazo no puede sobrepasar de cuatro meses. A fin de gozar de esta protección, los interesados deberán notificar, por un medio fehaciente, al Departamento mencionado y al empleador, su intención de constituir un sindicato, el nombre y las calidades de quienes, a su entender, deben beneficiarse de la protección.

Un dirigente por los primeros veinte trabajadores sindicalizados en la respectiva empresa y uno por cada veinticinco trabajadores sindicalizados adicionales, hasta un máximo de cuatro. Esta protección se brindará mientras ejerzan sus cargos y hasta seis meses después del vencimiento de sus respectivos períodos.

Los afiliados que, de conformidad con lo previsto en los estatutos del respectivo sindicato, presenten su candidatura para ser miembros de su junta directiva. Esta protección será de tres meses, a partir del momento en que comuniquen su candidatura al Departamento de Organizaciones Sociales.

ch) En los casos en que no exista sindicato en la empresa, los representantes libremente elegidos por sus trabajadores, gozarán de la misma protección acordada, en la proporción y por igual plazo a lo establecido en el inciso b) de este artículo.

ch) En los casos en que no exista sindicato en la empresa, los representantes libremente elegidos por sus trabajadores, gozarán de la misma protección acordada, en la proporción y por igual plazo a lo establecido en el inciso b) de este artículo.

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley N° 7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTÍCULO 368

Al despido sin justa causa de un trabajador amparado en virtud de la protección que establece la presente Ley, no le será aplicable lo dispuesto en el artículo 28 de este Código. El juez laboral competente declarará nulo e ineficaz ese despido y, consecuentemente, ordenará la reinstalación del

trabajador y el pago de los salarios caídos, además de las sanciones que corresponda imponer al empleador, de acuerdo con este Código y sus leyes supletorias y conexas. Si el trabajador manifiesta expresamente su deseo de no ser reinstalado, se le deberá reconocer, además de los derechos laborales correspondientes a un despido sin justa causa, una indemnización equivalente a los salarios que le hubiesen correspondido durante el plazo de la protección no disfrutada, de conformidad con el artículo anterior.

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley N° 7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTÍCULO 369

Además de las mencionadas en el artículo 81 de este Código, también son causas justas, que facultan al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo de los trabajadores protegidos en virtud de la presente Ley, las siguientes:

Cometer actos de coacción o de violencia, sobre las personas o las cosas, o cualquier otro acto que tenga por objeto promover el desorden o quitar a la huelga su carácter pacífico.

Atentar contra los bienes de la empresa.

Incitar a actos que produzcan destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o de mercaderías o que disminuyan su valor o causen su deterioro o participar en ellos.

ch) Incitar, dirigir o participar en la reducción intencional del rendimiento, en la interrupción o en el entorpecimiento ilegal de actividades de trabajo.

Retener indebidamente a personas o bienes o usar éstos de manera indebida, en movilizaciones o piquetes.

Incitar a destruir, a inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o a participar en hechos que las dañen

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley N° 7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTÍCULO 370

Cuando en una empresa exista un sindicato al que estén afiliados, al menos la mitad más uno de sus trabajadores, al empleador le estará prohibida la negociación colectiva, cualquiera que sea su denominación, cuando esa negociación no sea con el sindicato.

Los acuerdos que se tomen en contra de lo dispuesto en este artículo, no serán registrados ni homologados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ni podrán ser opuestos, a los sindicatos.

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley N° 7360 del 4 de noviembre de 1993)

TÍTULO VI

MEDIDAS DE PRESIÓN

(Así reformado el título anterior por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

(Nota: La numeración de este Título fue modificada en su totalidad por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993. Por ello, el antiguo 364

pasa a ser el actual 371 y así sucesivamente hasta el 384, que pasa a ser el 391).

CAPÍTULO I

Huelgas legales e ilegales

ARTÍCULO 371

La huelga legal es un derecho que consiste en la suspensión concertada y pacífica del trabajo, en una empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo, acordada y ejecutada por una pluralidad de tres personas trabajadoras, como mínimo, que represente más de la mitad de los votos emitidos conforme al artículo 381, por los empleados o las empleadas involucrados en un conflicto colectivo de trabajo, para lo siguiente:

a) La defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.

b) La defensa de sus derechos en los conflictos jurídicos colectivos señalados en el artículo 386.

Serán ilegales las huelgas políticas o aquellas que no tengan conexión directa con la relación de empleo o incumplimientos laborales imputables al patrono.

Además de la huelga contractual se permitirá también la huelga que tenga por finalidad protestar contra políticas públicas, siempre que dichas políticas afecten de forma directa los intereses económicos o sociales de los trabajadores. En este caso, deberán cumplirse los requisitos del artículo 377 de este Código, a excepción de la conciliación previa. Este tipo de huelgas no

podrá tener una duración superior a cuarenta y ocho horas ni podrán reiterarse por el mismo motivo.

La regulación del párrafo anterior no afectará el derecho a realizar marchas, concentraciones, mítines u otras manifestaciones permitidas por el ordenamiento jurídico que se realicen en horas no laborales, sin restricción alguna de duración.

Las anteriores disposiciones tampoco afectarán el derecho a manifestarse de los trabajadores independientes o de aquellas personas que no se encuentren vinculadas a una relación laboral.

Aparte de los casos indicados en este artículo, no se permitirán huelgas atípicas ni serán consideradas como legales ningún otro tipo de huelgas.

No se considerará pacífica ninguna huelga que conlleve bloqueos en vías públicas o que impida el acceso a las instalaciones o los servicios públicos, la realización de sabotaje sobre bienes públicos, la perpetración de conductas que comporten un ilícito penal o que imposibiliten el derecho a laborar de los trabajadores que no se encuentren en huelga.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 372

Los titulares del derecho de huelga son los trabajadores y las trabajadoras, quienes lo ejercerán por medio de sus organizaciones sindicales o de una coalición temporal, en las empresas, las instituciones, los establecimientos o los

centros de trabajo donde no hubiera personas sindicalizadas o cuando su número fuera insuficiente para constituir una organización sindical.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 373

El derecho de huelga comprende la participación en las actividades preparatorias que no interfieran en el desenvolvimiento normal de las labores de la empresa o centro de trabajo, de convocatoria, de elección de su modalidad, de adhesión a una huelga ya convocada o la negativa a participar en ella, de participación en su desarrollo, de desconvocatoria, así como la decisión de dar por terminada la propia participación en la huelga.

Queda prohibido a los trabajadores que participan de la huelga ausentarse o separarse injustificadamente para realizar actividades personales o familiares ajenas a los fines que persigue dicho movimiento. Una vez que haya terminado la huelga, el patrono tendrá el plazo de un mes para proceder conforme a lo establecido en el artículo 414 de este Código.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 374

En el caso de instituciones o empresas que tengan más de un establecimiento o centro de trabajo, el porcentaje de apoyo mínimo requerido, conforme al

artículo 371, se contabilizará considerando a todas las personas trabajadoras de la empresa, institución o el respectivo centro de trabajo, según sea el caso.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 375

No será permitida la huelga en los servicios públicos. Las diferencias que en éstos ocurran entre patronos y trabajadores, así como en todos los demás casos en que se prohíbe la huelga, se someterán obligatoriamente al conocimiento y resolución de los Tribunales de Trabajo.

(La Sala Constitucional, mediante resolución N° 1696 del 23 de junio de 1992, declaró inconstitucional el presente artículo ".respecto de las administraciones públicas con régimen de empleo de naturaleza pública.". ".Igualmente, considera necesario la Sala hacer la aclaración de tener por excluidos de este régimen, a los obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la administración, cuando los mismos sean contratados por el Estado conforme al ejercicio de su capacidad de Derecho Privado." De acuerdo con el contenido de la sentencia, los procedimientos de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, no son aplicables del todo a las administraciones regidas por el derecho público de empleo, ni al resto de las administraciones, en tanto no se subsanen las omisiones referentes a la falta de un régimen administrativo laboral adecuado a nuestro texto constitucional, y no se cree una norma administrativa expresa que permita al

Estado, someterse a los tribunales de arbitraje en aras de solucionar conflictos colectivos.)

ARTÍCULO 375 bis

La huelga en servicios esenciales es manifiestamente ilegal, por lo que no requiere del trámite de calificación previsto en este Código. En este caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la suspensión de labores, la parte patronal estará obligada a solicitar al Juzgado de Trabajo la emisión de una orden dirigida a los trabajadores para que se reincorporen inmediatamente a sus labores. Con la solicitud se aportará la prueba correspondiente para acreditar la condición de servicio esencial.

La Procuraduría General de la República también estará legitimada para promover directamente la gestión indicada.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción de la solicitud indicada en el primer párrafo de este artículo, la autoridad judicial dará audiencia por veinticuatro horas a las contrapartes, que serán notificadas de conformidad con el artículo 349, en el caso de los sindicatos, o de acuerdo con el artículo 377, en el caso de las coaliciones temporales de trabajadores.

Transcurrido el plazo del párrafo anterior, la autoridad judicial contará con veinticuatro horas para resolver la solicitud planteada. Si la solicitud fuera denegada por el Juzgado por considerar que no se trata de un servicio esencial, en la misma resolución el juez ordenará la tramitación del caso bajo el procedimiento de calificación de la huelga. Si la solicitud fuera admitida, el juez

ordenará a los trabajadores que se reincorporen de forma inmediata a sus labores.

Tanto la orden judicial como la denegatoria de la solicitud podrán ser objeto de apelación. Esta deberá formularse en el plazo máximo de dos días naturales y será admitida únicamente en el efecto devolutivo.

En cualquiera de los casos, la apelación deberá presentarse ante el mismo Juzgado de Trabajo, el cual lo remitirá al superior correspondiente. Esta última autoridad convocará a las partes a una audiencia oral dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, a efectos de que estas expresen los agravios correspondientes, y emitirán la resolución definitiva, en forma oral, al finalizar la diligencia.

Bajo ninguna circunstancia podrán ampliarse los plazos establecidos en la presente norma.

(Así adicionado por el artículo 2° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 376

Para los efectos del artículo anterior se entienden por servicios públicos esenciales aquellos cuya suspensión, discontinuidad o paralización pueda causar daño significativo a los derechos a la vida, la salud y la seguridad pública.

Por su carácter esencial, estará prohibida absolutamente la huelga en los siguientes servicios:

a) Servicios de salud, en todos sus niveles de atención, que brinden asistencia de forma directa e integral al usuario, incluyendo los servicios de hospitalización y atención médica domiciliar, consulta externa, exámenes médicos, pruebas de laboratorio y diagnóstico, todo tipo de servicio médico-quirúrgico, tratamientos médicos y/o terapéuticos, así como los de rehabilitación, farmacia, citas y atenciones programadas y no programadas, emergencias y urgencias, lavandería, ropería, aseo, servicios de alimentación a pacientes, vigilancia, registros médicos, archivo, servicios de ambulancia y transporte de usuarios y, en general, todas las actividades o funciones que realizan los trabajadores que llevan a cabo los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida o la salud de las personas.

b) Servicios de seguridad pública incluyendo servicios de policía, policía judicial, cuido de instalaciones públicas, vigilancia, investigación, policía de tránsito, guardacostas, así como la custodia y atención de personas privadas de libertad en cualquiera de los sitios donde permanezcan.

c) Controladores aéreos y control migratorio en aeropuertos, puertos y puestos fronterizos.

d) Servicios de transporte ferroviario, marítimo, carga y descarga en muelles y atracaderos de medicamentos, suministros o equipo médico y bienes perecederos, barcos tanqueros o naves de combustible u otras fuentes de energía y los servicios de transporte público remunerado de personas en la modalidad de autobús y tren, mientras el viaje no termine.

e) Bomberos, servicios de búsqueda de personas desaparecidas, rescate de víctimas y servicios de atención de desastres y/o emergencias, así como llamadas de emergencias.

f) Los servicios necesarios para garantizar el suministro de agua potable, alcantarillado sanitario y tratamiento de aguas residuales.

g) Los servicios necesarios para asegurar el suministro de energía eléctrica a los consumidores, incluyendo la atención de averías, así como aquellos necesarios para la prestación de los servicios de telecomunicaciones.

h) Los servicios indispensables para la importación, el transporte, la distribución y el suministro de combustible, la atención de averías que afecten los servicios descritos y el suministro en plantel a comercializadores o consumidores finales.

i) Servicio de comedores escolares, así como los servicios de protección, cuido y/o albergue, de niñez y adolescencia y adultos mayores, personas con discapacidad o en estado de vulnerabilidad.

(Corrida su numeración por el artículo 3° de la ley 7360 de 4 de noviembre de 1993, que adicionó un CAPÍTULO III al Código de Trabajo, referente a la Protección de los Derechos Sindicales, pasando de ser el artículo 369 al 376 actual)

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 376 bis

El Estado garantizará la continuidad de la prestación de todo servicio público esencial.

Para la calificación de un servicio público esencial es irrelevante el que sea prestado por instituciones, entes o personas públicas o privadas, físicas o jurídicas.

Para la resolución de los conflictos laborales que se presenten tratándose de personas que brinden un servicio público esencial, agotada la conciliación, los trabajadores y patronos estarán obligados a acudir la resolución jurisdiccional del conflicto o al arbitramento, de conformidad con los artículos 375, 429, 456 a 458 y 707 de este Código.

(Así adicionado por el artículo 2° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 376 ter

Los servicios de importancia trascendental son aquellos que, por su carácter estratégico para el desarrollo socioeconómico del país, su paralización o suspensión implican un perjuicio sensible a las condiciones de vida de toda o parte de la población.

Quedando a salvo los servicios reservados en el artículo 376, se catalogarán como servicios de importancia trascendental los siguientes:

a) La recolección y el tratamiento de desechos y residuos.

b) Los servicios que desempeñen los trabajadores ocupados en labores de carga y descarga en muelles y atracaderos.

c) La anotación y el levantamiento de impedimentos de salida del país, así como los permisos de salida del país para personas menores de edad.

d) Los procesos de preparación para la celebración de elecciones nacionales, cantonales, referéndum, plebiscitos o consultas populares, en los plazos indispensables para no impedir su celebración.

e) Los servicios bancarios de depósito y retiro de dineros.

f) Los servicios de administración de justicia.

g) Los servicios de aduanas y los servicios de atención a pasajeros y sus pertenencias en puertos, aeropuertos y puestos fronterizos.

La ejecución de la huelga en este tipo de servicios estará condicionada a la prestación continua de un plan de servicios mínimos.

(Así adicionado por el artículo 2° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 376 quater

La huelga en servicios de importancia trascendental deberá garantizar su continuidad mediante el esquema de prestación de servicios mínimos de atención a las personas usuarias.

La fijación de los servicios mínimos se definirá mediante acuerdo de las partes, sobre la base de criterios técnicos, considerando la extensión personal y territorial de la huelga, su duración, modalidad de ejecución, la entidad del servicio y cualquier otro factor relevante, conforme a los criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad.

Este acuerdo debe formalizarse en un documento que las partes deberán depositar previo a la suspensión de labores en el Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, para su custodia.

De no haber acuerdo en la fijación de los servicios mínimos, cualquiera de las partes podrá solicitar al juez de trabajo que defina el plan de servicio mínimo. Esta fijación la realizará el juez en un plazo perentorio de tres días, previa audiencia a la parte contraria. Dicha resolución será recurrible ante el Tribunal de Trabajo dentro de las veinticuatro horas siguientes. El tribunal resolverá la apelación en un plazo máximo de tres días.

Una vez definido el esquema de servicios mínimos, el patrono determinará los trabajadores que deberán cumplir con las labores respectivas.

La fijación del plan o esquema de servicios mínimos y la prestación de labores conforme a este no prejuzga la condición de legalidad o ilegalidad de la huelga que en definitiva se ejecute. Sin embargo, la no prestación de los servicios mínimos fijados determinará por sí sola la ilegalidad del movimiento de huelga.

El abandono o la desatención injustificada en el desempeño de las labores, por parte de los servidores designados para la prestación mínima de servicios del presente artículo o de los servicios del artículo 376 quinquies, se reputará como falta grave a la relación laboral.

El plazo máximo de una huelga en servicios de importancia transcendental es de diez días naturales; si llegado este plazo no existe acuerdo para la solución del conflicto, se deberá proceder conforme a lo establecido en el artículo 707 de este Código.

(Así adicionado por el artículo 2° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 376 quinquies

Los servicios de educación pública son de carácter estratégico para la nación, por lo que la huelga en estos tendrá las regulaciones que se establecen en el presente artículo.

Durante toda la duración de la huelga deberá mantenerse el personal necesario para que cada centro educativo permanezca abierto y en condiciones básicas de aseo y seguridad. En el caso de educación especial deberán asegurarse la atención y la asistencia adecuadas en consideración a la condición de discapacidad de las personas.

El plan de prestación de servicios básicos de aseo, seguridad, los servicios requeridos en educación especial, así como el funcionario o la funcionaria que durante la huelga será responsable de la coordinación, supervisión y

fiscalización de cada centro educativo, se definirá previamente mediante acuerdo general de las partes, que estará fundamentado en criterios técnicos y se formalizará en un documento que estas deberán depositar en el Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su custodia.

De no existir acuerdo en la fijación del plan de prestación de dichos servicios, cualquiera de las partes podrá solicitar al Juzgado de Trabajo que lo establezca, aportando la información y los criterios técnicos correspondientes. Esta fijación la realizará el juzgado en un plazo perentorio de tres días, previa audiencia a la parte contraria. Dicha resolución será recurrible ante el Tribunal de Trabajo dentro de las veinticuatro horas siguientes. El tribunal resolverá la apelación en un plazo máximo de tres días.

En atención al acuerdo general entre las partes o en su defecto a la resolución judicial, el director o la directora del centro educativo, en conjunto con el supervisor del circuito escolar correspondiente o, en su defecto, con el director regional, se encargarán de precisar las personas que prestarán los servicios. Adicionalmente, el funcionario que haya sido designado para las labores de supervisión y fiscalización del centro educativo podrá coordinar con la Junta de Educación y/o Administrativa para que esta coadyuve en todas las funciones que por ley le correspondan.

La huelga en los servicios de educación se podrá ejercer hasta por un plazo de veintiún días naturales consecutivos o de diez días naturales discontinuos; vencidos estos plazos los trabajadores deberán regresar a sus labores y, en caso

de no existir un acuerdo entre las partes, estas deberán dirimir sus controversias de conformidad con los procedimientos de solución de conflictos señalados en el artículo 707.

(Así adicionado por el artículo 2° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 377

Para declarar una huelga legal, las personas trabajadoras deben:

a) Observar los extremos preceptuados en el artículo 371.

b) Agotar alguna de las alternativas procesales de conciliación establecidas en el artículo 618. En los conflictos jurídicos indicados en el artículo 386 y que den lugar a la huelga legal, este requisito se entenderá satisfecho por medio de la intimación que el sindicato, los sindicatos o en su caso la coalición de personas trabajadoras hagan al empleador o la empleadora, otorgándole un plazo por lo menos de un mes para resolver el conflicto.

c) En el caso de servicios públicos deberán también haber entregado al patrono, con copia al Ministerio de Trabajo, una nota escrita de "aviso de huelga" que incluya: fecha de inicio del movimiento, los días y las horas en que se llevará a cabo la huelga, las organizaciones sindicales o las coaliciones que representan a los trabajadores, el patrono y los centros de trabajo afectados, la modalidad de huelga y demás detalles que señala el artículo 378. El aviso de huelga necesariamente deberá entregarse por escrito al menos cinco días hábiles antes de ejecutar el movimiento. Si se

tratara de uno o varios sindicatos que individual o colectivamente reúnan la afiliación del cincuenta por ciento (50%) de las personas trabajadoras, de conformidad con el inciso e) del artículo 346, se deberá aportar copia certificada del acta de la asamblea general del sindicato o los sindicatos convocantes a la huelga.

En caso de una coalición temporal de trabajadores, el "aviso de huelga" deberá necesariamente contener una dirección de correo electrónico donde atender notificación, que será utilizada para comunicaciones y notificaciones por parte del patrono, la autoridad administrativa y las instancias judiciales en el procedimiento de calificación de huelga. La omisión de señalar un medio electrónico para atender notificaciones conllevará necesariamente la aplicación de la notificación automática por parte de la autoridad administrativa o judicial. En el caso de un sindicato, a efectos de notificación, se estará a lo señalado en el inciso d) del artículo 349 de este Código.

En toda huelga, sin excepción, se deberán cumplir los requisitos señalados en el presente Código; caso contrario no podrá ser declarada legal.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 378

La huelga, cualquiera que sea su modalidad, sea que la convoque uno o más sindicatos o, en su caso, una coalición de personas trabajadoras, podrá ejecutarse intermitentemente, de manera gradual o de forma escalonada. En

estos casos, los días y las horas de suspensión, así como la modalidad de la huelga, deben ser comunicados, por escrito, a la parte empleadora previamente a su inicio, directamente o por medio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En ningún caso se podrá reiterar una huelga por los mismos motivos de una realizada anteriormente.

(Nota de Sinalevi. De acuerdo con el Voto N° 026385 del 20 de agosto de 2025, la Sala Constitucional, en relación con la reiteración de la huelga, regulada en el presente párrafo anterior, declaró que este "no es inconstitucional, siempre y cuando se interprete que la expresión "por los mismo motivos", no impide la realización de una nueva huelga cuando haya un cambio de circunstancias o un incumplimiento patronal.")

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

CAPÍTULO II

De los paros legales e ilegales

ARTÍCULO 379

La terminación de los contratos de trabajo o cualquier otra sanción disciplinaria que corresponda, solo será procedente a partir de la declaratoria de ilegalidad de la huelga.

En los casos de servicios esenciales, las sanciones disciplinarias que correspondan podrán ejecutarse desde el momento en que adquiera firmeza la orden judicial prevista en el artículo 375 bis de este Código.

La huelga suspende los contratos de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren participando del movimiento; en consecuencia, dichos trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de las remuneraciones.

Si en sentencia final se declara que los motivos de la huelga son imputables al patrono por incumplimientos graves del contrato de trabajo, el patrono deberá pagar los salarios correspondientes a los días que haya durado la huelga.

En ningún caso será condenado el patrono al pago de los salarios de los trabajadores que hubieran declarado una huelga en servicios esenciales.

La amortización de los salarios sujetos a reembolso se efectuará en los plazos establecidos en el segundo párrafo del artículo 173 de este Código. En caso de que el jerarca determine que resulta más conveniente para satisfacer el fin público, se podrá acordar la reposición parcial o total del tiempo no laborado, para cuyo efecto dicho jerarca emitirá una resolución razonada que especificará la forma en que se llevarán a cabo las labores, sus responsables y los mecanismos de supervisión de dicha reposición. De esta resolución remitirá copia a la Contraloría General de la República y a la Defensoría de los Habitantes.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 380

La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en los establecimientos, negocios, departamentos o centros de trabajo en que esta se declare, por todo el tiempo que ella dure. En los casos en que la huelga no se haya declarado en la totalidad del centro, sino en uno de los departamentos, secciones o categoría de trabajadores específicos, la suspensión operará únicamente respecto a estos.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 381

Para alcanzar el porcentaje de apoyo mínimo requerido, conforme a las disposiciones de este título, se seguirá el siguiente procedimiento:

1) Si en la empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo existiera uno o varios sindicatos que, individual o colectivamente, reúnan la afiliación del cincuenta por ciento (50%) de las personas trabajadoras, este se tendrá por satisfecho si en la asamblea general del sindicato o los sindicatos convocantes, según sea el caso, se acuerda la convocatoria a la huelga conforme a lo dispuesto en el inciso e) del artículo 346.

2) Si en la empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo no existiera un sindicato que por sí solo, o en conjunto con otros, reuniera el

porcentaje indicado en el inciso anterior, se convocará un proceso de votación secreta, en el que tendrán derecho a participar todos los trabajadores, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente. Este procedimiento especial de votación deberá ser supervisado por personal de la Dirección Nacional de la Inspección de Trabajo, quienes deberán estar presentes y dejar constancia de la legalidad de su cumplimiento. En este caso la huelga se entenderá acordada, si hubiese concurrido a votar al menos treinta y cinco por ciento (35%) del total de los trabajadores de la empresa, institución o el respectivo centro de trabajo, según sea el caso, y si obtiene el respaldo de la mitad más uno de los votos emitidos.

El empleador estará obligado a facilitar la participación en el proceso de votación, a brindar el tiempo necesario con goce de salario para garantizar el libre ejercicio del sufragio universal y a abstenerse de intervenir, directa o indirectamente, en el proceso de votación. Los centros de votación deberán estar en un lugar neutral, preferiblemente público y de fácil acceso.

3) En el supuesto de huelgas convocadas por personas trabajadoras de una misma ocupación u oficio, regirá el procedimiento indicado en los dos incisos anteriores pero considerando, exclusivamente, el total de los trabajadores y las trabajadoras de una misma profesión u oficio, que laboren en esa empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo.

4) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá velar por la transparencia y legitimidad de este tipo de procesos; para ello, deberá emitir la reglamentación correspondiente.

5) Para los fines de las verificaciones previstas en este artículo, en relación con el acuerdo de huelga, se requerirá acta notarial, en el caso del inciso 1) anterior, o un informe levantado por la Inspección de Trabajo, en caso del inciso 2).

Cualquier violación a este artículo configurará una práctica laboral desleal en los términos del artículo 363 y será sancionado con la multa establecida en el inciso 6) del artículo 398.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 382

Para la determinación del porcentaje mínimo de convocatoria y apoyo a la huelga, se debe excluir:

a) A las personas trabajadoras que ingresaron a laborar luego del inicio del proceso de conciliación, a las que se encuentren en período de prueba, las de confianza y aquellas cuyo contrato se encuentre suspendido, a excepción de aquellas suspensiones que se hayan producido en aplicación del artículo 74. También, se excluyen los trabajadores a plazo fijo o por obra determinada, siempre y cuando no sean trabajadores permanentes de contratación discontinua.

b) A quienes figuren como representantes patronales.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 383

La parte o las partes empleadoras afectadas por la huelga podrán solicitar, ante la jurisdicción de trabajo, la declaratoria de ilegalidad del movimiento, cuando los trabajadores, las trabajadoras o sus organizaciones sindicales no se hubieran ajustado en el ejercicio del derecho de huelga a las previsiones y los requisitos establecidos en los artículos 371, 377 y 381 de este Código.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 384

De la misma forma, será facultativo para los trabajadores, las trabajadoras o sus organizaciones sindicales solicitar la declaratoria de legalidad de la huelga, de previo a su iniciación. En ese último caso, no podrán iniciar la ejecución de la huelga sin que estuviera firme la declaratoria de huelga legal. Los trabajadores, las trabajadoras o el sindicato respectivo también podrán solicitar la calificación de la huelga con posterioridad a su ejecución, e incluso luego de su finalización, para efectos de lo establecido en el artículo 386.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 385

Firme la declaratoria de ilegalidad de la huelga, la parte empleadora podrá ponerle fin, sin responsabilidad patronal, a los contratos de trabajo de los huelguistas, si estos no se reintegraran al trabajo dentro de las veinticuatro horas

siguientes a la notificación de la respectiva resolución; previo cumplimiento del debido proceso, en el caso de los trabajadores del sector público.

Además de la respectiva notificación a las partes del procedimiento de calificación de huelga, para efectos de publicidad, la autoridad judicial ordenará la publicación de la parte dispositiva de la sentencia en un medio digital a cargo del gestionante.

No obstante lo anterior, en los nuevos contratos que celebre el patrono no podrán estipularse condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de declararse la huelga ilegal.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 386

Si la huelga fuera declarada legal por los tribunales y se determinara además, en la misma resolución, que los motivos de la huelga son imputables al empleador o la empleadora, por incumplimiento grave del contrato colectivo de trabajo o el incumplimiento generalizado de los contratos de trabajo, del arreglo conciliatorio, de la convención colectiva o del laudo arbitral, por negativa a negociar una convención colectiva, a reconocer a la organización sindical, a reinstalar a los representantes de las personas trabajadoras a pesar de existir sentencia firme que así lo ordene, o por maltrato o violencia contra los trabajadores o las trabajadoras, condenará a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos permanezcan en huelga. La

liquidación respectiva se realizará por medio del proceso de ejecución de sentencia.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO II

Paros legales e ilegales

ARTÍCULO 387

Paro legal o cierre patronal es la suspensión temporal del trabajo ordenado por dos o más empleadores o empleadoras, de forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales comunes.

El paro comprenderá siempre el paro total de las empresas, los establecimientos o los negocios en que se declare.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 388

El paro será legal, si los empleadores o las empleadoras se ajustan a los requisitos previstos en el artículo 377 y dan luego a sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que estos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para ninguna de las partes, durante ese período.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 389

La reanudación de los trabajos se hará de acuerdo con las normas que establece el artículo 77.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 390

Son aplicables al paro las disposiciones del artículo 380.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 391

Se tendrá también por paro ilegal todo acto malicioso del empleador o la empleadora que imposibilite a las personas trabajadoras el normal desempeño de sus labores.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 392

Todo paro ilegal tiene los siguientes efectos:

a) Faculta a los trabajadores o las trabajadoras para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos, con derecho a percibir

las prestaciones e indemnizaciones legales que procedan. El pago de los extremos antes indicados deberá cancelarlo el patrón o su representante legal, en un plazo máximo e improrrogable de ocho días naturales a partir de la declaración de ilegalidad.

b) Obliga a la parte empleadora a reanudar, sin pérdida de tiempo, los trabajos y a pagar a dichas personas los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron las labores indebidamente suspendidas.

c) Da lugar, en cada caso, a la imposición de una multa de veinte a veintitrés salarios base mensuales, a los que se hace referencia en el artículo 398, según la gravedad de la infracción y el número de personas trabajadoras afectadas por esta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otra índole que lleguen a declarar contra sus autores los tribunales comunes.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO III

Disposiciones comunes

ARTÍCULO 393

Ni los paros ni las huelgas deben perjudicar de forma alguna a los trabajadores o las trabajadoras que estuvieran percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 394

En caso de huelga o paro legalmente declarado, los tribunales de trabajo darán orden inmediata a las autoridades de policía para que se proteja debidamente a las personas y propiedades cubiertas por dicha declaratoria y se mantengan clausurados los establecimientos, negocios, departamentos o centros de trabajo.

En los casos en que la legalidad de la huelga no se haya declarado en la totalidad del centro sino en uno de los departamentos, secciones o categoría de trabajadores específicos, el cierre operará únicamente respecto a estos. Mientras el movimiento no haya sido declarado ilegal, ninguna de las partes podrá tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos, según lo dispuesto en el artículo 620.

En caso de huelga o paro ilegal, los tribunales competentes ordenarán a las autoridades de policía que garanticen la continuación de los trabajos por todos los medios a su alcance. Si se tratara de servicios públicos en manos de empresarios particulares, el Poder Ejecutivo podrá asumir, con ese fin, su control temporal; para ello, el juzgado competente podrá nombrar a una persona idónea como curador.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 395

El derecho de las partes empleadoras al paro y el de las trabajadoras a la huelga son irrenunciables; pero será válida la cláusula, en virtud de la cual se comprometa a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no incumpla los términos de la convención o el instrumento colectivo.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

TÍTULO VII

(Así reformado el título anterior por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

INFRACCIONES A LAS LEYES DE TRABAJO Y SUS SANCIONES

ARTÍCULO 396

Constituyen faltas las acciones u omisiones en que incurran las partes empleadoras, sus representantes y administradores, los trabajadores, las trabajadoras o sus respectivas organizaciones que transgredan las normas previstas en la Constitución Política, los pactos internacionales sobre derechos humanos y los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por la Asamblea Legislativa y las demás normas laborales y de seguridad social, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera corresponderles.

Serán también sancionables los funcionarios públicos de la Contraloría General de la República, la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (Aresep), la

Procuraduría General de la República o de entidades análogas, que en el ejercicio de potestades de control, fiscalización y asesoría vinculante hagan incurrir en la comisión de este tipo de faltas a la Administración Pública.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 397

Los procesos que se originen en dichas faltas serán de conocimiento de los tribunales de trabajo, de acuerdo con las reglas de competencia y por el procedimiento que en este mismo Código se señalan.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 398

Las personas transgresoras referidas en el artículo 399 de este Código serán sancionadas con multa, según la siguiente tabla:

1) De uno a tres salarios base mensuales.

2) De cuatro a siete salarios base mensuales.

3) De ocho a once salarios base mensuales.

4) De doce a quince salarios base mensuales.

5) De dieciséis a diecinueve salarios base mensuales.

6) De veinte a veintitrés salarios base mensuales.

La denominación de salario base utilizada en esta ley en todo su articulado, salvo disposición expresa en contrario, debe entenderse como la contenida en el artículo 2 de la Ley N.º 7337, de 5 de mayo de 1993, de conformidad con lo establecido en este mismo Código.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 399

La responsabilidad de las personas físicas es subjetiva y la de las personas jurídicas es objetiva. Cuando la conducta la realice un representante patronal de una empleadora persona jurídica o grupo de interés económico, en los términos del artículo 5 de este Código, la sanción recaerá también sobre estos según corresponda, a quienes solidariamente se extienden los efectos económicos de la falta del representante.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 400

Las infracciones a las normas prohibitivas de este Código o de las leyes de trabajo y seguridad social serán sancionadas a partir de la multa comprendida en el numeral 3 de la tabla de sanciones del artículo 398, o superiores establecidas por ley especial.

Cuando se trate de la negativa a otorgar informes, avisos, solicitudes, permisos, comprobaciones o documentos requeridos según este Código y las leyes de

trabajo y seguridad social, para que las autoridades de Trabajo puedan ejercer el control que les encargan dichas disposiciones, los responsables serán sancionados con la multa comprendida en el numeral 1 de la tabla de sanciones contenida en el artículo 398, siempre que haya mediado prevención con un plazo de quince días.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 401

Al juzgarse las faltas de trabajo se aplicará la sanción que corresponda en cada caso, tomando en cuenta la gravedad del hecho, sus consecuencias, el número de faltas cometidas y la cantidad de trabajadores o trabajadoras que han sufrido los efectos de la infracción.

Podrá aminorarse la sanción, siempre y cuando el infractor se comprometa a reparar el daño de inmediato de forma integral.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 402

Toda persona que de mala fe incite públicamente a que una huelga o un paro se efectúe contra las disposiciones de este título, será sancionada con una multa de cinco a diez salarios base.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 403

Los individuos que participen en un conflicto colectivo, utilizando medios que alteren el carácter pacífico del movimiento, serán repelidos y expulsados del entorno donde este se desarrolla, por cualquier autoridad policial, y sancionados con una multa de cinco a diez salarios base.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

TÍTULO VIII

(Así reformado el título anterior por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

PROHIBICIÓN DE DISCRIMINAR

ARTÍCULO 404

Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, presentación de denuncias o rendición de testimonio sobre actos de corrupción conforme a lo dispuesto en el artículo 3, inciso 1), de la Ley de Promoción de Denuncias y Protección de las Personas Denunciantes y Testigos de Actos de Corrupción contra Represalias Laborales, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

(Así reformado por el artículo 28 de la Ley de protección de las personas denunciantes y testigos de actos de corrupción contra represalias laborales, N° 10437 del 29 de enero de 2024)

ARTÍCULO 405

Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 406

Se prohíbe el despido de los trabajadores o las trabajadoras por las razones señaladas en el artículo 404.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 407

Queda prohibido a las personas empleadoras discriminar por edad al solicitar un servicio o seleccionar a un trabajador o una trabajadora.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 408

Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por la persona empleadora o que estén establecidos mediante ley o reglamento.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 409

Toda discriminación de las contempladas en el presente título podrá ser hecha valer por las autoridades o la parte interesada ante los juzgados de trabajo, de la forma dispuesta en este Código. En estos casos, quien alegue la discriminación deberá señalar específicamente el sustento fáctico en el que funda su alegato y los términos de comparación que substancie su afirmación.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 410

Los empleadores o las empleadoras a quienes se les compruebe haber cesado a personas trabajadoras, por cualquiera de los motivos de discriminación antes indicados, deberán reinstalarlas en su trabajo, con el pleno goce de sus derechos y las consecuencias previstas para la sentencia de reinstalación.

En cuanto a la Administración Pública y las demás instituciones de derecho público, todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que se efectúe en contra de lo dispuesto por el presente título será anulable a solicitud de la parte interesada, y los procedimientos seguidos en cuanto a reclutamiento o selección de personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio a este título.

Todo trabajador que en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal o de cualquier otra forma incurra en discriminación en los términos de este título, incurrirá en falta grave para los efectos del artículo 81 de este Código.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

TÍTULO IX

(Así reformado el título anterior por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

PRESCRIPCIONES Y CADUCIDAD DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS EN PROCEDIMIENTO ESCRITO

ARTÍCULO 411

El cómputo, la suspensión, la interrupción y los demás extremos relativos a la prescripción se regirán por lo dispuesto en este Código y de forma supletoria por lo que dispone el Código Civil.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 412

Los derechos provenientes de sentencia judicial prescribirán en el término de diez años, que se comenzará a contar desde el día de la firmeza de la sentencia.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 413

Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y las acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán en el término de un año, contado desde la fecha de extinción de dichos contratos.

En materia laboral, la prescripción se interrumpirá además por las siguientes causales:

a) Con la solicitud de la carta de despido, en los términos del artículo 35 de este Código.

b) La interposición, por parte del trabajador, de la correspondiente solicitud de diligencia de conciliación laboral administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

c) En el caso de acciones derivadas de riesgos del trabajo, la interposición del reclamo respectivo en sede administrativa ante el Instituto Nacional de Seguros (INS).

d) Por cualquier gestión judicial y extrajudicial para el cobro de la obligación.

e) No correrá prescripción alguna mientras se encuentre laborando a las órdenes de un mismo patrono.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 414

Sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones especiales sobre el plazo de prescripción, los derechos y las acciones de los empleadores o las empleadoras para despedir justificadamente a los trabajadores o las trabajadoras, o para disciplinar sus faltas, prescribirán en el término de un mes, que comenzará a correr desde que se dio la causa para la separación o sanción o, en su caso, desde que fueran conocidos los hechos causales.

En caso de que la parte empleadora deba cumplir un procedimiento sancionador, la intención de sanción debe notificarse al empleado dentro de ese plazo y, a partir de ese momento, el mes comenzará a correr de nuevo en el momento en que la persona empleadora o el órgano competente, en su caso, esté en posibilidad de resolver, salvo que el procedimiento se paralice o detenga por culpa atribuible exclusivamente a la parte empleadora, situación

en la cual la prescripción es aplicable, si la paralización o suspensión alcanza a cubrir ese plazo.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 415

Cuando sea necesario seguir un procedimiento y consignar las sanciones disciplinarias en un acto escrito, la ejecución de las así impuestas caduca, para todo efecto, en un año desde la firmeza del acto.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 416

Los derechos y las acciones de las personas trabajadoras, para dar por concluido con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de seis meses contado desde el momento en que el empleador o la empleadora dio motivo para la separación, o desde el momento en que dicha persona tuvo conocimiento del motivo.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 417

Los derechos y las acciones de los empleadores o las empleadoras, para reclamar contra quienes se separen injustificadamente de sus puestos, caducarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de este Código.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 418

Salvo disposición legal en contrario, todos los derechos y las acciones provenientes de este Código, de sus reglamentos, de sus leyes conexas, incluidas las de previsión social, que no se originen directamente en contratos de trabajo ni se relacionen con conflictos jurídicos entre personas empleadoras y trabajadoras, prescriben en un año.

Ese plazo correrá, para las primeras, desde el acaecimiento del hecho respectivo o desde que tuvieron conocimiento y, para las segundas y las demás personas interesadas, desde el momento en que estén en posibilidad efectiva de reclamar sus derechos o de ejercitar las acciones correspondientes.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 419

La acción para sancionar las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y de previsión social prescribe en dos años, contados a partir del momento en que se cometan o desde el cese de la situación, cuando se trate de hechos continuados.

La presentación de la acusación ante los tribunales de trabajo interrumpe de forma continuada el plazo de prescripción, hasta que se dicte sentencia firme.

La prescripción se interrumpe también por cualquier gestión judicial o por gestión extrajudicial, en los casos en que no se haya presentado un proceso judicial.

La prescripción de la sanción impuesta en sentencia firme se regirá por lo dispuesto en el artículo 412.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

TÍTULO X

(Así reformado el título anterior por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

JURISDICCIÓN ESPECIAL DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Organización, extensión y límites de la jurisdicción de trabajo

SECCIÓN I

Disposiciones generales

ARTÍCULO 420

En la jurisdicción de trabajo, establecida en el artículo 70 de la Constitución Política, se dirimirán los conflictos individuales y colectivos, cuya solución requiera la aplicación de normas de derecho de trabajo y seguridad social, y los principios que lo informan, así como los asuntos conexos a las relaciones sustanciales propias de ese derecho.

Dentro de ese ámbito se incluyen el conocimiento de todas las prestaciones derivadas de las relaciones de empleo público, para el cobro o cumplimiento de extremos laborales, así como las impugnaciones o nulidades de actos u omisiones de todas las instituciones u órganos de derecho público, relativas a dicho empleo, cuando por su contenido material o sustancial y el régimen jurídico aplicable deban ser ventiladas ante la jurisdicción laboral.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 421

Además de los principios generales correspondientes a todo proceso, como son los de exclusividad y obligatoriedad de la función jurisdiccional, independencia de los órganos jurisdiccionales, contradicción o audiencia bilateral, publicidad, obligatoriedad de los procedimientos legales, de la necesaria motivación de las resoluciones judiciales y de preclusión, el proceso laboral se rige por los siguientes principios procesales básicos: la conciliación, las actuaciones prioritariamente orales, la sencillez, el informalismo, la oficiosidad relativa, así como por la celeridad, la concentración, la inmediación, la búsqueda de la verdad real, la libertad probatoria, la lealtad procesal y la gratuidad o el costo mínimo.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 422

Al interpretarse las disposiciones de este título, deberá tenerse en cuenta que su finalidad última es permitir ordenadamente la aplicación de las normas sustanciales y los principios que las informan, incluidas la justicia y la equidad, cuando resulten aplicables. Las personas encargadas de los órganos de esta materia dirigirán el proceso de forma protagónica, impulsándolo oportunamente, buscando la verdad real dentro de los límites establecidos, dándole a esta primacía sobre las expresiones formales, tutelando la indisponibilidad de los derechos y aplicando, de forma adecuada, las reglas "pro operario" ("in dubio pro operario", norma más favorable y condición más beneficiosa), de modo que en la solución de los conflictos se cumplan los principios cristianos de justicia social y la desigualdad de la parte trabajadora no se exprese en el resultado del proceso.

El Poder Judicial adoptará las medidas necesarias para proporcionar a las personas con discapacidad o con dificultades de acceso a la justicia o de participación en los procesos, por encontrarse en estado de vulnerabilidad por cualquier causa, las facilidades o el apoyo particular que requieran para el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 423

En los procesos en los que sea parte el Estado, sus instituciones y órganos se aplicará lo dispuesto en el artículo anterior, siempre y cuando no se contravenga el principio de legalidad.

Sin embargo, la regla de la primacía de la realidad y las normas no escritas del ordenamiento podrán ser invocadas como fuente de derecho, cuando ello sea posible, de acuerdo con la Ley N.° 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 424

El proceso es de iniciativa de la parte y, una vez promovido, los órganos de la jurisdicción deberán dictar, de oficio, con amplias facultades, todas las medidas dirigidas a su avance y finalización, sin necesidad de gestión de las partes.

En la tramitación de los procesos regulados por este Código, los tribunales deberán actuar de forma rápida, acelerando en lo posible el curso del expediente. El incumplimiento de los plazos establecidos para el dictado de las resoluciones, así como cualquier conducta injustificada que perjudique la aplicación del principio de celeridad, podrán considerarse falta grave para efectos disciplinarios, de acuerdo con la Ley N.° 7333, Ley Orgánica del Poder

Judicial, de 5 de mayo de 1993, y el funcionario judicial correspondiente podrá ser declarado responsable de los daños y perjuicios causados.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 425

Además de las exenciones acordadas en el artículo 10 de este Código, en el proceso regulado en este título no se exigirán depósitos de dinero ni cauciones de ninguna clase, con las excepciones previstas expresamente en la ley. Las publicaciones que deban hacerse en el periódico oficial serán gratuitas.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 426

Se consideran contrarias al sistema de administración de justicia laboral la utilización por parte de los juzgadores de formalidades exageradas, abusivas e innecesarias. Como tales formalidades, se tendrán el decreto excesivo de nulidades, la falta de aplicación del principio de saneamiento y conservación del proceso, cuando ello fuera procedente; la disposición reiterada de prevenciones que debieron haberse hecho en una sola resolución; el otorgamiento de traslados no previstos en la ley; darles preeminencia a las normas procesales sobre las de fondo o aplicar, inconducentemente, formalidades y en general cualquier práctica procesal abusiva.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 427

Las partes, sus apoderados o apoderadas, representantes, abogados o abogadas, los auxiliares de la justicia y los terceros que tuvieran algún contacto con el proceso deberán ajustar su conducta a la buena fe, a la dignidad de la justicia y al respeto debido a los juzgadores y a los otros litigantes y demás participantes.

Se consideran actos contrarios a la lealtad y cometidos en fraude procesal, las demandas, incidencias o excepciones abusivas o reiterativas, el ofrecimiento de pruebas falsas, innecesarias o inconducentes al objeto del debate, el abuso de las medidas precautorias y de cualquier mecanismo procesal, la colusión, el incumplimiento de órdenes dispuestas en el proceso, el empleo de cualquier táctica dilatoria y no cooperar con el sistema de administración de justicia en la evacuación de las pruebas necesarias para la averiguación de los hechos debatidos.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 428

La inexistencia de normas procesales expresamente previstas para un caso o situación concreta se llenará mediante la aplicación analógica de las otras

disposiciones de este mismo Código y sus principios, en cuanto resulten compatibles.

La legislación procesal civil y la procesal contencioso-administrativa, en los procesos contra el Estado y las instituciones, serán de aplicación supletoria, para llenar los vacíos normativos de este Código o para utilizar institutos procesales no regulados expresamente, que sea necesario aplicar para la tutela de los derechos de las partes y los fines del proceso, con la condición de que no contraríen el texto y los principios procesales de este título.

En todo caso, si hubiera omisión acerca de la forma de proceder, los órganos de la jurisdicción laboral estarán autorizados para idear el procedimiento más conveniente, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes, con tal de que se les garantice a estas el debido proceso. En todo caso, se respetará la enunciación taxativa de los recursos hecha en este Código.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN II

Organización y funcionamiento

ARTÍCULO 429

La jurisdicción de trabajo estará a cargo de juzgados, tribunales de conciliación y arbitraje y tribunales de apelación y casación, todos especializados. Sobre su organización y funcionamiento se aplicará, en lo pertinente, además de lo

dispuesto en este Código, lo que se establece en la Ley N.° 7333, Ley Orgánica del Poder Judicial, de 5 de mayo de 1993, y el Estatuto de Servicio Judicial.

Los juzgados conocerán en primera instancia de los asuntos propios de su competencia, cualquiera que sea el valor económico de las pretensiones y servirán como base, en las circunscripciones territoriales que señale la Corte Suprema de Justicia, para la constitución de los tribunales de conciliación y arbitraje.

Los tribunales de apelación conocerán en segunda instancia de las alzadas que procedan en los conflictos jurídicos individuales de conocimiento de los juzgados y en los procesos colectivos a que se refiere este Código; tendrán la sede y competencia territorial que les señale la Corte Suprema de Justicia. Asimismo, dichos órganos conocerán los demás asuntos que indique la ley.

En los circuitos judiciales donde el volumen de casos lo amerite, la Corte Suprema de Justicia podrá encargar a un determinado despacho el conocimiento de los asuntos de seguridad social o de alguna otra especialidad, correspondientes al territorio que se señale.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN III

Competencia

ARTÍCULO 430

Los juzgados de trabajo conocerán en primera instancia de:

1) Todas las diferencias o los conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico derivados de la aplicación del presente Código y legislación conexa, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente vinculados a las respectivas relaciones.

2) Los conflictos de carácter económico y social, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje. Tendrán también competencia para arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunal de conciliación, conforme se establece en este Código.

3) Los juicios que se establezcan para obtener la disolución de las organizaciones sociales.

4) Las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de la legislación de seguridad social y sus reglamentos, así como las relacionadas con las cotizaciones al Banco Popular y de Desarrollo Comunal, y las cotizaciones establecidas en la Ley N.° 7983, Ley de Protección al Trabajador, de 16 de febrero de 2000.

5) Las pretensiones referidas a los distintos regímenes de pensiones.

6) Las demandas de riesgos de trabajo regulados en el TÍTULO IV de este Código y las derivadas del aseguramiento laboral.

7) Los juzgamientos de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo o de previsión social.

8) Todos los demás asuntos que determine la ley.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 431

Los órganos tienen limitada su competencia al territorio señalado para ejercerla, excepto los casos en que sea necesario su traslado a otro territorio para practicar actuaciones indelegables. Los gastos de traslado correrán por cuenta de la parte interesada, salvo cuando se trate de las personas trabajadoras, en cuyo caso serán cubiertos por el Estado.

Únicamente podrá prorrogarse la competencia en beneficio de la persona trabajadora, nunca en su perjuicio. La presentación de la demanda por esa persona, en un determinado órgano jurisdiccional, hace presumir que la correspondiente competencia territorial representa un beneficio para ella.

Sin perjuicio de lo dispuesto en las normas especiales, la competencia territorial de los juzgados se determinará de acuerdo con las siguientes disposiciones:

1) Como regla general, será juzgado competente el del lugar de la prestación de los servicios, o el del domicilio del demandante, a elección de este último.

2) Si los servicios se prestan en lugares de distintas circunscripciones territoriales, el actor podrá elegir entre el lugar de su propio domicilio, el de la firma del contrato o el domicilio del demandado.

3) En el caso de riesgos laborales, será competente el órgano jurisdiccional del lugar de la prestación de los servicios, del domicilio del demandado o del lugar donde acaeció el riesgo, a elección del demandante.

4) Si fueran varios los demandados y se optara por el fuero de su domicilio, si este no fuera el mismo para todos, el actor podrá escoger el de cualquiera de ellos.

5) En los procesos contra el Estado o sus instituciones, será juzgado competente el del lugar de la prestación de los servicios o el del domicilio del demandante, a elección de este último.

6) El juzgado del domicilio donde se encuentre el centro de trabajo será el competente para conocer de los conflictos colectivos entre las partes empleadoras y trabajadoras o de estas entre sí.

7) La calificación de la huelga corresponderá al juzgado del lugar donde se desarrollan los hechos. Si tuvieran lugar en distintas circunscripciones, el conocimiento corresponderá a cualquiera de los juzgados de esos territorios, a elección del solicitante. Si se pidiera la calificación en juzgados distintos, las solicitudes se acumularán de oficio o a solicitud de parte, a la que se tramite en el despacho que primero tuvo conocimiento.

8) Las acciones para obtener la disolución de las organizaciones sociales se establecerán ante el juzgado del domicilio de estas.

9) El juzgado del último domicilio de la persona fallecida será el competente para conocer de los procesos de distribución de sus prestaciones legales y de cualquier otro extremo que deba distribuirse en esta jurisdicción.

10) Las acciones nacidas de contrato verificado con costarricenses, para la prestación de servicios o la ejecución de obras en el exterior, serán competencia del juzgado del lugar del territorio nacional donde se celebró el contrato, salvo que en este se hubiera estipulado alguna otra cláusula más favorable para la persona trabajadora o para sus familiares directamente interesados.

11) Las acusaciones por infracciones a las leyes de trabajo o de previsión social serán de conocimiento de los juzgados de trabajo en cuya jurisdicción se cometió la falta o infracción, o del domicilio del eventual responsable, a elección del acusador.

12) Para realizar los actos preparatorios, de aseguramiento o la aplicación de cualquier medida precautoria atípica será competente el juzgado del proceso a que se refieran. Sin embargo, en casos de urgencia, los actos preparatorios o de aseguramiento podrán plantearse ante cualquier otro órgano con competencia material, el cual no podrá, en ningún caso, excusarse de conocer del asunto. Realizado el acto, las actuaciones se pasarán al órgano competente.

En todos los casos en que dos o más órganos tengan competencia para conocer por razón del territorio de una misma pretensión o conflicto, se tendrá como único y definitivo competente al que primero conoció de la pretensión.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 432

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, cuando algún documento o medio probatorio lo sustente de forma indubitable. Respecto de los extremos renunciables, las estimaciones o las fijaciones hechas en la demanda regirán como límites que los órganos de trabajo no podrán sobrepasar.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 433

La competencia de los órganos de la jurisdicción laboral se extiende a las pretensiones conexas, aunque consideradas en sí mismas sean de otra naturaleza, siempre y cuando se deriven de los mismos hechos o estén íntimamente vinculadas a la relación substancial que determina la competencia.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 434

En materia de competencia internacional, son competentes los tribunales costarricenses:

1) Para conocer pretensiones de personas domiciliadas en Costa Rica, contratadas laboralmente en el país para trabajar fuera del territorio nacional. Se incluyen, dentro de este supuesto, los contratos iniciados en el territorio nacional y continuados en otros territorios.

2) Cuando las pretensiones se originen en contratos de trabajo realizados en el extranjero, para ser ejecutados de forma indefinida y permanente, o por períodos que impliquen permanencia en el territorio nacional.

3) Cuando las partes así lo hayan establecido contractualmente, siempre que alguno de ellos sea costarricense y al mismo tiempo exista algún criterio de conexión con el territorio nacional.

En los supuestos de los tres incisos anteriores, se aplicará siempre a toda la relación de trabajo la legislación nacional, en lo que resulta más favorable al trabajador o la trabajadora.

4) Cuando así resulte de los tratados o los convenios internacionales o de la prórroga expresa o tácita que pueda operarse en los términos de esos instrumentos. En el caso de la prórroga, debe respetarse la competencia

legislativa aplicable a la relación substancial, según el contrato o las normas y los principios del derecho internacional, salvo pacto expreso en contrario.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 435

La competencia solo se puede delegar para la práctica de actos procesales con cuya realización no se viole el principio de inmediación y que se requieran como auxilio para la substanciación del proceso. Queda absolutamente prohibida, bajo pena de nulidad, la delegación para la recepción de pruebas y de cualquier otro acto propio de la audiencia. Los tribunales, sin embargo, podrán incorporar al proceso hasta en la audiencia, cuando ello sea necesario, elementos probatorios incluidos testimonios, a través de medios de comunicación electrónica, siempre y cuando quede garantizada la autenticidad del contenido de la comunicación y no se afecte el debido proceso.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 436

La parte actora no podrá impugnar la competencia del órgano ante el que radicó la demanda, al cual quedará vinculada hasta el fenecimiento y ejecución, en su caso, con arreglo a derecho. En consecuencia, no podrá

hacer variar esa competencia aunque posteriormente cambien las circunstancias de hecho existentes al momento de instaurarse el proceso.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 437

La competencia por la materia es improrrogable. Únicamente podrá ser protestada por la parte interesada, al contestar la demanda o contrademanda.

La excepción de incompetencia será rechazada de plano, cuando las pretensiones deducidas en la demanda o reconvención sean de naturaleza laboral incuestionable. Esta resolución no condicionará el criterio del juez a la hora de resolver las pretensiones correspondientes en sentencia, atendiendo a las probanzas sobre la relación substancial que les sirvan de base.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 438

Acerca de la excepción de incompetencia por la materia, cuando sea procedente su trámite, se dará traslado por tres días a la parte contraria; transcurrido ese término, el juzgado dentro de los tres días siguientes resolverá lo que corresponda.

La incompetencia por la materia podrá decretarse de oficio por el tribunal de instancia hasta en la audiencia de saneamiento. Se prohíbe decretar incompetencias por esa razón después de cumplido ese acto.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 439

En los dos supuestos del artículo anterior, lo resuelto será apelable para ante el órgano competente según la Ley N.° 7333, Ley Orgánica del Poder Judicial, de 5 de mayo de 1993, para resolver cuestiones de competencia entre tribunales de distintas materias. Será necesario fundamentar el recurso y al respecto, así como para el trámite de la impugnación, se estará a lo dispuesto para la apelación en los artículos 589 y 590 de este mismo Código.

El pronunciamiento de ese órgano no tendrá ulterior recurso y será vinculante para las jurisdicciones involucradas.

Si el pronunciamiento del juzgado no fuera apelado, el órgano de la materia al que se le atribuye la competencia podrá promover el respectivo conflicto ante el órgano indicado en el párrafo primero de este artículo, dentro del plazo perentorio de cinco días, a partir del día siguiente a la fecha en que se reciba el expediente.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 440

Salvo disposición expresa en contrario, es prohibido a los tribunales declarar de oficio la incompetencia por razón del territorio y la parte interesada solo podrá protestarla al contestar la demanda.

La excepción se resolverá una vez transcurrido el término del emplazamiento.

La resolución que se dicte será apelable solo cuando se declare la incompetencia. Si la protesta se reduce a la competencia respecto de circunscripciones territoriales nacionales, la alzada será resuelta por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia y lo que esta resuelva será definitivo y vinculante para los órganos de la otra circunscripción territorial, sin que sea posible plantear ningún conflicto. Si la excepción se interpuso alegándose que el asunto no es competencia de los tribunales costarricenses, la apelación la conocerá el órgano de la Corte Suprema de Justicia con competencia para conocer del recurso de casación en los asuntos laborales.

Si lo resuelto por el juzgado no fuera recurrido, se considerará firme y vinculante para las partes y, en su caso, el órgano jurisdiccional nacional, en cuyo favor se haya establecido la competencia por razón de territorio, deberá asumir el conocimiento del proceso, sin que le sea posible disentir por la vía del conflicto.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 441

La competencia subjetiva se regirá por lo dispuesto en la legislación procesal civil y la Ley N.° 7333, Ley Orgánica del Poder Judicial, de 5 de mayo de 1993; pero los jueces de trabajo, además de las causales indicadas en dicha legislación, estarán sujetos a inhibitoria en los procesos contra el Estado o sus instituciones, cuando:

a) Hubieran participado en la conducta activa u omisa objeto del proceso o se hubieran manifestado previa y públicamente respecto de ellas.

b) Tengan parentesco, dentro del tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con las autoridades de la jerarquía administrativa que participó en la conducta sometida a su conocimiento y decisión.

c) Se encuentre en igual relación con la autoridad o con los funcionarios que hubieran participado en la conducta sometida a proceso o informado respecto de ella.

d) Cuando en el momento de dictarse el acto que origina el proceso hayan formado parte como titulares de la jerarquía del órgano, organización o empresa que lo dictó, o cuando formen parte de uno u otras, aunque no hayan participado en la decisión.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 442

Las recusaciones deberán interponerse:

1) En instancia, antes de la celebración de la audiencia de conciliación y juicio o antes del dictado de la sentencia en los procesos en los cuales no se lleve a cabo ese trámite.

2) En los recursos en los que no esté previsto el trámite de vista, antes de emitirse el voto correspondiente.

3) En los recursos con trámite de vista, antes de la celebración de la vista.

Se exceptúan los casos en los cuales la parte no ha estado en posibilidad de conocer a la persona antes de la audiencia o vista. En estos casos, la parte podrá plantear la recusación dentro de los cinco días posteriores al conocimiento que se tenga de la intervención de esa persona.

La no interposición oportuna de la recusación hace perecer, de plano, el derecho de protestar y reclamar en cualquier vía por esa misma causa y torna inatendible cualquier protesta, debiendo el órgano disponer su archivo.

La recusación no suspende la ejecución de la sentencia o de lo resuelto antes de su interposición, cuando se trate de actos de mera ejecución.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO II

Partes del proceso

SECCIÓN I

Capacidad y representación de las partes

ARTÍCULO 443

Tienen capacidad para comparecer en juicio en defensa de sus derechos subjetivos e intereses legítimos, quienes se encuentren en ejercicio de sus derechos.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 444

Los trabajadores y las trabajadoras gozan, a partir de los quince años, de plena capacidad para ejercer ante las autoridades administrativas y judiciales las pretensiones que sean de su interés y, en general, para la tutela de sus derechos laborales y de seguridad social.

En procesos en los que se discuta cualquier violación a los derechos de las personas trabajadoras menores de quince años, incluyendo los establecidos en el capítulo VII de la Ley N.º 7739, Código de la Niñez y la Adolescencia, de 6 de enero de 1998, así como la prohibición establecida en el artículo 92 de ese cuerpo normativo, estas personas serán representadas por su padre o su madre o por quien las represente legalmente y, en su defecto, por el Patronato Nacional de la Infancia (PANI), que para ese efecto designará a una persona abogada.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 445

Las personas declaradas en estado de interdicción, los incapaces naturales mayores de dieciocho años y los ausentes comparecerán por medio de sus representantes legítimos. Si no los tuvieran o el que ostentan se encuentra en opuesto interés, se nombrará para que los represente como curador, sin costo alguno, a una persona abogada de asistencia social.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 446

Los sindicatos tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios. Para ejercer derechos subjetivos de sus afiliados es indispensable el otorgamiento de poder suficiente.

Para demandar la tutela de derechos colectivos jurídicos no requieren poder alguno. Admitida la demanda para su trámite, se llamará al proceso a todo aquel que tenga interés en él para que dentro del término del emplazamiento se apersone a hacer valer sus derechos, mediante edicto que se publicará en el Boletín Judicial. En estos casos, el emplazamiento comenzará a correr a partir del día siguiente hábil de la publicación o la notificación, si esta se hizo posteriormente. Al mismo tiempo, se colocará por lo menos un aviso en un lugar público y visible de la zona o del sector involucrado, sin perjuicio del aviso que el demandante pueda dar a los afectados fácilmente determinables.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 447

Las personas jurídicas comparecerán en el proceso por medio de su representante legítimo.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 448

En las demandas contra el Estado, por actuaciones de la Administración Central, de los Poderes del Estado, del Tribunal Supremo de Elecciones, de la Contraloría General de la República y de la Defensoría de los Habitantes de la República, en tanto ejerzan función administrativa, la representación y defensa corresponderá a la Procuraduría General de la República.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 449

La representación y defensa de las entidades descentralizadas se regirá de acuerdo con lo que establezcan sus propias leyes. Cuando la designación de representantes con facultades suficientes para litigar se hace en el diario oficial, bastará con que los representantes invoquen la publicación como prueba de su personería y aseguren, bajo juramento, que la designación no ha sido modificada o dejada sin efecto.

La Contraloría General de la República podrá ser demandada conjuntamente con el Estado o con el ente fiscalizador, cuando el proceso tenga por objeto conflictos laborales derivados de la conducta de estos, relacionada con el ejercicio de su competencia constitucional y legal, o bien, del ejercicio de sus potestades de fiscalización o tutela superior de la Hacienda Pública.

Cuando una entidad dicte algún acto o disposición que, para su firmeza, requiera o haya solicitado previo control, autorización, aprobación o conocimiento, por parte de un órgano del Estado o de otra entidad administrativa, se tendrá a esta como parte codemandada.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 450

Quienes actúen como demandados o coadyuvantes, a excepción de la Contraloría General de la República, en los casos en que puede intervenir en los procesos conforme a la ley, podrán litigar unidos bajo una misma representación y dirección, siempre que sus posiciones no sean contradictorias y no exista conflicto de intereses.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 451

Las partes podrán comparecer por sí mismas o con patrocinio letrado, o hacerse representar por una persona con mandato especial judicial mediante

poder constituido de acuerdo con las leyes comunes. Salvo pacto o disposición legal en contrario, el otorgamiento confiere al apoderado o apoderada la facultad de solucionar el proceso mediante conciliación, aunque expresamente no se haya estipulado.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 452

El Patronato Nacional de la Infancia (PANI) será parte en los procesos en los cuales intervengan menores de edad o madres que demanden derechos relacionados con la maternidad.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN II

Beneficio de justicia gratuita

ARTÍCULO 453

El Patronato Nacional de la Infancia (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.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 454

Las personas trabajadoras cuyo ingreso mensual último o actual no supere dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N.° 9289, Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico del Año 2015, de 29 de noviembre de 2014, tendrán derecho a asistencia legal gratuita, costeada por el Estado, para la tutela de sus derechos en conflictos jurídicos individuales. Las modificaciones hechas administrativamente en ese salario no se tomarán en cuenta para estos efectos, hasta tanto no sean incorporadas en dicha ley. La limitación económica indicada en esta norma no rige para las madres y los menores de edad respecto de la asistencia especial del Estado a que tienen derecho ni para casos de discriminación, en violación de lo dispuesto en el TÍTULO VIII de este Código.

Con ese propósito funcionará, en el Departamento de Defensores Públicos del Poder Judicial, una sección especializada totalmente independiente de las otras áreas jurídicas, con profesionales en derecho denominados abogados o abogadas de asistencia social, la cual estará encargada de brindar gratuitamente el patrocinio letrado a las personas trabajadoras que cumplan el requisito indicado en el párrafo primero de esta norma. La Corte Suprema de Justicia establecerá, mediante un reglamento interno de servicio, la organización y el funcionamiento de dicha sección.

Los recursos que se requieran para el funcionamiento de esa sección no se considerarán como parte de los recursos que le corresponden al Poder Judicial

en el presupuesto de la República para sus gastos ordinarios y no se tomarán en cuenta para establecerle limitaciones presupuestarias. Los dineros por costas personales que se generen a favor de la parte patrocinada por la asistencia social se distribuirán de la siguiente manera:

a) Un cincuenta por ciento (50%) del total recaudado será asignado a la sección especializada del Departamento de Defensores Públicos del Poder Judicial que se crea en este artículo, para la universalización de su cobertura en todo el territorio nacional.

b) El cincuenta por ciento (50%) restante será depositado en el Fondo de Apoyo a la Solución Alterna de Conflictos que se crea en esta ley.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 455

El Colegio de Abogados y cualquier otra organización gremial pueden constituir por su cuenta centros o redes de asistencia legal gratuita con fines de servicio social. La persona designada para atender un asunto asumirá el papel de directora profesional, con todas las responsabilidades que ello implica y, en ningún caso, sus honorarios correrán a cargo del Poder Judicial. Las organizaciones definirán a lo interno la forma de prestación del servicio, pudiendo convenirse con la organización el pago de los honorarios en montos menores a los fijados en las tarifas existentes o la prestación del servicio mediante el pago de un salario. En el caso de resultar victoriosa la parte

patrocinada, las costas personales que se le impongan a la contraria le corresponderán de forma total, salvo pacto en contrario, al abogado o la abogada.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO III

Solución alterna de conflictos

ARTÍCULO 456

La conciliación, la mediación y el arbitraje serán utilizados prioritariamente como instrumentos de paz entre las partes y para la sociedad. En los procesos judiciales, los órganos jurisdiccionales tienen el deber de promover una solución conciliada del conflicto, por encima de la imposición que implica la sentencia.

Extrajudicialmente, con la intervención de mediadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de un centro de resolución alterna de conflictos, en este último caso con la presencia de una persona abogada o de un representante sindical que asista a la parte trabajadora, podrán transigirse entre las partes los derechos en litigio, salvo los derechos indicados en el artículo siguiente.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 457

En toda conciliación deberán respetarse los derechos irrenunciables, indisponibles e indiscutibles de las personas trabajadoras.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 458

La Administración Pública y las demás instituciones de derecho público podrán conciliar, sobre su conducta administrativa, la validez de sus actos o sus efectos, con independencia de la naturaleza pública o privada de esos actos.

A la actividad conciliatoria asistirán las partes o sus representantes, con exclusión de los coadyuvantes.

Los representantes de las instituciones del Estado deberán estar acreditados con facultades suficientes para conciliar, otorgadas por el órgano competente, lo que deberá comprobarse previamente a la audiencia respectiva, en el caso de intervención judicial.

Cuando corresponda conciliar a la Procuraduría General de la República, se requerirá la autorización expresa del procurador general de la República o del procurador general adjunto, quienes deberán oír previamente al procurador asesor.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO IV

Actuaciones previas a la actividad jurisdiccional

SECCIÓN I

Solución alterna previa

ARTÍCULO 459

Es facultativo para los trabajadores y las trabajadoras someter la solución de sus conflictos, de forma previa a la intervención de los órganos jurisdiccionales, a conciliadores o mediadores privados o del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La solicitud de conciliación, debidamente planteada ante el citado Ministerio, interrumpirá la prescripción, la cual tampoco correrá mientras se ventila la cuestión en esa sede, por un plazo máximo de tres meses.

También, podrán solicitarle al órgano jurisdiccional que antes de la presentación formal o de la tramitación del proceso se intente la solución del caso mediante la conciliación, la cual estará a cargo del mismo órgano, preferentemente a cargo de un juez o una jueza conciliadora especializada, del despacho o del respectivo centro de conciliación judicial. En este caso, el proceso se mantendrá en suspenso hasta por tres meses, lapso durante el cual no correrá plazo alguno de prescripción.

Esta regla también es aplicable a los empleadores o las empleadoras, en lo que respecta a las acciones o demandas que pretendan deducir en los órganos jurisdiccionales, pero si se tratara de una contrademanda o de pretensiones acumuladas, la suspensión del proceso solo podrá acordarse por el indicado lapso de tres meses para intentar la conciliación, a solicitud de ambas partes.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN II

Agotamiento de la vía administrativa

ARTÍCULO 460

En las demandas contra el Estado, sus instituciones y los demás entes de derecho público, cuyo conocimiento corresponda a esta jurisdicción, el agotamiento de la vía administrativa será facultativo. Este se tendrá por efectuado, sin necesidad de ninguna declaración expresa en tal sentido, cuando:

1) La parte interesada no haga uso en tiempo y forma de los recursos administrativos ordinarios y el acto se torne firme en sede administrativa.

2) Se ha hecho uso, en tiempo y forma, de todos los recursos administrativos ordinarios.

Cuando el acto emanara en única instancia, de un superior jerárquico supremo del respectivo órgano o ente administrativo, podrá formularse recurso de reconsideración ante el mismo órgano que ha dictado el acto, en el plazo de quince días.

Podrá tenerse por desestimado el recurso interpuesto y por agotada la vía administrativa, una vez transcurrido un mes desde su presentación, sin que se haya resuelto.

3) La ley lo disponga expresamente.

En caso de que se opte por el agotamiento, una vez agotada la vía administrativa, se podrán demandar o hacer valer todos los derechos que le puedan corresponder al demandante, derivados de la conducta administrativa o del acto o los actos a que se refiere la impugnación o demanda, aunque expresamente no se hayan mencionado en la gestión administrativa.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 461

Si la parte hubiera elegido el agotamiento de la vía administrativa, la falta de ese requisito no podrá exigirse de oficio y cualquier omisión al respecto se tendrá por subsanada, si la parte demandada no alega la excepción oportunamente. Esta debe interponerse siempre bajo pena de rechazo de plano, de forma fundada, indicándose y demostrándose en el mismo acto la razón concreta por la cual la discusión administrativa no puede tenerse por cerrada.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO V

Actividad procesal

SECCIÓN I

Disposiciones varias

ARTÍCULO 462

Para que los actos de proposición de las partes y en general todas sus gestiones escritas tengan efecto, deberán estar firmadas por el peticionario. Si el escrito se tramita por medios tecnológicos, la firma deberá ser autenticada de la forma establecida en la ley para este tipo de documentos.

Si la persona no supiera escribir o tuviera imposibilidad física para hacerlo, se hará constar una u otra circunstancia en el escrito y firmará a su ruego otra persona.

No se requerirá que la firma del peticionario esté autenticada por un profesional en derecho autorizado para litigar, cuando el escrito sea presentado personalmente por aquel.

En todo caso, con las excepciones que resulten de esta ley, las firmas serán autenticadas por la de una persona profesional en derecho autorizada para litigar. Si se omitiera el requisito, se prevendrá a la parte para que se presente a autenticarlas, dentro de un plazo de tres días naturales, bajo el apercibimiento de que, de no hacerlo, se declarará ineficaz la presentación del escrito.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 463

No se exigirán copias de los escritos y documentos que se aporten al proceso. Los documentos originales, cuya pérdida puede causar perjuicio irreparable, serán certificados a costa de la parte interesada, quedarán en la caja del respectivo despacho y serán mostrados a la parte contraria, si esta los pidiera.

El despacho brindará a las partes las facilidades para que en cualquier momento, durante la jornada laboral, puedan obtener por su cuenta copias de las piezas de los expedientes.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 464

En todos los actos procesales será obligatorio el uso del idioma español. En los actos procesales en los cuales intervenga una persona que requiera el uso del idioma lesco o de idiomas indígenas será de carácter obligatorio su traducción, según sea el caso.

Los documentos redactados en otro idioma y ofrecidos como prueba por la parte trabajadora deberán traducirse por cuenta del despacho. Los que ofrezca la parte empleadora en esas condiciones serán traducidos por su cuenta. Estas traducciones podrán ser realizadas por un notario público, bajo su responsabilidad, en caso de conocer el idioma, de conformidad con lo indicado en el Código Notarial. El notario no podrá ser a su vez el abogado de una de las partes. Cuando los declarantes no hablen español o no puedan

comunicarse oralmente, la declaración se tomará con el auxilio de un intérprete a cargo de la parte proponente, si se trata de la empleadora o, por cuenta del despacho, cuando el proponente sea la trabajadora. Si en el respectivo circuito judicial se contara con el servicio de intérprete en el idioma específico, será este quien en cualquiera de los dos supuestos mencionados auxilie, como parte de sus funciones, al funcionario encargado de recibir la declaración.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 465

Los representantes legales de toda persona jurídica, incluidas las organizaciones sociales, deberán demostrar su personería mediante el respectivo documento o invocando la publicación, en caso de que esté permitido hacerlo de ese modo. Si su comparecencia lo es como parte actora, la personería del representante debe comprobarse en el acto de la primera presentación y, si lo fuera como demandada, es suficiente que el actor en el escrito de demanda indique el nombre o la razón social, en cuyo caso el traslado se notificará válidamente en la sede social con la persona que ante la parte demandante fungió como representante, en los términos del artículo 5 de este Código o con quien en ese momento figure como encargado o atienda al público los intereses de la empresa.

La carga de probar la personería legal le corresponde a la parte demandada, quien deberá hacerlo al realizar su primera presentación. Si se presentara

alguna omisión, se prevendrá suplirla dentro del tercer día, bajo pena de considerar ineficaz la presentación.

Se considera un deber de la parte demandada, derivado del principio de lealtad procesal, hacer al tribunal las observaciones necesarias sobre su nombre o razón social, para que se hagan las correcciones que fueran del caso.

La falta de esas indicaciones no será causa de nulidades futuras y en cualquier tiempo podrán hacerse las correcciones pertinentes, aun cuando haya sentencia firme, siempre y cuando las modificaciones en los sujetos procesales no impliquen sustituciones que violen el debido proceso.

En los casos en que se halle demostrada la personería, el traslado se le podrá notificar al representante válidamente en la sede social, el centro de trabajo o la casa de habitación.

No será necesario que en el proceso se compruebe la personería del Estado o ente público que figure como demandante o demandado. Cada despacho deberá tener un registro de personerías, para cuya actualización realizará las prevenciones pertinentes.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 466

Todos los días y las horas son hábiles para realizar las actuaciones judiciales. Sin embargo, cuando en este Código se fijen términos o plazos en días para la

realización de actuaciones judiciales, se entenderá que se trata de días ordinariamente hábiles según la ley.

Las providencias y los autos deberán dictarse dentro del tercer día. La sentencia en la audiencia se dictará al final de esa actividad, salvo disposición expresa en contrario, y en los asuntos en que no se celebra audiencia se emitirá dentro de los cinco días siguientes a aquel en que queden listos los autos para dictarla.

Las personas que funjan como titulares de los órganos jurisdiccionales, las encargadas de la tramitación de los procesos y las que laboran como sus asistentes velarán por el cumplimiento de los plazos judiciales y porque todas las actividades dispuestas en el proceso se realicen con prontitud y corrección, de modo que el proceso alcance su fin de forma oportuna; lo anterior, sin perjuicio de las responsabilidades previstas en la Ley N.° 7333, Ley Orgánica del Poder Judicial, de 5 de mayo de 1993.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 467

Las gestiones escritas se presentarán directamente en el despacho judicial al que van dirigidas o en el sitio previsto por la organización judicial para hacer esas presentaciones y sus efectos se producirán, en este último caso, el día y la hora de la presentación, con independencia de la jornada ordinaria de trabajo del despacho respectivo.

Podrán ser enviados por fax u otro medio idóneo que se encuentre a disposición del despacho, sin que sea necesaria la presentación del original, salvo que la parte contraria alegara alteración del escrito.

Las gestiones escritas presentadas equivocadamente en un despacho u oficina que no corresponde, surtirán efecto a partir del momento en que sean recibidas por el órgano que debe conocerlas.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 468

Cada proceso dará lugar a la formación, con foliación ordenada y numerada, de expedientes físicos, los cuales también podrán ordenarse de forma electrónica.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 469

La práctica de las notificaciones y todo lo relativo a ese acto procesal se regirá por la ley especial de notificaciones, salvo que en este Código o en sus leyes conexas se disponga otra cosa. Sin embargo, los órganos de la justicia laboral podrán disponer, en casos de urgencia, formas rápidas de notificación, por medio del propio órgano o de medios de comunicación que garanticen la realización efectiva del acto.

Las resoluciones que se dicten en las audiencias orales se notificarán de forma oral, en el mismo acto de dictarlas o en la oportunidad que se señale para hacerlo.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN II

Actividad defectuosa, saneamiento y régimen de nulidades

ARTÍCULO 470

Las actuaciones jurisdiccionales deberán cumplir las disposiciones que ajustan la competencia de los jueces y consagran las ritualidades establecidas para garantizar el debido proceso.

Los titulares de los órganos jurisdiccionales velarán por el cumplimiento de esas disposiciones, de tal manera que no se produzca, en ningún momento, denegación del acceso a la justicia o se afecte el derecho de defensa.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 471

Procederá la nulidad:

1) De las actuaciones realizadas por quien no tiene competencia para llevarlas a cabo, porque la ley no se la confiera y no haya posibilidad de prórroga, o porque la potestad jurisdiccional le esté suspendida o se haya

extinguido de acuerdo con la ley, o bien, porque se haya declarado con lugar una recusación contra quien emitió el acto o participó en él.

2) De las actuaciones de los tribunales colegiados realizadas sin la debida integración.

3) De las actuaciones de quien se encuentre impedido para intervenir en el proceso o del tribunal a cuya formación haya concurrido un integrante con impedimento, siempre que el motivo conste en el expediente o deba ser de conocimiento del funcionario, y no haya transcurrido el plazo para presentar protestas por esta causa.

4) De lo actuado en el proceso, cuando este se ha seguido con una persona carente de capacidad procesal o con indebida o insuficiente representación.

5) Por la falta del emplazamiento, notificación defectuosa que produzca indefensión a las partes o intervinientes procesales, falta de citación a la parte para alguna actividad procesal que implique indefensión, omisión de traslados para referirse a probanzas y formular, cuando ello esté previsto, alegatos de conclusiones o de expresión de agravios.

6) De las actuaciones o diligencias en las cuales se le ha impedido, sin justa causa, intervenir a la parte o a su abogado o abogada.

7) Por violación del principio de inmediación.

8) Respecto de las actuaciones realizadas en contra de normas prohibitivas.

9) Cuando de alguna manera se ha impedido el acceso a la justicia o al derecho de defensa, o se ha incurrido en la violación del debido proceso.

10) En los demás casos expresamente previstos en la ley.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 472

La nulidad podrá decretarse a solicitud de parte. Si se pidiera antes de la audiencia, el órgano puede decretarla oyendo a la parte contraria por tres días.

Si para valorar la solicitud hecha fuera necesaria la evacuación de pruebas y cuando la nulidad se pida durante la audiencia, se substanciará en esa actividad procesal.

La petición de nulidad de actuaciones posteriores se tramitará de la forma indicada en el párrafo segundo de este artículo y la evacuación de pruebas se hará en audiencia única y exclusivamente cuando sea necesario para el respeto del principio de la inmediación.

La nulidad de las resoluciones, por vicios intrínsecos a ellas, deberá alegarse concomitantemente con los recursos que quepan contra el respectivo pronunciamiento. Cuando no tengan ulterior recurso, la nulidad deberá pedirse dentro del tercer día, después de notificada la resolución.

La petición de nulidad que pueda alegarse después de concluido el proceso se tramitará en la vía incidental.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 473

La nulidad de los actos viciados también podrá declararse de oficio mientras subsista la competencia del órgano, cuando el quebranto procesal sea evidente; salvo en los casos de las sentencias y los autos con carácter de sentencia.

Si la nulidad viciara actuaciones de un órgano superior, el competente para decretarla será este último y lo que resuelva no tendrá ulterior recurso.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 474

Los vicios procesales deberán ser corregidos, subsanados o saneados y la nulidad se decretará, únicamente, cuando la subsanación no sea posible; pero en tal caso se procurará siempre evitar la pérdida, repetición o destrucción innecesarias de etapas del proceso, los actos o las diligencias cumplidos y se conservarán todas las actuaciones que en sí mismas sean válidas, de modo que puedan ser aprovechadas, una vez que el proceso se ajuste a la normalidad.

En el supuesto indicado en el inciso 4) del artículo 471, la parte incapaz o indebidamente representada puede aprovecharse del resultado de la actividad procesal en lo que le fuera favorable, por medio de la ratificación de las actuaciones realizadas indebidamente, por parte del representante legítimo.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 475

Las nulidades no reclamadas durante el proceso y en las oportunidades señaladas se tendrán como definitivamente consentidas y subsanadas. Únicamente en los supuestos de falta de capacidad de alguna de las partes, indebida o insuficiente representación, falta del emplazamiento y la defectuosa notificación de este último a quien perjudique el resultado del proceso, con efectiva indefensión, podrá hacerse valer el vicio después de la sentencia con autoridad de cosa juzgada. En estos supuestos, el derecho de pedir la nulidad caducará en el término de un año, a partir de la mayoridad de la parte, cuando hubiera figurado como tal siendo menor de edad, si al mismo tiempo ha debido conocer dicho resultado y, en los demás casos, a partir del momento en que la parte se halle en capacidad de ejercitar sus derechos, si al mismo tiempo es o ha sido conocedora de la sentencia o, en el caso contrario, desde el momento en que razonablemente deba considerarse que deba haber sabido de su existencia.

Las solicitudes de nulidad, reiterativas de otras ya denegadas en otras fases del proceso, serán inatendibles y se rechazarán de plano, salvo las que fundamenten algún medio de impugnación admisible.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN III

Régimen probatorio

ARTÍCULO 476

La actividad probatoria en el proceso laboral tiene como objetivo fundamental la búsqueda de la verdad material. Las partes, por medio de un comportamiento de buena fe, deben cooperar con los tribunales de justicia en el acopio de los elementos probatorios necesarios para resolver con justicia los conflictos sometidos a su conocimiento, y los titulares de esos órganos pondrán todo su empeño y diligencia para la consecución de dicho objetivo.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 477

En principio, la carga de la prueba de los hechos controvertidos, constitutivos e impeditivos le corresponde a quien los invoca en su favor.

El concepto de carga debe entenderse como la obligación de la parte de ofrecer, allegar o presentar la probanza en el momento procesal oportuno.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 478

En los conflictos derivados de los contratos de trabajo, le corresponde a la parte trabajadora la prueba de la prestación personal de los servicios y, a la parte empleadora, la demostración de los hechos impeditivos que invoque y de todos aquellos que tiene la obligación de mantener debidamente documentados o registrados.

En todo caso, le corresponderá al empleador o la empleadora probar su dicho, cuando no exista acuerdo sobre:

1) La fecha de ingreso del trabajador o la trabajadora.

2) La antigüedad laboral.

3) El puesto o cargo desempeñado y la naturaleza o las características de las labores ejecutadas.

4) Las causas de la extinción del contrato.

5) La entrega a la persona trabajadora de la carta de despido, con indicación de las razones que motivaron la extinción de la relación laboral.

6) El pago completo de las obligaciones salariales, incluidos sus montos y componentes, cuando así se requiera; las participaciones en utilidades, ventas o cobros; incentivos y demás pluses, convencional o legalmente establecidos.

7) La clase y duración de la jornada de trabajo.

8) El pago o disfrute de los días feriados, descansos, licencias, aguinaldo y vacaciones.

9) El cumplimiento de las obligaciones correspondientes al sistema de seguridad social.

10) La justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas o las conductas señaladas como discriminatorias en todas las demandas relacionadas con discriminaciones.

11) Cualquier otra situación fáctica cuya fuente probatoria le sea de más fácil acceso que al trabajador o la trabajadora.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 479

Puede ofrecerse todo medio probatorio que sirva a la convicción del tribunal, admisibles en derecho público y en derecho común, siempre que no esté expresamente prohibido ni sea contrario al orden público o a la moral. Particularmente, podrán ofrecerse los siguientes:

1) Declaración de la parte.

2) Declaración de testigos, incluidos los testigos peritos.

3) Declaración de funcionarios públicos.

4) Dictámenes de peritos.

5) Documentos e informes de funcionarios.

6) Reconocimiento judicial.

7) Medios científicos.

8) Reproducciones gráficas o sonoras.

9) Confesión de la parte.

Cuando se pida la declaración o la confesión de la parte, deberán indicarse, de manera concreta, los hechos sobre los cuales ha de interrogarse.

Los testigos podrán ofrecerse sobre los hechos generales, hasta en un número máximo de cuatro, o bien por hechos concretos. En este último caso, solo serán admisibles dos testigos por hecho.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 480

No requieren prueba las normas de derecho internacional o interno debidamente publicadas, los hechos notorios, los que se encuentren amparados por una presunción legal y los ya probados, admitidos o confesados. Si se invocara como fuente de una pretensión una norma convencional o reglamentaria interna de la parte demandada, su existencia debe acreditarse por quien la hace valer. De ser necesario, a solicitud de la

parte interesada, se prevendrá a la empleadora en el traslado de la demanda a 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 invocada por la parte demandante.

Las pruebas practicadas o evacuadas válidamente en un proceso podrán incorporarse en otro sin necesidad de ratificación, cuando sea imposible o innecesario, a criterio del tribunal, repetirlas. La ratificación de la declaración de testigos solo procederá cuando en el proceso anterior no han intervenido las mismas partes, en cuyo caso las partes podrán hacer las preguntas que estimen necesarias en el acto de la ratificación.

Los procesos administrativos se incorporarán como parte de los procesos jurisdiccionales que se interpongan por la misma causa y se tomarán como prueba, conjuntamente con los elementos de convicción en ellos incorporados, salvo que la impugnación involucre su invalidez y esta se estime procedente.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 481

Las pruebas se valorarán respetando el resultado del contradictorio, con criterios lógicos, de la experiencia, la ciencia, el correcto entendimiento humano y las presunciones humanas o legales.

Deberán expresarse los fundamentos fácticos, jurídicos y de equidad de las conclusiones y las razones por las cuales se les ha conferido menor o mayor valor a unas u otras.

Si bien la apreciación debe llevarse a cabo de forma armónica en atención al conjunto probatorio, es prohibido hacer una referencia general a este último como único fundamento de una conclusión, sin hacer la indicación concreta de los elementos particulares y de derecho que sirven de apoyo.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 482

Cuando la parte dispone de los documentos en los que constan las pruebas de los hechos controvertidos debe suministrarlos al proceso, si es requerida para ello. Si no lo hace injustificadamente, su comportamiento puede tenerse como malicioso y considerarse que la documentación omitida le da razón a lo afirmado por la parte contraria.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 483

En el supuesto de atribución específica de la carga procesal a los empleadores, señalados en el inciso final del artículo 478, los tribunales tendrán facultades suficientes para requerir todas las pruebas que el caso amerite y

valorarán la verosimilitud de las aserciones de la demanda con prudencia, de modo que impidan cualquier abuso derivado de esa atribución.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 484

Cuando deban aplicarse normas de derecho público deberán respetarse los requisitos de validez y prueba de los actos exigidos por el ordenamiento, así como los valores establecidos de forma particular para determinados elementos probatorios, presunciones y principios, establecidos como criterios de valoración o fuerza probatoria, o que resulten de aplicación de acuerdo con la respectiva doctrina.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 485

Las fotocopias de documentos o textos, aunque no estén firmadas, podrán ser apreciadas como elementos probatorios, salvo que la parte a quien se oponen las haya impugnado y al mismo tiempo desvirtuado su contenido.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 486

Los tribunales de trabajo podrán ordenar las pruebas complementarias que juzguen necesarias para resolver con acierto los casos sometidos a su

conocimiento, incluyendo elementos probatorios nuevos o no propuestos por las partes, hasta antes de dictarse la sentencia. Sin embargo, en los casos que se refieran al pago de cuotas obrero-patronales o al cumplimiento de otras obligaciones con la seguridad social, los tribunales de trabajo deberán solicitar, de oficio, el informe respectivo a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

Las pruebas, una vez recibidas y de previo a cualquier resolución, deberán ser puestas a conocimiento de las partes. La misma regla se aplicará en relación con las pruebas anticipadas o irrepetibles, siempre y cuando estas hayan sido previamente ordenadas, comunicadas y dirigidas por el juez respectivo respetando los principios de inmediación y comunidad de la prueba.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN IV

Acumulación de pretensiones y fuero de atracción

ARTÍCULO 487

La acumulación de pretensiones solo será procedente cuando se haga en el mismo acto de la demanda o mediante reconvención, siempre y cuando se den los requisitos para la procedencia de la acumulación, según la ley común; que todas las demandas sean propias de la competencia de los tribunales de trabajo o íntimamente vinculadas a las relaciones substanciales que sirven de

base a las pretensiones propias de su jurisdicción, y que la vía señalada para tramitarlas sea la misma para todas.

Si dos o más procesos, conexos entre sí, se inician por separado, la acumulación procederá únicamente si ambos radican en la jurisdicción especial de trabajo y su tramitación sea la misma para todos, siempre y cuando no se hubiera celebrado la audiencia o dictado la sentencia de primera instancia, en los casos donde no existe el trámite de audiencia.

La acumulación podrá ordenarse de oficio, sin recurso alguno, cuando los procesos radiquen en un mismo despacho; de lo contrario, se estará al trámite de la acumulación señalado en la legislación procesal civil.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 488

Cuando el crédito laboral se pretenda ante una sucesión, concurso o persona jurídica disuelta pendiente de liquidación, se podrá iniciar o continuar un proceso judicial en los tribunales de trabajo competentes, con la participación del albacea, interventor, administrador concursal, liquidador o por el propio deudor, cuando proceda de acuerdo con la ley concursal vigente.

El órgano de la jurisdicción ordenará, de oficio o a solicitud de parte, la anotación en el proceso universal, tanto de la demanda como de la sentencia y de las liquidaciones, en su momento oportuno.

El órgano que conoce del proceso universal remitirá al tribunal laboral el producto de la liquidación necesario para cubrir el principal y los accesorios fijados. La parte actora estará legitimada para gestionar en el proceso universal la liquidación de bienes y el traslado del producto necesario a su proceso, para la satisfacción de los derechos dentro de este, o su pago directo, según el orden de preferencia establecido en la ley.

Los créditos laborales no soportarán gastos de la masa, a menos que del producto de la liquidación no sobre lo suficiente para cubrirlos.

(Así reformado por el artículo 74 de la ley N° 9957 del 14 de abril del 2021 "Ley Concursal de Costa Rica)

SECCIÓN V

Procedimientos cautelares y anticipados

ARTÍCULO 489

Antes de iniciarse el proceso y durante su tramitación, inclusive en la fase de ejecución, el órgano jurisdiccional podrá ordenar las medidas cautelares adecuadas y necesarias para proteger y garantizar, provisionalmente, el objeto del proceso y la efectividad de la sentencia.

También, podrá ordenar cualquier medida preparatoria o anticipada necesaria para la preservación del ejercicio de un futuro derecho, así como cualquier otra medida atípica que no exceda los límites de racionalidad y proporcionalidad. En estos casos, el órgano puede disponer de forma prudente

todo lo necesario para lograr el objetivo de la medida, de modo que no se incurra en extralimitaciones.

Con respecto a la tipología de las medidas, tanto cautelares como preparatorias, a los efectos y a la forma de practicarlas, sustituirlas o levantarlas, se estará a lo dispuesto en la legislación procesal civil, con las excepciones que se indican a continuación.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 490

Las medidas se ordenarán a solicitud de parte y de oficio únicamente en los casos expresamente previstos en la ley. Al ponerlas en práctica los tribunales actuarán diligentemente, de manera que no se frustre el fin perseguido y estos, además de las tipologías previstas en la ley común, podrán hacer uso de cualquier otra medida, si se considera necesaria para garantizar el eventual futuro derecho.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 491

El embargo preventivo procederá sin necesidad de fianza, cuando haya evidencia de que el patrimonio del deudor corre peligro de desmejorarse durante la tramitación del proceso, como garantía de los eventuales derechos del trabajador o la trabajadora, tornándolo insuficiente. Con el propósito de

comprobar "prima facie" la prestación personal del servicio y la veracidad del hecho o los hechos en que el pedimento se apoya, esa parte deberá ofrecer el testimonio de dos personas, así como cualquier otro elemento probatorio que juzgue importante. Las probanzas se sustanciarán sumariamente de forma escrita, aun sin asistencia de la parte contra quien se solicita la medida y, al valorarse la situación, los tribunales actuarán con prudencia, de manera tal que el embargo sea proporcionado y no se utilice de forma innecesaria o abusiva. La prueba testimonial evacuada solo tendrá eficacia para sustentar la medida del embargo.

Si el embargo se solicitara como acto previo a la demanda, la presentación de esta última deberá hacerse a más tardar diez días después de practicado. Si no lo hiciera, de oficio o a solicitud de parte, se revocará la medida y se condenará al solicitante al pago de los daños y perjuicios en el tanto de un diez por ciento (10%) del monto del embargo. Estas consecuencias serán advertidas en la resolución inicial. Su fijación y cobro mediante la vía del apremio patrimonial se hará en el mismo proceso.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 492

El arraigo se decretará sin más trámite ni garantía. Si se solicita como previo a la demanda, esta deberá presentarse dentro de los tres días siguientes a la notificación; de lo contrario, se levantará de oficio o a petición de parte y se

condenará al peticionario al pago de los daños y perjuicios correspondientes. Se ejecutará de la misma forma indicada en la norma anterior.

El arraigo consistirá en la prevención del juez al demandado de que este debe estar a derecho con el nombramiento de un representante legítimo, suficientemente instruido para sostener el proceso y comprometer a la parte representada. En ningún caso se le dará a la medida de arraigo efectos contrarios a la libertad de tránsito de las personas.

En caso de personas jurídicas o de la Administración Pública, el arraigo solo se decretará si no existe otro apoderado o representante con poder suficiente residente en el país.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 493

En los procesos contra el Estado o cualquiera de sus instituciones u órganos, que sea de conocimiento de la jurisdicción laboral y que no versen sobre la violación de fueros especiales de tutela, cuya pretensión tenga como efecto la reinstalación al puesto de trabajo, podrá plantearse como medida cautelar la suspensión de los efectos del acto de despido o, en su caso, la reinstalación provisional de la persona trabajadora.

La medida cautelar será procedente cuando la ejecución o permanencia de la conducta administrativa sometida a proceso pueda ser fuente de daños y perjuicios, actuales o potenciales, de difícil o imposible reparación.

La medida también será procedente en supuestos no regidos por el derecho público, cuando en proceso judicial se impugne la validez o la injusticia del acto del despido y se invoque alguna norma de estabilidad.

El órgano jurisdiccional, al pronunciarse sobre la solicitud, ponderará no solo la seriedad de la petición y los intereses cuya tutela provisional se pide, sino también las eventuales lesiones que se puedan producir al interés público o a la armonía o seguridad de las empresas, de manera tal que no se afecten el funcionamiento de la organización o entidad, ni el buen servicio, disponiendo o manteniendo situaciones inconvenientes. La satisfacción del interés público se tendrá, al resolverse estas situaciones, como valor preeminente.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 494

La solicitud se sustanciará en proceso incidental. Si lo que se pide es la suspensión de los efectos del acto, al dársele curso a la articulación, se ordenará a la autoridad administrativa no ejecutar el acto hasta tanto no se resuelva la solicitud, apercibiéndola de que el incumplimiento la hará incurrir en el delito de desobediencia a la autoridad y en el pago de salarios caídos. La notificación se hará legítimamente por cualquier medio escrito, inclusive por la propia parte interesada, si comprueba al despacho el recibido de la comunicación.

La reinstalación se regirá en lo pertinente por lo dispuesto en el capítulo que regula el procedimiento de ejecución.

En todo supuesto de violación de fueros especiales de tutela, la reinstalación precautoria se regirá por lo señalado en el procedimiento previsto para esos casos.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO VI

Procedimiento ordinario

SECCIÓN I

Pretensiones, traslado y excepciones

ARTÍCULO 495

Se sustanciará en el procedimiento ordinario toda pretensión para la cual no exista un trámite especialmente señalado.

La demanda deberá ser presentada, por escrito o en formato electrónico, en los despachos en los cuales se tramiten los procesos en forma virtual. Obligatoriamente contendrá:

1) El nombre del actor, sus calidades, el número del documento de su identificación, y su domicilio y dirección exactos, si los tuviera.
2) El nombre del demandado, sus calidades, el domicilio y la dirección exactos. Si se tratara de una persona jurídica o de una organización

empresarial, se deberá hacer referencia al nombre o la razón social del centro de trabajo y, de ser posible, al nombre de la persona o las personas bajo cuya dirección se ha laborado.

3) La indicación del lugar donde se han prestado los servicios.

4) Los hechos y los antecedentes del caso, relacionados con el objeto del proceso, expuestos uno por uno, numerados y especificados.

5) Las pretensiones que se formulen, las que deben exponerse de forma clara y separada unas de otras, debiendo indicarse cuáles son principales y cuáles subsidiarias, en el supuesto de que la modalidad de la pretensión incluya a estas últimas. Cuando se reclamen daños y perjuicios deberá concretarse el motivo que los origina, en qué consisten y su estimación, la cual podrá hacerse de forma prudencial.

6) El ofrecimiento detallado de todos los medios de prueba. La documental debe presentarse en ese acto. Podrá solicitarse en la demanda orden del tribunal, que este no negará a menos que lo pedido sea ilegal, para obtener de registros o archivos, particulares o privados, informes documentados, constancias o certificaciones que sean de interés para el proceso. Es obligación de la parte diligenciar directamente la obtención de esas pruebas. Deberá advertirse a los destinatarios que deben cumplir lo ordenado en un plazo máximo de cinco días, bajo pena de incurrir en el delito de desobediencia a la autoridad. El tribunal dispondrá, en cada caso, si la prueba debe ser entregada a la parte o remitida por el

destinatario de la orden directamente al tribunal. La prueba podrá ser evacuada por medios electrónicos, directamente por el órgano.

La parte puede proponer prueba pericial a su costa, aun en los casos en que, de acuerdo con la ley, deba nombrarse un perito del Organismo de Investigación Judicial (OIJ). Si el ofrecimiento fuera hecho por ambas partes, el nombramiento recaerá en una misma persona y se hará de acuerdo con las disposiciones de la legislación procesal civil o mediante terna que se pedirá por cualquier medio de comunicación, incluido el electrónico, al respectivo colegio profesional. El ofrecimiento de prueba pericial por las partes no excluye la designación de peritos oficiales, cuando así esté dispuesto o permitido por las leyes.

7) La dirección para notificar a la parte demandada. Si para ese efecto fuera necesario comisionar a otra autoridad, la parte actora podrá hacer llegar la comisión a la respectiva autoridad y suministrarle la información que se requiera para realizar el acto; de lo contrario, el despacho hará el envío por correo certificado o comunicación electrónica.

8) Cuando así se requiera, la prueba de la cual se deduzca que la vía administrativa está agotada.

9) El lugar, la forma o el medio electrónico para atender la notificación de las resoluciones escritas.

10) La parte actora podrá estimar su demanda como una de menor cuantía, en cuyo caso el proceso seguirá el procedimiento especial regulado en el artículo 539 de este Código.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 496

Cuando la demanda no cumpla los requisitos antes señalados, excepción hecha del que se refiere al agotamiento de la vía administrativa, el juzgado ordenará su subsanación dentro del plazo de cinco días; para ello, deberá indicar los requisitos omitidos o incompletos, bajo pena de ordenar la inadmisibilidad y el archivo del expediente. El archivo provocará el fenecimiento del asunto desde el punto de vista procesal y solo podrá readmitirse para su trámite subsanándose las omisiones o los defectos prevenidos, teniéndose la demanda como no puesta para todo efecto.

También, ordenará a la parte integrar debidamente la litis, cuando esta se encuentre incompleta o incorrectamente planteada e indicará las omisiones en que hubiera incurrido sobre extremos irrenunciables, para que, si a bien lo tiene, los incorpore como parte de la demanda o contrademanda, hasta la fase preliminar de la audiencia. Sin embargo, cuando el defecto en la integración se origine en un litis consorcio pasivo necesario, la integración podrá ordenarse de oficio.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 497

Presentada la demanda en debida forma, se dará traslado de esta por un plazo perentorio de diez días para su contestación. En esta se expondrá con claridad si se rechazan los hechos o si se admiten con variantes o rectificaciones, y se deberán ofrecer todas las pruebas de interés para la parte y hacer el respectivo señalamiento del lugar y la forma o medio para notificaciones. En cuanto a la aportación de las pruebas por la parte, se aplicará también lo dispuesto para la demanda, inclusive en lo que respecta a prueba pericial, en los casos en que debe designarse un perito oficial.

También, en el escrito de contestación podrá presentarse contrademanda. Esta última solo es posible proponerla en el procedimiento ordinario y se regirá en lo pertinente por lo dispuesto en los dos artículos anteriores, pero la declaratoria de inadmisibilidad hará imposible su reiteración dentro del mismo proceso.

En los casos de demandas relacionadas con conflictos colectivos jurídicos, se estará también a lo dispuesto en el artículo 446.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 498

La contrademanda, cuando la hubiera, será trasladada a la parte reconvenida por diez días y su contestación se ajustará a lo dicho en el artículo anterior. Es suficiente la notificación de ese traslado a la parte reconvenida en el lugar o medio señalado para notificaciones.

Al darse el traslado de la demanda y contrademanda, se prevendrá a la parte de que si no contesta en el término concedido o no responde de forma clara, se le tendrá por allanada en cuanto a los hechos no contestados o no respondidos según queda dicho, los que se tendrán por ciertos en sentencia, salvo que en el expediente existan elementos probatorios que los desvirtúen.

También, en ese mismo momento procesal se ordenarán las peritaciones a cargo de las dependencias oficiales que se ofrezcan o que sea necesario evacuar por estar así previsto en la ley, lo cual se comunicará de inmediato a los órganos correspondientes, para que las practiquen.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 499

La presentación de la demanda, en sí misma considerada, así como el emplazamiento, debidamente notificado, producen la interrupción de la prescripción. El emplazamiento provoca, además, una situación de pendencia, durante la cual y hasta la firmeza de la sentencia producirá efectos interruptores de la prescripción de forma continuada.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 500

En el mismo escrito de contestación de la demanda o la contrademanda deberán oponerse todas las defensas formales y de fondo, con indicación de los hechos impeditivos, las razones que sirven de fundamento a la oposición y ofrecerse los medios de prueba que le correspondan.

En caso de despido, el empleador o la empleadora solo podrá alegar como hechos justificantes de la destitución los indicados en la carta de despido entregada a la persona trabajadora, de la forma prevista en el artículo 35 de este mismo Código, o tomados en cuenta en el acto formal del despido, cuando ha sido precedido de un procedimiento escrito.

Se podrá justificar la falta de la entrega de la carta y alegar las conductas atribuidas como causa del despido sin responsabilidad, si al mismo tiempo se comprueba haber entregado copia del documento a la oficina del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la forma y los términos indicados en el artículo 35 de este Código.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 501

Las pruebas de la contrademanda y réplica deben presentarse u ofrecerse en la misma forma establecida para la demanda y las relacionadas con las

excepciones en el momento en que la parte deba referirse a ellas o, a más tardar, en la fase preliminar de la audiencia o en la audiencia preliminar, cuando la substanciación del proceso se lleve a cabo en dos audiencias.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 502

Las partes no tienen obligación de indicar los fundamentos jurídicos de las proposiciones, pero deben plantearlas con claridad y precisión e indicar las razones que a su juicio las amparan.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 503

Serán de previa resolución las siguientes excepciones:

1.- Compromiso arbitral.

2.- Falta de competencia.

3.- Falta de agotamiento de la vía administrativa, cuando la parte hubiera optado por ese trámite.

4.- Falta de capacidad de la parte, inexistencia o insuficiencia de la representación.

5.- Existencia de defectos en el escrito de demanda o contrademanda que a juicio de la parte que la interpone impiden verter pronunciamiento válido sobre el fondo.

6.- Litispendencia.

7.- Indebida acumulación de pretensiones.

8.- Improcedencia del proceso elegido.

9.- Indebida integración de la litis.

La excepción de incompetencia deberá ser resuelta antes de la etapa de audiencias y se estará a lo dispuesto en la sección III del CAPÍTULO I de este título.

Las otras excepciones previas se reservarán para ser conocidas en la audiencia preliminar o en la fase preliminar de ese acto procesal en los procesos de única audiencia, con evacuación de las pruebas que las respalden.

La improcedencia de la vía escogida podrá apreciarse también de oficio, para efectos de orientar la tramitación del proceso.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 504

Si bien todas las excepciones materiales pueden oponerse hasta en la contestación de la demanda o contrademanda, las de transacción y

prescripción podrán alegarse hasta en la fase preliminar de la audiencia en los procesos de única audiencia. En este caso, serán sustanciadas sumariamente en ese mismo acto.

También podrán oponerse en esa misma oportunidad otras excepciones materiales, cuando los hechos en que se funden hubieran ocurrido con posterioridad a la contestación o hubieran llegado a conocimiento de la parte después del plazo para contestar.

Esas mismas excepciones podrán oponerse en la audiencia de juicio, cuando los hechos que las sustentan se hubieran dado o consolidado con posterioridad a la audiencia preliminar.

Las excepciones materiales de cosa juzgada, transacción y las excepciones de caducidad, autorizadas expresamente por el ordenamiento sustantivo, podrán ser alegadas hasta la audiencia complementaria o de juicio, con el fin de evitar la promulgación de sentencias contradictorias.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 505

Si alguna parte invocara, como fundamento de una excepción procesal, elementos de hecho sustanciales o viceversa, el error no será motivo para rechazar de plano la gestión y los tribunales le darán a la objeción el tratamiento correcto, según su naturaleza.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN II

Sentencia anticipada

ARTÍCULO 506

Si la parte demandada se allanara a las pretensiones del actor, no contestara oportunamente la demanda o no hubiera respondido todos los hechos de la demanda, de la forma prevista en este Código, se dictará sentencia anticipada, en la cual se tendrán por ciertos esos hechos y se emitirá pronunciamiento sobre las pretensiones deducidas, siempre y cuando no se hayan opuesto excepciones que, con independencia de la contestación, requieran ser debatidas en audiencia.

Al emitir pronunciamiento, salvo el caso de allanamiento, se tomarán en cuenta las pruebas que existan en el expediente, que impidan tener por ciertos los hechos de la forma expuesta en la demanda.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 507

Cuando la certeza de los hechos de la demanda solo puede establecerse parcialmente o tal certeza está referida únicamente a los hechos de la contrademanda, las cuestiones inciertas se debatirán mediante audiencia. En

esta última no se debatirá sobre los hechos admitidos o que deban tenerse por ciertos.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 508

Podrá dictarse también sentencia anticipada, de oficio o mediante la interposición de la correspondiente excepción, declarando la improponibilidad de la demanda y su consiguiente archivo, cuando:

1) La pretensión ya fue objeto de pronunciamiento en un proceso anterior con autoridad de cosa juzgada, de modo que el nuevo proceso sea reiteración del anterior.

2) El derecho hubiera sido transado con anterioridad.

3) Cuando haya evidencia de demanda simulada o el fin perseguido en el proceso sea ilícito o prohibido.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 509

La prescripción y la caducidad autorizada expresamente por el ordenamiento sustantivo, de los derechos pretendidos en juicio, son declarables en sentencia anticipada.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 510

La improponibilidad y la caducidad pueden declararse de oficio únicamente por el juzgado de instancia, pero de previo deberá oírse al respecto a las partes por tres días.

Si en alguno de los casos tratados en los dos artículos anteriores fuera necesario evacuar pruebas de hechos sustentantes o enervantes de la excepción o intención oficiosa, se postergará la resolución para la etapa de la audiencia.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 511

En los asuntos de puro derecho se dictará la sentencia dentro de los quince días posteriores a la contestación de la demanda o contrademanda o, en su caso, de las excepciones interpuestas, previo traslado para conclusiones.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN III

Audiencias

ARTÍCULO 512

El proceso ordinario se sustanciará, como regla general, en una audiencia oral, la cual se dividirá en dos fases: una preliminar y la otra complementaria o de juicio.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 513

Si no se estuviera en un supuesto de sentencia anticipada, contestada la demanda o la reconvención en su caso, y no hubiera ninguna cuestión que requiera solución previa, en una sola resolución se pondrán esas contestaciones a conocimiento de la parte contraria y se señalará hora y fecha para la celebración de la audiencia, a más tardar dentro del mes siguiente. En esa misma resolución se emitirá pronunciamiento acerca de la admisibilidad de las pruebas a evacuarse en la audiencia y, en su caso, se fijarán los honorarios de los peritos no oficiales.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 514

Las partes podrán solicitar, verbalmente al despacho judicial, la entrega de cédulas de citación para los testigos.

El diligenciamiento de la orden de citación le corresponderá a la parte que ofreció la prueba y el documento deberá ser entregado al despacho antes de la audiencia, con la debida constancia de haberse hecho la citación.

También, podrá pedirse por escrito al juzgado la intervención de las autoridades judiciales o de policía para llevar a cabo la citación, cuya prueba también deberá aportarse al despacho antes de la celebración de la audiencia.

Si la parte se ofrece o hubiera sido ofrecida como declarante, deberá obligatoriamente comparecer a la audiencia, sin necesidad de ninguna citación. Su inasistencia se tendrá como acto de deslealtad y podrá ser tomada en cuenta para tener por ciertos los hechos que se pretenden acreditar con la declaración, salvo que en el expediente existan elementos probatorios que los desvirtúen.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 515

Queda prohibido a los patronos negar permiso a las personas trabajadoras para ausentarse del trabajo, cuando estas deban comparecer como testigos o actuar en alguna otra diligencia judicial, realizar alguna diligencia administrativa personal ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debidamente justificada o participar de algún proceso disciplinario de la Administración Pública. Tampoco podrán rebajarles sus salarios por tales

motivos, siempre que las personas trabajadoras muestren, por anticipado, la respectiva orden de citación y, posteriormente, el comprobante de asistencia.

(Así reformado por el artículo único de la Ley para facilitar las gestiones administrativas de las personas trabajadoras ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, N° 10771 del 4 de noviembre de 2025)

ARTÍCULO 516

Las pericias oficiales se harán sin costo alguno para las partes. Los honorarios de los peritos no oficiales, que se designen a petición de los litigantes, deberán ser cubiertos por la parte que los propone, dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la probanza, bajo pena de tenerla como inevacuable de pleno derecho, si no se depositan oportunamente a la orden del despacho.

La negativa de una parte a someterse a una valoración o la obstaculización para practicar una pericia se tendrá como maliciosa o como indicio de lo que se quiere demostrar, desvirtuar o hacer dubitativo.

A excepción de los asuntos sobre seguridad social, en los cuales los dictámenes deberán presentarse siempre al juzgado por escrito o digitalmente de forma completa, en los demás procesos podrá presentarse por escrito al juzgado o rendirse de forma oral en la audiencia cuando esta tuviera lugar. En último supuesto, el perito deberá presentar de forma escrita al menos las conclusiones de su dictamen. En todos los casos en que se celebre audiencia, los peritos tienen el deber, bajo pena de ineficacia del dictamen, de comparecer a ese acto para la exposición oral de la experticia y posibilitar el contradictorio. En

materia laboral no se aplicará el artículo 34 de la Ley N.° 5524, Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, de 7 de mayo de 1974, en cuanto le atribuye competencia al Consejo Médico Forense para conocer en grado, mediante recurso de apelación, de los dictámenes rendidos por los miembros del Departamento de Medicina Legal de dicho Organismo, pero se le podrá tomar criterio a ese Consejo, si así se ordena para mejor proveer. En este caso, el dictamen se presentará de la forma prevista en esta sección y se discutirá, cuando sea necesario, con la participación de uno solo de sus miembros.

El incumplimiento injustificado de las personas nombradas para hacer las peritaciones dará lugar a responsabilidad civil y laboral, reputándose la omisión como falta grave y motivo suficiente para excluirlas de los respectivos roles de peritos o iniciar el respectivo procedimiento disciplinario.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 517

En la fase preliminar se realizarán las siguientes actuaciones:

1.- Informe a las partes sobre el objeto del proceso y el orden en que se conocerán las cuestiones a resolver.

2.- Aclaración, ajuste y subsanación de las proposiciones de las partes, cuando a criterio del juzgado sean oscuras, imprecisas u omisas respecto de derechos irrenunciables, tanto en extremos principales o accesorios, cuando con anterioridad se hubiera omitido hacerlo. Si se estimara que hay deficiencias en

uno u otro sentido, se le dará al respecto la palabra primero a la parte actora y después a la demandada, para que manifiesten lo que sea de su interés.

3.- Intento de conciliación. Se tratará de persuadir a las partes para que solucionen el conflicto de forma conciliada en lo que sea legalmente posible. Para tales efectos, se les ilustrará sobre las ventajas de una solución conciliada, sin que sus manifestaciones constituyan motivo para recusar a la persona que juzga. En el acta no se incluirán manifestaciones hechas por las partes con motivo de la conciliación y lo afirmado por ellas no podrá interpretarse como aceptación de las proposiciones efectuadas. La conciliación estará a cargo preferentemente de un conciliador judicial, si lo existiera en el juzgado o en el respectivo circuito judicial y estuviera disponible, en cuyo caso la asumirá en la misma audiencia, sustituyendo a quien la dirige, para esa única actividad. De no haberlo, la conciliación la dirigirá otro juez del mismo despacho o por quien esté juzgado el caso.

4.- Si no se diera la conciliación, se procederá a recibir la prueba que se estime pertinente sobre: nulidades no resueltas anteriormente, vicios de procedimiento invocados en la audiencia y excepciones previas no resueltas con anterioridad.

5.- De seguido se discutirá y resolverá sobre todas esas cuestiones. De existir vicios u omisiones, en un único pronunciamiento ordenará las correcciones, nulidades y reposiciones que sean necesarias. Cuando se trate del cumplimiento de requisitos o formalidades omitidas, se ordenará a la parte subsanarlas en ese mismo acto o, de ser necesario, se le dará un plazo prudencial para cumplirlas. Si no se cumpliera lo ordenado, se dispondrá la

inadmisibilidad de la demanda o contrademanda y el archivo del expediente en su caso, de la forma y con los efectos ya previstos. Si se declarara procedente la litis pendencia se tendrá por fenecido el proceso y se ordenará el archivo del expediente. De disponerse la improcedencia de la vía escogida, se le dará al proceso la orientación que corresponda.

6.- Recepción de las pruebas sobre excepciones previas o cuestiones de improponibilidad reservadas y emisión anticipada del pronunciamiento correspondiente, que hubieran sido admitidas al convocarse la audiencia.

Si las mismas probanzas están ligadas, además de la cuestión que se puede resolver de forma anticipada, con el fondo del asunto, la resolución del punto se reservará para la sentencia final.

7.- Se dará traslado sumarísimo sobre las pruebas allegadas al expediente y que se hubieran dispuesto al cursarse la demanda o la reconvención y, en su caso, se ordenarán las pruebas que el tribunal juzgue indispensables como complementarias o para mejor proveer, a indicación de las partes o de propia iniciativa, siempre y cuando versen sobre los hechos introducidos legalmente a debate en el proceso.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 518

En la fase complementaria:

1) Se leerán las pruebas anticipadas e irrepetibles, las cuales se incorporarán por esa vía al debate. Este acto podrá suprimirse según lo dispuesto en esta misma sección.

2) Se recibirán las pruebas admitidas:

2.1. Primero se llamará a los peritos citados, quienes en primer término harán un resumen de su dictamen y luego se discutirá sobre la peritación, debiendo responder el perito las preguntas que le hagan las partes. Para hacerlo podrán consultar documentos o notas escritas.

Podrán solicitarse al perito adiciones y aclaraciones verbalmente.

2.2. De seguido, se recibirán las declaraciones de parte y de los testigos que se hayan propuesto, de acuerdo con los hechos o temas que a cada uno correspondan, según sea el caso.

La declaración se iniciará mediante una exposición espontánea del deponente, dando las razones de su dicho y luego se les permitirá a las partes hacerles las preguntas de su interés y, finalmente, quien dirige el debate podrá también repreguntar al testigo sobre lo que le parezca conveniente.

Tanto en el caso de los peritos como de los declarantes, el que dirige moderará el interrogatorio y evitará preguntas capciosas, sugestivas, repetidas, excesivas, impertinentes, indebidas, de tal manera que el derecho de preguntar no se torne en un abuso contrario a la dignidad de las personas y al principio de celeridad.

3) Se procederá a la formulación de las conclusiones de las partes, por el tiempo que fije el juzgado.

4) Se deliberará y dictará la parte dispositiva de la sentencia de inmediato de forma oral, debiendo señalarse, en ese mismo acto, la hora y fecha, dentro de los cinco días siguientes, para la incorporación al expediente y entrega a las partes del texto integral del fallo, el cual será escrito. Cuando se utilice tecnología electrónica, el fallo deberá documentarse en el respaldo correspondiente, de manera que se pueda reproducir de forma escrita o entregarse a la parte por otro medio. En procesos complejos o con abundante prueba, según lo determine la persona juzgadora, podrá postergarse, improrrogablemente hasta por un lapso máximo de quince días después de la conclusión del juicio, el dictado completo de la sentencia, incluida su parte dispositiva.

Cuando todas las partes se manifiesten satisfechas con la sentencia en su parte dispositiva, podrán relevar al juzgado de la redacción de las otras partes de esa resolución, debiéndose dejar constancia, de forma expresa, de esa conformidad.

(Así reformado el inciso 4) anterior por el artículo único de la ley N° 9884 del 20 de agosto del 2020)

5) La persona juzgadora, que haya realizado la audiencia del proceso a su cargo, conservará la competencia para dictar la sentencia de ese caso concreto, aun cuando haya dejado de ejercer sus funciones en ese

despacho, ya sea por traslado, ascenso, vencimiento del nombramiento u otra situación análoga.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo único de la ley N° 9884 del 20 de agosto del 2020)

6) Cuando en la votación de una resolución, por parte de un tribunal colegiado, no resultara mayoría de votos conformes de toda conformidad sobre todos y cada uno de los pronunciamientos de hecho o de derecho, o sobre la decisión que haya de dictarse, se dejará constancia de ello en el expediente, sin especificar los puntos de divergencia. En este caso se completará el tribunal con dos integrantes suplentes. El nuevo tribunal, así integrado, tendrá amplia competencia para pronunciarse sobre todas y cada una de las cuestiones objeto de recurso y la decisión se tomará por mayoría de votos. A efectos de que exista esa mayoría en todo caso, cuando la resolución tenga varios extremos que dependan unos de otros, el haber votado negativamente en los primeros, sobre los cuales haya habido votación, no será motivo que autorice al integrante que así hubiera votado para dejar de concurrir con su opinión y voto a la resolución de los demás y, cuando su voto sea único, deberá adherirse forzosamente a cualquiera de los otros votos, a fin de formar la mayoría, sin que esta forzada adhesión pueda acarrearle responsabilidad civil ni penal.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo único de la ley N° 9884 del 20 de agosto del 2020)

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 519

A solicitud de parte o por decisión del juzgado, los procesos ordinarios de evidente complejidad podrán ventilarse en dos audiencias, en cuyo caso en la primera audiencia se cumplirán los actos de la fase preliminar del proceso en única audiencia y, en la segunda, los de la fase complementaria o de juicio. La decisión debe ser razonada.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 520

Las mismas reglas se aplicarán en los procesos no ordinarios, cuando deba ventilarse alguna cuestión de forma contradictoria que requiera la recepción de pruebas cumpliendo el principio de inmediación.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 521

Cuando el proceso deba ventilarse en dos audiencias, se procederá conforme a lo indicado en el artículo 513 y en la misma resolución que haga el señalamiento para la audiencia preliminar, el juzgado se pronunciará únicamente sobre la admisibilidad de las pruebas que deban evacuarse en esa audiencia.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 522

Al concluirse la audiencia preliminar se emitirá pronunciamiento sobre las pruebas ofrecidas por las partes, respecto de las cuestiones de fondo debatidas; se fijarán los honorarios de los peritos no oficiales; se dará traslado sumarísimo sobre las pruebas allegadas al expediente que se hubieran dispuesto al cursarse la demanda o reconvención y, en su caso, se ordenarán las pruebas que el tribunal juzgue indispensables como complementarias o para mejor proveer, a indicación de las partes o por propia iniciativa, siempre y cuando versen sobre los hechos introducidos legalmente a debate en el proceso, y se hará señalamiento de la hora y fecha para la audiencia complementaria o de juicio, cuando así se requiera, la cual necesariamente deberá llevarse a cabo dentro del mes siguiente.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 523

En la audiencia de juicio se dará traslado sumarísimo de las probanzas incorporadas al expediente, después de la audiencia preliminar.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 524

Cuando se deniegue alguna prueba, el ofrecimiento podrá reintentarse en la audiencia respectiva y si se mantuviera la denegatoria esta podrá impugnarse en esa oportunidad, de la forma prevista en este Código, caso en el cual la apelación se tramitará de forma reservada.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN IV

Convocatoria a audiencias y reglas aplicables a esos actos

ARTÍCULO 525

Las audiencias se iniciarán obligatoriamente a la hora y fecha señaladas y serán públicas, salvo que el juzgado disponga que su celebración sea privada, en atención a la dignidad de alguna de las partes.

La parte que asiste tardíamente tomará la audiencia en el momento en que se halle y no podrá pedir la repetición de actos ya cumplidos.

Se realizarán en el despacho o sala existente al efecto. Sin embargo, los jueces podrán disponer que la celebración sea en otro lugar, si ello es más conveniente para un mejor desarrollo de la audiencia.

La persona titular del órgano deberá asegurar, durante su celebración, el pleno respeto de los principios de la oralidad; promoverá el contradictorio como instrumento para la verificación de la verdad real; velará por la concentración de los distintos actos procesales que corresponda celebrar, y fungirá como

directora de la audiencia, abriendo y dando por concluidas sus etapas, otorgando y limitando el uso de la palabra, disponiendo sobre los aspectos importantes que deben hacerse constar en el acta y realizando todas las actuaciones necesarias para que el debate transcurra ordenadamente.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 526

Las partes, o sus representantes debidamente acreditados en el caso de las personas jurídicas, deberán comparecer a las audiencias a que sean convocados. Podrá hacerlo, en su lugar, una persona con poder especial judicial; sin embargo, cuando la parte en persona o por medio del representante social deba comparecer como declarante, su asistencia es obligatoria, bajo pena de tener la incomparecencia como presunción de veracidad de los hechos o temas objeto de la declaración.

La inasistencia de la parte que estuviera obligada a asistir podrá justificarse, a los efectos de reprogramar el acto de su declaración, solo por razones que realmente impidan la asistencia y siempre y cuando la justificación se haga antes de la hora y fecha señaladas, salvo que los hechos que la motivan se hayan dado el mismo día de la audiencia, caso en el cual deberá avisarlo de forma inmediata al despacho por cualquier vía y justificarlo el día siguiente.

El impedimento del abogado o la abogada deberá comprobarse de la misma forma y si lo invocado fuera otra actividad judicial coetánea, solo se tomará

como justa causa para no asistir si aquella se hubiera dispuesto y notificado con anterioridad.

No será válido invocar como justificantes actividades de interés personal o familiar.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 527

La audiencia se celebrará si asiste por lo menos una de las partes o su representante legal, con el debido patrocinio letrado cuando se requiera. En tal caso, se desarrollarán todos los actos de la audiencia que sea posible llevar a cabo y en ella se recibirá la prueba de esa parte y los testimonios de las personas ofrecidas por la contraria que se presentaran.

Si la parte demandada o reconvenida no asistiera a una audiencia preliminar o única, se tendrán como desistidas las excepciones o cuestiones formales de previa resolución deducidas por esa parte, propias de ser conocidas en la fase preliminar; pero, si versaran sobre defectos que impidan resolver válidamente el fondo, el juzgado dispondrá de oficio las correcciones o integraciones que sean necesarias.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 528

Si se produjera la inasistencia de alguna de las partes o de todas a la audiencia única o de juicio, la sentencia se dictará apreciando los hechos a la luz de las pruebas recibidas o incorporadas, las cargas probatorias omitidas, el mérito de los autos y los criterios de valoración establecidos en este Código.

En estos casos, el órgano puede ordenar pruebas complementarias o para mejor proveer, que sean indispensables para resolver con acierto el fondo del conflicto, disponiendo para ello, si fuera necesario y por una única vez, la prórroga de la audiencia. Si lo ordenado fuera prueba documental, se fijará un plazo para su evacuación.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 529

En las audiencias se otorgará la palabra, por su orden, al actor, al demandado, a los terceros o coadyuvantes, o a sus respectivos representantes. Si alguna de las partes tuviera más de una abogada o un abogado, los intervinientes deberán distribuirse su actividad y el uso de la palabra, e informarlo anticipadamente al tribunal. Queda prohibida la participación conjunta en una actuación específica.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 530

Las resoluciones de las cuestiones que deban conocerse o que se planteen dentro de la audiencia se dictarán oralmente y quedarán notificadas a las partes en ese mismo acto con la sola lectura, debiendo consignarse en el acta, al menos sucintamente, los fundamentos jurídicos y de hecho del pronunciamiento.

A excepción de la sentencia, contra las resoluciones dictadas en la audiencia cabrá el recurso de revocatoria, el cual deberá interponerse de forma oral y resolverse de esa misma forma, de inmediato.

Igualmente, salvo el caso de la sentencia, si procediera la apelación contra algún pronunciamiento emitido en la audiencia, este recurso deberá interponerse de forma oral inmediatamente después de la notificación y el punto quedará resuelto definitivamente, si no se hace así.

La alzada se tramitará únicamente en aquellos casos en que el pronunciamiento impide la continuación de la audiencia. En los demás, se reservará para ser conocida conjuntamente con el recurso que proceda contra la sentencia, según la actualidad de su interés.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 531

Los traslados que se den en las audiencias serán sumarísimos, para ser evacuados de forma inmediata, de tal manera que no constituyan un obstáculo para el normal desarrollo de la actividad.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 532

Los asistentes y las asistentes tienen el deber de permanecer en actitud respetuosa y en silencio, mientras no estén autorizados para exponer o responder las preguntas que se les formulen. Les queda absolutamente prohibido portar armas u objetos aptos para incomodar u ofender, mantener los teléfonos móviles encendidos y adoptar comportamientos intimidatorios, provocativos o de insinuación. Si la persona, no obstante de haber sido prevenida, continúa con el comportamiento indebido, podrá ser expulsada de la audiencia, lo cual dará lugar a que se le tenga como inasistente a partir de ese momento, para todo efecto.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 533

Con motivo de la audiencia se levantará un acta, en la cual se dejará constancia de lo siguiente:

1) La hora y fecha de inicio de la actuación.

2) Los nombres de las partes y de los abogados o las abogadas que asisten, los peritos y los declarantes.

3) Una descripción lacónica de las etapas de la audiencia y de su desarrollo y, de producirse, del contenido de la solución conciliada del conflicto.

4) Los pedidos de revocatoria o las objeciones de las partes y las resoluciones orales del juzgado, respecto de las cuales se hará una fundamentación lacónica.

5) De la prueba documental que se incorpora en el acto de la audiencia, lo que deberá hacerse mediante lectura, que la realizará quien dirige la audiencia o la persona que le asiste. La lectura podrá suprimirse, si las partes están de acuerdo o cuando razonablemente sea necesario para salvaguardar el debido proceso.

6) El nombre de las partes declarantes, los testigos o los peritos, las calidades y el documento de identificación de cada uno.

7) Las apelaciones interpuestas por las partes. Deberá indicar, de forma muy concreta, los motivos de los recursos, sin perjuicio de que la parte apelante los desarrolle posterior y oportunamente por escrito.

8) La parte dispositiva de la sentencia y de su lectura, cuando se dicta en el mismo acto de la audiencia.

El acta será firmada por la persona que ha dirigido la audiencia, las partes y sus abogados o abogadas. Las otras personas comparecientes firmarán un

documento de asistencia, el cual será agregado al expediente. Si alguna persona se negara a firmar, o se ha retirado antes de la lectura de la parte dispositiva de la sentencia, se dejará constando ese hecho también en el acta. Si la audiencia se hubiera grabado en audio y video, en lugar del acta se consignará una constancia firmada por quien ha dirigido la audiencia y dichas partes, de que el acto fue llevado a cabo, con indicación de las horas y la fecha de su realización.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 534

A excepción de lo mencionado antes respecto del contenido de la conciliación, se prohíbe la transcripción literal o de forma extensa de los contenidos probatorios.

Los tribunales deberán grabar las audiencias a través de medios tecnológicos que garanticen adecuadamente la conservación de sus contenidos y sirvan como ayuda de memoria en la redacción de la sentencia.

Las grabaciones se mantendrán sin borrarse hasta un año después de ejecutada la sentencia firme y las partes podrán obtener copias o reproducciones a su costa.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 535

Las audiencias se desarrollarán sin interrupción, durante las horas y los días que se requieran, salvo para:

1) El estudio y la resolución de cuestiones complejas que se presenten en su transcurso. Estas interrupciones se harán de forma muy breve, de tal manera que no se afecte la unidad del acto.

2) Para realizar el reconocimiento de lugares o de objetos que se hallen en sitio distinto del de la audiencia o para evacuar el testimonio de personas que no puedan trasladarse.

3) Para intentar acuerdos conciliatorios, si así lo piden las partes de consuno.

4) Cuando, a juicio de quien dirige la audiencia, fuera absolutamente indispensable para garantizar el derecho de defensa de los litigantes.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 536

Podrá posponerse la conclusión de una audiencia de juicio aun después del alegato de conclusiones o reprogramarse por una única vez y que la posposición no sea por más de diez días, cuando sea necesario recibir alguna probanza no evacuada en esa oportunidad o cuya trascendencia surja durante la audiencia, en ambos casos si se ordena para mejor proveer, o bien, cuando sea necesario para debatir adecuadamente sobre excepciones o cuestiones nuevas, legalmente alegadas en la audiencia, o para recibirles

declaración a testigos desobedientes de la citación. En este caso, sin necesidad de petición de la parte, se ordenará la presentación de esos testigos mediante la Fuerza Pública.

En el mismo acto se señalará la hora y la fecha para la continuación o reprogramación de la audiencia.

Si se tratara de la ampliación del debate sobre excepciones o cuestiones nuevas, también en ese mismo acto se emitirá pronunciamiento sobre la admisión de las pruebas ofrecidas y a su respecto se estará a lo señalado en las normas anteriores.

Una vez evacuadas las probanzas pendientes o las nuevas que fueran admisibles o incorporadas cuando procediera, se les dará la palabra a los asistentes, para el complemento de la conclusión y luego se dictará la sentencia, de la misma forma y en los términos previstos en el artículo 518.

En estos casos, la audiencia se concluirá válidamente con las partes que asistan y con ellas se realizarán las actuaciones faltantes, de la forma ya dispuesta.

La inasistencia de las partes no impedirá la recepción o la incorporación de la prueba ordenada y el dictado de la sentencia podrá hacerse de inmediato o de forma postergada, dentro del plazo previsto en este Código.

Las actuaciones se dejarán constando en un acta, que se consignará y firmará de la misma forma ya dispuesta. Todo lo que se resuelva se tendrá por notificado tanto a las partes asistentes como a las que dejaron de asistir.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 537

El dictado de la sentencia, su documentación y notificación a las partes fuera de los plazos indicados en este Código, sin causa justificada, constituirá falta grave de servicio y dará lugar a las responsabilidades civiles y disciplinarias correspondientes.

En caso de muerte, incapacidad o alguna otra situación fortuita o de fuerza mayor por la que deba sustituirse a la persona juzgadora, antes del dictado de la sentencia, el juzgado, con su nueva integración, deberá dictar sentencia con vista al registro audiovisual del juicio oral y público, para lo cual volverá a correr el plazo establecido en el inciso 4) del artículo 518.

De no existir o estar incompleto este registro, lo actuado y resuelto será nulo, por lo que el juicio oral y público deberá repetirse. Lo anterior, salvo en el caso de los actos y las actuaciones probatorias irreproductibles, que mantendrán su validez en la nueva audiencia.

(Así reformado por el artículo único de la ley N° 9884 del 20 de agosto del 2020)

SECCIÓN V

Reglas especiales aplicables a las pretensiones sobre seguridad social

ARTÍCULO 538

Las pretensiones correspondientes a la seguridad social se sustanciarán por el procedimiento ordinario, con las siguientes modificaciones:

1) Cuando se requieran valoraciones por peritos oficiales, en el mismo auto de traslado de la demanda se ordenará hacerlas al organismo correspondiente, las cuales se remitirán al juzgado por escrito o mediante comunicación electrónica que el funcionario competente de ese órgano se encargará de documentar materialmente en el expediente y de ponerlas a conocimiento de las partes por tres días.

2) La parte demandada deberá presentar, con la contestación de la demanda, una copia completa del expediente administrativo, incluyendo en ella el texto de los dictámenes médicos o jurídicos, cuando los hubiera. Si lo incumpliera, se producirá una presunción de veracidad o de certeza de los hechos cuya prueba depende de esa documentación, salvo que en el expediente haya prueba que lo contradiga o que exista causa justa que impida la presentación.

3) Podrá ordenarse, a solicitud de la parte interesada como prueba complementaria o de oficio para mejor proveer, dictámenes científicos de peritos particulares, pero su costo correrá a cargo de la parte interesada.

4) Se convocará a las partes a una audiencia única cuando deban evacuarse pruebas distintas de la documental, cuando haya discrepancias

respecto de las periciales o cuando el órgano lo considere necesario para cumplir el debido proceso.

5) Comparecerán a la audiencia todos los peritos que hubieran intervenido.

6) Si no fuera del caso la convocatoria a audiencia, la sentencia se dictará dentro de los quince días posteriores al traslado de la contestación de la demanda, de la réplica o la prueba documental o científica.

7) Al resolverse se tomarán en cuenta los antecedentes administrativos y el cúmulo de pruebas allegado al expediente en la sede judicial. En caso de discrepancia entre dictámenes científicos, se resolverá aplicando las reglas de valoración propias de este procedimiento y los principios aplicables de la materia.

8) Los beneficios pretendidos solo podrán estimarse dentro de las limitaciones legales y si se cumplen los requisitos exigidos por el respectivo ordenamiento.

9) Cuando se acoja una determinada prestación social sin establecerse de forma líquida y surgiera posteriormente alguna discrepancia, se hará la fijación por el órgano jurisdiccional en la vía de ejecución de sentencia, debiendo presentar, en tal caso la parte interesada, la respectiva liquidación, indicando de forma concreta las bases tomadas en cuenta para hacerla.

10) Los órganos jurisdiccionales deberán velar de forma estricta por el cumplimiento de los plazos y las partes obligadas a otorgar prestaciones sociales tendrán el deber de ejecutar, de forma pronta, las sentencias que las impongan y, en caso de que sea necesario en el trámite de ejecución, brindar toda la colaboración para que la fijación pueda hacerse con prontitud.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO VII

Procesos especiales

SECCIÓN I

Procesos de menor cuantía

ARTÍCULO 539

Los procesos que versen exclusivamente sobre pretensiones, cuya cuantía sea inferior a la señalada por la Corte Plena para el recurso de casación, serán tramitados conforme a las reglas de este Código, con las siguientes salvedades:

1) Se tramitarán en una sola audiencia oral.

2) La sentencia se dictará de forma oral y, salvo que alguna de las partes solicite expresamente la redacción integral de la sentencia, únicamente su parte dispositiva se consignará por escrito, excepto en procesos tramitados electrónicamente, en cuyo caso, esa parte dispositiva será digitada, de

modo que pueda ser reproducida de forma escrita o en respaldos electrónicos.

3) La sentencia tendrá recurso de apelación ante el Tribunal de Apelaciones y además podrá ser aclarada o adicionada a solicitud de parte o de oficio, en los términos previstos en este Código

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN II

Protección en fueros especiales y tutela del debido proceso

ARTÍCULO 540

Las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado, que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas.

Se encuentran dentro de esa previsión:

1) Los servidores y las servidoras del Estado en régimen de servicio civil, respecto del procedimiento ante el Tribunal de Servicio Civil que les garantiza el ordenamiento.

2) Las demás personas trabajadoras del sector público para la tutela del debido proceso o fueros semejantes, a que tengan derecho de acuerdo con el ordenamiento constitucional o legal.

3) Las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia, según se establece en el artículo 94 de este Código.

4) Las personas trabajadoras adolescentes, conforme lo manda el artículo 91 de la Ley N.° 7739, Código de la Niñez y la Adolescencia, de 6 de enero de 1998.

5) Las personas cubiertas por el artículo 367 de este Código y cualquier otra disposición tutelar del fuero sindical.

6) Las denunciantes y los denunciantes de hostigamiento sexual, tal como se establece en la Ley N.° 7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de 3 de febrero de 1995.

7) Las personas trabajadoras indicadas en el artículo 620 de este Código.

8) Quienes gocen de algún fuero semejante mediante ley, normas especiales o instrumento colectivo de trabajo.

9) Las personas denunciantes y testigos, de conformidad con lo establecido en la Ley de Promoción de Denuncias y Protección de las Personas Denunciantes y Testigos de Actos de Corrupción contra Represalias Laborales.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 27 de la Ley de protección de las personas denunciantes y testigos de actos de corrupción contra represalias laborales, N° 10437 del 29 de enero de 2024)

La tutela del debido proceso podrá demandarse en esta vía, cuando se inobserve respecto de las personas aforadas a que se refiere este artículo.

También, podrán impugnarse en la vía sumarísima prevista en esta sección, los casos de discriminación por cualquier causa, en contra de trabajadores o trabajadoras, que tengan lugar en el trabajo o con ocasión de él.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 541

Las personas indicadas en el artículo anterior tendrán derecho a un debido proceso, previo al despido, el cual se regirá por las siguientes disposiciones:

a) El debido proceso de las personas indicadas en los incisos 1), 2) y 8) del artículo anterior se regulará por el procedimiento administrativo de la dependencia competente conforme a la norma de tutela correspondiente, salvo el caso del inciso 8) en que no esté previsto un debido proceso.

b) El debido proceso para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5), 6) y 9) del artículo anterior deberá gestionarse ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 28 de la Ley de protección de las personas denunciantes y testigos de actos de corrupción contra represalias laborales, N° 10437 del 29 de enero de 2024)

c) El debido proceso de las personas indicadas en el inciso 7) del artículo anterior deberá gestionarse ante el juzgado de trabajo respectivo.

d) Excepcionalmente, el órgano del debido proceso podrá ordenar la suspensión de la persona trabajadora mientras se resuelve la gestión de despido, en los casos en que las faltas alegadas sean de tal gravedad que imposibiliten el desarrollo normal de la relación laboral.

e) Para que sea válido el despido, la parte empleadora deberá comprobar la falta ante el órgano del debido proceso correspondiente y obtener su autorización por resolución firme.

f) Autorizado el despido por resolución firme, el empleador o la empleadora gozará de un plazo de un mes de caducidad para hacer uso de la autorización del despido, contado desde la firmeza.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 542

La solicitud de tutela se presentará ante el juzgado de trabajo competente, mientras subsistan las medidas o los efectos que provocan la violación contra la cual se reclama. La aplicación de tutela por violación del debido proceso, en el caso de despido, se regirá por el plazo de prescripción de seis meses.

La firma del solicitante no requiere ser autenticada por la de un profesional o una profesional en derecho, si la persona interesada presenta personalmente el respectivo libelo; pero si fuera necesario debatir en audiencia, debe contarse con patrocinio letrado.

La petición deberá cumplir, en lo pertinente, los requisitos señalados para la demanda, excepto el que se refiere al agotamiento de la vía administrativa, e incluir el nombre de la persona, la institución, el órgano, el departamento o la oficina a la que se atribuye la arbitrariedad.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 543

El juzgado substanciará el procedimiento sin pérdida de tiempo, posponiendo cualquier asunto de diversa naturaleza que se tramite en el despacho. A más tardar dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibo de la solicitud, la autoridad judicial le dará curso, pidiéndole a la institución, la autoridad o a los órganos públicos o a la persona accionada 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, acompañado de copia de los documentos que sean de interés para la parte y de una copia certificada del expediente administrativo, en el caso de las relaciones de empleo público o del expediente del debido proceso en su caso, sin costo alguno para la parte demandante.

En el caso de actuaciones con resultados lesivos, en la misma resolución se podrá disponer la suspensión de los efectos del acto, y la parte accionante quedará repuesta provisionalmente a su situación previa al acto impugnado. Esa medida se ejecutará de inmediato sin necesidad de garantía alguna y podrá revisarse y modificarse a instancia de la parte accionada, por razones de conveniencia o de evidente interés público, o bien, porque valorada la situación de forma provisional se estime que existen evidencias excluyentes de discriminación, sin perjuicio de lo que se resuelva sobre el fondo.

(*) (Mediante resolución de la Sala Constitucional N° 011481 del 17 de mayo de 2023, se declaró inconstitucional la frase del párrafo anterior que indicaba: "hecha mediante la interposición del recurso correspondiente". Asimismo dicha sentencia indica que de conformidad con el artículo 91 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, y a fin de evitar graves dislocaciones en la seguridad jurídica, la justicia y la paz social, se dimensionan los efectos de este pronunciamiento para que ellos operen plenamente a partir del 12 de enero de 2023, fecha de publicación del primer aviso de la admisión de la acción en el Boletín Judicial.)

Cuando la acción verse sobre actos de las administraciones públicas, aunque no pida, se tendrá como demandado al Estado o a quien corresponda, y se pondrá la resolución inicial también a conocimiento de la Procuraduría General de la República o, en su caso, del órgano jerárquico de la institución autónoma u organización que la represente legalmente, para que pueda apersonarse al proceso, dentro del mismo plazo de cinco días, a hacer valer sus derechos.

Si la acción versa sobre actuaciones de una organización empresarial privada, el informe se le solicitará a la persona a quien, en funciones de dirección o administración en los términos del artículo 5 de este Código, se le atribuye la conducta ilegal, y se le advertirá que la notificación surte efecto de emplazamiento para la parte empleadora y que esta puede hacer valer sus derechos en el proceso dentro del plazo indicado, por medio de su representante legítimo.

La parte empleadora deberá presentar la copia certificada del expediente del debido proceso indicado en el artículo anterior, si el caso versara sobre la violación de ese derecho.

Las notificaciones se harán por los medios autorizados por la ley o por la propia parte interesada, siempre que lo haga con el respaldo de la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de Policía, la que tendrá la obligación de asistirla de forma inmediata sin costo alguno y de dejar constancia de su intervención. Los juzgados de trabajo podrán disponer la notificación inmediata por un asistente judicial o por un funcionario designado al efecto.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 544

Si no se respondiera dentro del término señalado y al mismo tiempo no se produce oposición de la parte demandada, o bien, si no se aporta la

certificación del expediente del debido proceso cuando este haya sido necesario, se declarará con lugar la acción, si el caso, de acuerdo con los autos, no amerita una solución diferente según el ordenamiento.

En el caso contrario, el informe rendido y cualquier respuesta se pondrán a conocimiento por tres días a la parte promotora del proceso.

Si fuera necesario evacuar pruebas no documentales, su substanciación se llevará a cabo en audiencia, la cual se señalará de forma prioritaria a los asuntos de ordinario conocimiento del despacho. En tal supuesto, la sentencia se dictará en la oportunidad prevista para la substanciación del proceso en audiencia.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 545

La competencia del órgano jurisdiccional se limitará para estimar la pretensión de tutela, a la comprobación del quebranto de la protección, el procedimiento o los aspectos formales garantizados por el fuero y, si la sentencia resultara favorable a la parte accionante, se decretará la nulidad que corresponda y se le repondrá a la situación previa al acto que dio origen a la acción, y condenará a la parte empleadora a pagar los daños y perjuicios causados. Si los efectos del acto no se hubieran suspendido, se ordenará la respectiva reinstalación, con el pago de los salarios caídos.

En el supuesto del artículo 20 de la Ley de Protección de las Personas Denunciantes y Testigos de Actos de Corrupción contra Represalias Laborales, se impondrá la sanción que corresponda al empleador.

Si la acción se desestima y los efectos del acto hubieran sido detenidos, su ejecución podrá llevarse a cabo una vez firme el pronunciamiento denegatorio, sin necesidad de ninguna autorización expresa en ese sentido.

La sentencia estimatoria en estos casos no prejuzga sobre el contenido sustancial o material de la conducta del demandado, cuando la tutela se refiere, únicamente, a derechos sobre un procedimiento, requisito o formalidad.

(Así reformado por el artículo 28 de la Ley de protección de las personas denunciantes y testigos de actos de corrupción contra represalias laborales, N° 10437 del 29 de enero de 2024)

ARTÍCULO 546

Si la pretensión deducida no corresponde a este procedimiento especial, se orientará la tramitación de la forma que proceda.

Cuando se presente alguna pretensión de tutela correspondiente a este procedimiento, de forma acumulada con otra u otras cuyo trámite deba realizarse en la vía ordinaria, será desacumulada y tramitada según lo previsto en esta sección, sin perjuicio del curso de las otras pretensiones.

La tutela, una vez otorgada en sentencia firme, producirá la conclusión del proceso ordinario cuando se produzca una falta de interés. En ese supuesto se

dará por concluido el proceso total o parcialmente, según proceda, sin sanción de costas.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 547

El incumplimiento de los plazos o del trámite prioritario establecidos en esta sección se considerará falta de servicio de los funcionarios responsables y será sancionado disciplinariamente.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN III

Distribución de prestaciones de personas trabajadoras fallecidas

ARTÍCULO 548

La distribución de las prestaciones laborales a que se refiere el inciso a) del artículo 85 de este Código se regirá por lo dispuesto en esta sección. También se dirimirá en este proceso, a favor de los sucesores o beneficiarios indicados en esa norma, en el mismo orden que en ella se señala, la adjudicación de los montos de dinero por salarios, compensación por vacaciones no disfrutadas y aguinaldo, así como cualquier otro extremo derivado de la relación de trabajo, incluidos los ahorros obligatorios y depósitos en cuentas de intermediarios financieros provenientes del contrato de trabajo, que por ley no tenga un beneficiario distinto, adeudados a la persona trabajadora fallecida. Igual regla

se aplicará a los montos adeudados a las personas pensionadas o jubiladas fallecidas.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 549

El proceso puede ser promovido por cualquiera que tenga interés, ante el juzgado de trabajo competente. La solicitud deberá contener:

1) El nombre de la persona fallecida y el de la parte empleadora o de la institución o dependencia deudora de los extremos a distribuir.

2) El nombre de las posibles personas beneficiarias de la distribución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85 de este Código, así como la dirección de estas. Deberá indicarse quiénes son menores de edad o incapaces.

3) Prueba del fallecimiento y del parentesco que sea de interés acreditar.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 550

Presentada en forma la solicitud, se abrirá de inmediato el procedimiento y se dispondrá:

1) La publicación de un edicto en el Boletín Judicial, en el cual se citará y emplazará por ocho días hábiles a toda persona que considere tener interés en la distribución, para que se apersone a hacer valer sus derechos.

2) La notificación a las personas interesadas indicadas en la solicitud inicial.

3) Una orden a la persona o institución obligada al pago, de que si no hubiera consignado las prestaciones a distribuir las deposite en la cuenta bancaria del despacho, dentro de los cinco días naturales siguientes.

4) Si hay menores de edad interesados, la notificación al Patronato Nacional de la Infancia (PANI), institución que asumirá la tutela de sus intereses en el caso de que estén en opuesto interés con algún interesado que ejerza su representación legal.

5) Si hubiera inhábiles interesados, no sujetos a curatela, se les nombrará como representante ad hoc a un profesional en derecho de asistencia social.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 551

Transcurrido el término del emplazamiento, se hará de inmediato la declaratoria de las personas a quienes corresponde como sucesoras el patrimonio a distribuir y se dispondrá la adjudicación y entrega de la forma establecida en la ley.

Si surgiera contención sobre el derecho de participación, la cuestión se dirimirá en el mismo expediente, aunque involucre la aplicación de normas e institutos propios del derecho de familia. El escrito de demanda de mejor derecho o de oposición deberá reunir los requisitos de la demanda ordinaria, inclusive el que se refiere al ofrecimiento de las pruebas. Figurarán como contradictoras las personas cuyo derecho se pretende afectar, a quienes se trasladará la demanda por cinco días. El conflicto se juzgará sumariamente en audiencia oral y se deberá dictar la sentencia en la misma forma prevista para el proceso ordinario.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 552

Quienes tengan interés en la distribución no están legitimados para gestionar o demandar en otras vías el pago directo de las prestaciones a distribuir, pero sí para que se depositen judicialmente a la orden del juzgado.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN IV

Autorizaciones

ARTÍCULO 553

Cuando de acuerdo con la ley se requiera la autorización de un órgano jurisdiccional para llevar a cabo un determinado acto, la parte interesada lo

solicitará por escrito y cumplirá en lo que resulte pertinente los requisitos de la demanda.

Respecto de la solicitud, se dará traslado por tres días a quien se pretenda afectar con el acto, en la misma forma prevista para la demanda. Si no fuera del caso la evacuación de pruebas testimonial o técnica, se dictará sentencia dentro de los cinco días siguientes al recibido de la contestación o del plazo para contestar cuando no se hubiera respondido el emplazamiento. De lo contrario, se convocará a audiencia y al respecto se deberá estar dispuesto para esta actividad.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN V

Procedimiento para la restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo y reinstalación de origen legal

ARTÍCULO 554

Las personas trabajadoras que se encuentren en alguno de los supuestos previstos en el artículo 254 de este Código podrán solicitar al juzgado de trabajo competente la reposición al puesto de trabajo, su reubicación o el pago de las prestaciones legales correspondientes, según proceda.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 555

El escrito inicial deberá cumplir los requisitos básicos de toda demanda y con él deberá acompañarse u ofrecerse la prueba relativa a la relación de empleo, la orden de alta expedida por el ente asegurador y la copia del dictamen médico en el que se especifique claramente la situación real de la persona en cuanto a su estado de salud y el medio que se recomiende para él, según su capacidad laboral.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 556

Presentada en debida forma la solicitud, de inmediato se le ordenará a la parte empleadora, de acuerdo con la prestación deducida, reponer a la persona a su puesto de trabajo, reubicarlo en los términos de la recomendación médica o pagarle las prestaciones legales, lo que deberá hacer dentro del término de ocho días. En la misma resolución se advertirá a esa parte que dentro de ese mismo lapso puede objetar la pretensión y ofrecer, en tal caso, las pruebas que sean de su interés.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 557

Si dentro del plazo indicado no mediara oposición, se tendrá por firme lo ordenado y será ejecutable en la vía de ejecución sentencia, y concluirá de ese modo el proceso. En el supuesto contrario, una vez contestado el traslado,

el juzgado resolverá lo que corresponda dentro de los tres días siguientes, salvo que deba recabarse alguna probanza, pues entonces la cuestión se substanciará en audiencia oral que deberá programarse como máximo treinta días después de la contestación y 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.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 558

Si habiendo mediado oposición de la parte empleadora a la solicitud de reinstalación o reubicación y alguna de estas se considera procedente en sentencia, esa parte deberá pagarle a la persona trabajadora salarios caídos completos desde el día en que cesó la incapacidad y, a título de daños y perjuicios y como indemnización fija, un mes de salario adicional.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 559

Las personas discapacitadas legitimadas para solicitar reinstalación a sus puestos de trabajo, conforme lo que establece la Ley N.° 7600, Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, de 2 de mayo de 1996, y su reglamento, las indicadas en el inciso a) del artículo 392 de este Código, y cualesquiera otras personas que gocen de estabilidad en el empleo por norma

especial, instrumento colectivo o resolución administrativa que así lo declare, podrán ejercer sus derechos en este procedimiento especial. Al respecto se aplicarán las normas anteriores, en lo que resulte pertinente.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO VIII

La sentencia: formalidades, repercusiones económicas y efectos

SECCIÓN I

Formalidades de la sentencia

ARTÍCULO 560

La sentencia se dictará y tendrá como límites los actos de proposición de las partes y lo fijado en la fase preliminar de la audiencia de juicio, sin perjuicio de las variaciones que sean permitidas por la ley.

Contendrá un preámbulo, una parte considerativa y una dispositiva. En el preámbulo se indicará la clase de proceso, el nombre de las partes y sus abogados o abogadas.

En la considerativa se consignará una síntesis de las pretensiones y excepciones deducidas. Luego se enunciarán de forma clara, precisa y ordenada cronológicamente los hechos probados y no probados de importancia para resolver, con indicación de los medios de prueba en que se apoya la conclusión y las razones que la amparan y los criterios de valoración empleados, para cuyo efecto deberá dejarse constancia del análisis de los

distintos elementos probatorios evacuados, mediante una explicación detallada y exhaustiva de cada uno de ellos. Finalmente, en párrafos separados, para cada caso se darán las razones de hecho, jurídicas, doctrinales y jurisprudenciales, se bastanteará la procedencia o improcedencia de las proposiciones, lo cual se hará en párrafos separados, por temas. Es indispensable citar las normas jurídicas que sirven de base a las conclusiones sobre la procedencia o improcedencia de las pretensiones o excepciones propuestas.

En la parte dispositiva se pronunciará el fallo y se indicarán en forma expresa y separada, en términos dispositivos, los extremos que se declaran procedentes o deniegan y la decisión correspondiente a las excepciones opuestas y se dispondrá lo procedente sobre las costas del proceso.

Las sentencias de segunda instancia y de casación contendrán un breve resumen de los aspectos debatidos en la resolución que se combate, los alegatos del recurso, un análisis de las cuestiones de hecho y de derecho propuestas y la resolución correspondiente, de la forma prevista en este mismo Código.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 561

Queda prohibido declarar en sentencia la procedencia de algún extremo, condicionándolo a la demostración posterior del supuesto de hecho que lo ampara.

El juzgado podrá establecer que la sentencia será ineficaz o decretar posteriormente esa ineficacia, en la parte de la condena cubierta o satisfecha con anterioridad a su dictado, si ello llega a demostrarse.

En todo pronunciamiento sobre extremos económicos o resolubles en dinero deberá establecerse de una vez el monto exacto de las cantidades, incluido el monto de las costas, de los intereses y adecuaciones que correspondan hasta ese momento. Solo excepcionalmente, cuando no se cuente en el momento del fallo con los datos necesarios para hacer la fijación, podrá hacerse una condena en abstracto, y se indicarán las bases para hacer la liquidación posteriormente.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN II

Costas

ARTÍCULO 562

En toda sentencia, incluidas las anticipadas, y las resoluciones que provoquen el perecimiento del proceso por litispendencia, incompetencia por razones del territorio nacional, satisfacción extraprocesal o deserción, se condenará al

vencido, a quien ha satisfecho el derecho o a la parte sancionada con la finalización del asunto, al pago de las costas personales y procesales causadas.

Si la sentencia resuelve el asunto por el fondo o acoge excepciones materiales de las calificadas como previas, las personales no podrán ser menores del quince por ciento (15%) ni mayores del veinticinco por ciento (25%) del importe líquido de la condenatoria o de la absolución, en su caso.

En los demás supuestos, así como cuando el proceso no fuera susceptible de estimación pecuniaria, la fijación se hará prudencialmente.

Para hacer la fijación del porcentaje o del monto prudencial se tomarán en cuenta la labor realizada, la cuantía de la cosa litigada y la posición económica del actor y demandado.

En los asuntos inestimables en que hubiera trascendencia económica se hará la fijación con base en el monto resultante hasta la firmeza de la sentencia y, si a consecuencia del proceso se siguiera generando en el futuro el resultado económico, podrá agregarse al monto fijado, según criterio prudencial, hasta un cincuenta por ciento (50%). Si el resultado económico fuera intrascendente se hará la fijación de forma prudencial con fundamento en los criterios mencionados.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 563

No obstante, se podrá eximir al vencido del pago de las costas personales y aun de las procesales, cuando:

1) Se haya litigado con evidente buena fe.

2) Las proposiciones hayan prosperado parcialmente.

3) Cuando haya habido vencimiento recíproco.

La exoneración debe ser siempre razonada.

No podrá considerarse de buena fe a la parte que negó pretensiones evidentes que el resultado del proceso indique que debió aceptarlas, no asistió a la totalidad de la audiencia, adujo testigos sobornados o testigos y documentos falsos, no ofreció ninguna probanza para justificar su demanda o excepciones, si se fundaran en hechos disputados.

La exoneración de costas será imperativa, si alguna norma especial así lo dispone.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 564

El contrato de cuota litis en materia laboral se regirá por las disposiciones del procedimiento civil. Sin embargo, tratándose de la parte trabajadora, los honorarios que deba pagar a su abogado o abogada no podrán ser superiores

en ningún caso al veinticinco por ciento (25%) del beneficio económico que se adquiera en la sentencia.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN III

Intereses, adecuación y salarios caídos

ARTÍCULO 565

Toda sentencia de condena a pagar una obligación dineraria implicará para el deudor, salvo decisión o pacto en contrario, aunque no se diga expresamente:

1.- La obligación de cancelar intereses sobre el principal, al tipo fijado en la Ley N.° 3284, Código de Comercio, de 30 de abril de 1964, a partir de la exigibilidad del adeudo o de cada tracto cuando se integra en esa forma. Si la condena lo fuera a título de daños y perjuicios, el devengo de intereses se iniciará desde la firmeza de la sentencia. Para las obligaciones en moneda extranjera, se estará a lo dispuesto en ese mismo Código para las obligaciones en dólares de los Estados Unidos de América.

2.- La obligación de adecuar los extremos económicos principales, actualizándolos a valor presente, en el mismo porcentaje en que haya variado el índice de precios para los consumidores del Área Metropolitana que lleve el órgano oficial encargado de determinar ese porcentaje, entre el mes anterior a

la presentación de la demanda y el precedente a aquel en que efectivamente se realice el pago.

El cálculo de intereses se hará sobre los montos condenados o resultantes después de su liquidación, antes de ser llevados a valor presente, y luego se hará la adecuación indicada en el último párrafo, únicamente sobre los extremos principales.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 566

En toda sentencia que disponga la reinstalación con salarios caídos, el pago de estos no podrá ser superior al importe de veinticuatro veces el salario mensual total de la parte trabajadora al momento de la firmeza del fallo, salvo disposición especial que establezca otra cosa, sin que en ningún momento pueda ser inferior al mínimo legal. Esta fijación no admite adecuaciones o indexaciones.

También, la parte demandada deberá cubrirle a la victoriosa, desde la firmeza de la sentencia, el salario que le corresponda de acuerdo con el contrato de trabajo y los derechos derivados de la antigüedad acumulada, en la cual se incluirá el lapso comprendido entre el despido y dicha firmeza, y en el futuro el cumplimiento de las obligaciones salariales ordinarias y extraordinarias deberá ajustarse a las prestaciones correspondientes a una relación inalterada. Igual

regla se aplicará al disfrute de vacaciones y cualquier otro derecho derivado del contrato de trabajo o de la ley.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 567

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 Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) las cuotas obrero-patronales y demás obligaciones adeudadas a la seguridad social correspondientes al período laborado, aun cuando dicha institución no haya sido parte en el proceso.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 568

El pago de los salarios caídos solo será procedente cuando no exista impedimento legal en virtud de haber ocupado la persona un cargo que lo impida. En tal caso solo procederá la diferencia, si el salario que hubiera estado recibiendo fuera inferior.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN IV

Efectos

ARTÍCULO 569

Las sentencias del ordinario laboral, incluidas las anticipadas y las dictadas en los procesos especiales sobre seguridad social, protección de fueros especiales, restitución o reubicación de trabajadores o trabajadoras en caso de riesgo de trabajo, así como en contenciones surgidas en el proceso de distribución de prestaciones de personas fallecidas regulado en este Código, producirán los efectos de la cosa juzgada material. Las demás sentencias, salvo disposición en contrario en la ley, producirán únicamente cosa juzgada formal.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO IX

Disposiciones sobre las formas anormales

de la terminación del proceso

ARTÍCULO 570

Salvo disposición especial en contrario, el desistimiento, la renuncia del derecho, la deserción, la satisfacción extraprocesal, la transacción y los acuerdos conciliatorios le pondrán también término al proceso. Es aplicable lo que dispone al respecto la legislación procesal civil, con las siguientes modificaciones:

1.- La renuncia, la transacción y la conciliación solo se considerarán válidas y eficaces cuando se refieran a derechos disponibles.

2.- La transacción y conciliación deben ser homologadas y el pronunciamiento respectivo tiene el carácter de sentencia, con autoridad de cosa juzgada material, y admite el recurso previsto para ese tipo de resoluciones. Una vez firme será ejecutable del mismo modo que las sentencias.

3.- La deserción es procedente a solicitud de parte en los asuntos contenciosos en que haya embargo de bienes o alguna otra medida precautoria con efectos perjudiciales de naturaleza patrimonial para el demandado, siempre y cuando el abandono se deba a omisión del actor en el cumplimiento de algún requisito o acto, sin el cual el proceso no puede continuar. También, procederá cuando no se produzcan esos efectos perjudiciales para el demandado, aun de oficio, cuando el proceso, una vez trabada la litis, no pueda continuar por culpa de la parte.

4.- La satisfacción extraprocesal podrá apreciarse de oficio o a solicitud de parte. Si posteriormente se revocara o de cualquier forma se afectara el acto de reconocimiento, la parte interesada podrá gestionar la reanudación del proceso a partir de la etapa en que se hallaba, sin necesidad de ninguna gestión administrativa previa en el caso de las administraciones públicas. Si la demanda llegara a prosperar, la condenatoria a la parte demandada al pago de las costas será imperativa.

En todos estos casos, excepto en los acuerdos conciliatorios, la terminación del proceso se acordará oyendo previamente por tres días a la parte contraria.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO X

Procedimiento de ejecución

ARTÍCULO 571

Las sentencias firmes, las transacciones o los acuerdos conciliatorios y cualquier pronunciamiento ejecutorio serán ejecutados por el mismo tribunal que conoció del proceso, o por un juzgado especializado para el trámite de ejecuciones creado por la Corte Suprema de Justicia, según disposiciones de atribución de competencia que establezca.

Las decisiones concretas o específicas, para cuyo cumplimiento no se requiere ninguna actividad adicional de fijación de alcances, serán ejecutadas inmediatamente después de la firmeza del pronunciamiento, de oficio o a solicitud de parte, verbal o escrita.

Los acuerdos conciliatorios extrajudiciales que de acuerdo con la ley tengan autoridad de cosa juzgada se ejecutarán por medio de este procedimiento.

Cuando se haya reservado la fijación de montos para la fase de ejecución de la sentencia, y en cualquier otro supuesto de liquidación de sumas de dinero, la parte interesada deberá presentar la tasación o liquidación correspondiente, con respeto de las bases establecidas en el fallo o acuerdo y con la

sustentación de las pruebas que fueran estrictamente necesarias. La gestión será trasladada a la parte contraria por tres días, dentro de los cuales podrá glosar cada uno de los extremos liquidados y hacer las objeciones y el ofrecimiento de las pruebas que estime pertinentes. Si fuera necesario evacuar probanzas periciales o declaraciones, se estará a lo dispuesto para el proceso ordinario y la cuestión se substanciará sumariamente en una audiencia; en ese caso, se deberá dictar la sentencia en la misma audiencia o a más tardar dentro del plazo señalado para el procedimiento ordinario, bajo pena de nulidad de la audiencia, si ese plazo es incumplido. En el caso contrario, evacuado el traslado, se dictará sentencia dentro del término de ocho días, después de presentada la contestación.

Cuando sea necesario determinar aspectos técnicos se acudirá a peritos oficiales y, de no haberlos en el ramo de interés, se designarán a costa del Estado.

Cuando en virtud de sentencia firme se declare el incumplimiento de una convención colectiva, en la etapa de ejecución de sentencia, el sindicato accionante deberá presentar la correspondiente liquidación, incluyendo la liquidación de los daños y perjuicios causados a los trabajadores singularmente afectados.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 572

El cumplimiento patrimonial forzoso se llevará a cabo de acuerdo con las disposiciones de la legislación procesal civil, o de las disposiciones del proceso contencioso-administrativo en el caso de ejecuciones contra el Estado o sus instituciones.

La práctica material del embargo, cuando sea necesaria, la realizará con carácter de oficial público y como parte de sus tareas o funciones, sin cobro alguno de honorarios, un asistente judicial del despacho.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 573

La parte demandada tendrá obligación de ejecutar la sentencia o resolución interlocutoria que ordene la reinstalación de una persona trabajadora a su puesto, de forma inmediata, sin perjuicio de lo que se resuelva en definitiva, readmitiéndola y restituyéndola en todos los derechos adquiridos y demás extremos que resulten de la sentencia o resolución o del ordenamiento.

En el caso de que se haya dado una reestructuración de plazas, cuando fuera imposible reinstalar en el mismo puesto al victorioso, el patrono deberá poner a disposición del trabajador la oportunidad de escoger otro puesto de similar clasificación e idéntico salario al que tenía antes del despido, según las opciones de que organizacionalmente disponga el patrono en ese momento. En caso de imposibilidad, deberá proceder al pago de salarios caídos, de los

daños y perjuicios y de los demás derechos laborales según la ley. Si la persona trabajadora a reinstalar goza de un fuero especial de protección, no procederá el alegato de imposibilidad, por lo que deberá aplicarse lo dispuesto en el artículo 576.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 574

Si la reinstalación no se pudiera realizar por obstáculo de la parte patronal o si la parte interesada así lo prefiriera, podrá presentarse al respectivo centro de trabajo dentro de los ocho días siguientes a la notificación de la sentencia o resolución a reasumir sus labores, en compañía de un notario público o de la autoridad administrativa de trabajo de la jurisdicción, o bien, solicitar al juzgado, en forma escrita o verbal, la presencia del asistente judicial del despacho. Las autoridades administrativas y judiciales deberán actuar de forma inmediata, dejando de lado cualquier otra ocupación. El incumplimiento de este deber se considerará falta grave para efectos disciplinarios. En todos los casos se levantará acta y se dejará constancia de lo sucedido.

Solo en casos muy calificados, cuando el centro de trabajo se encuentre en lugares alejados y de difícil acceso, se comisionará a la autoridad de policía para que constate la presentación, en cuyo caso deberá instruírsele acerca de la forma de levantar el acta. La autoridad judicial dispondrá cualquier otra medida que juzgue razonable para la ejecución de lo dispuesto.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 575

La parte trabajadora podrá solicitar la postergación de la reinstalación, si ello fuera necesario para permitir el preaviso de la conclusión de otra relación laboral contraída, caso en el cual se indicará al juzgado el día que reasumirá sus funciones, lo que no podrá exceder de un mes y quince días a partir de la notificación de la sentencia o resolución que ordene la reinstalación.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 576

La obligación de pagar los salarios caídos se mantendrá por todo el tiempo que la reinstalación no se cumpla por culpa de la parte empleadora. En este caso deberán pagarse, además, los daños y perjuicios que se causen con el incumplimiento.

El juzgado ordenará que la persona trabajadora no reinstalada continúe percibiendo su salario con la misma periodicidad y cuantía que tenía antes del despido, con los incrementos salariales que se produzcan hasta la fecha de reinstalación en debida forma. Para tal fin, el órgano jurisdiccional despachará ejecución, en tantas ocasiones como fuera necesario, por una cantidad equivalente a seis meses de salario, y se harán efectivas a la parte acreedora, del producto de la ejecución, las retribuciones que fueran venciendo, hasta

que, una vez efectuada la reinstalación en forma regular, acuerde la devolución al empleador o empleadora del saldo existente en ese momento.

La parte trabajadora podrá optar, dentro de ese mismo lapso de ocho días, por la no reinstalación, a cambio, además de las otras prestaciones concedidas en la sentencia, del pago del preaviso y la cesantía que le correspondan por todo el tiempo laborado, incluido el transcurrido hasta la firmeza de la sentencia, solo si lo hace saber así al órgano dentro de los ocho días posteriores a la firmeza de la sentencia.

Si la parte trabajadora no se presenta dentro del expresado lapso de ocho días, sin justa causa, y tampoco ejerce la opción indicada en el párrafo anterior, la respectiva resolución judicial se tornará ineficaz en cuanto al pago de salarios caídos a partir de la firmeza de la sentencia o resolución. En este caso, así como en el de la postergación, si el derecho a la reinstalación no se ejerce dentro del mes y quince días posteriores a esa firmeza, devendrá también en ineficaz.

Si la parte trabajadora se viera imposibilitada de manera absoluta para reinstalarse, por un hecho ajeno a su voluntad, los salarios caídos se limitarán a la fecha del evento imposibilitante, salvo que el hecho fuera el resultado de un riesgo o enfermedad de trabajo o de una incapacidad médica, supuestos en los cuales se tendrá por operada la reinstalación para todo efecto.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 577

La negativa a la reinstalación será sancionada con la multa establecida en el inciso 6) del artículo 398. En el caso de servidores públicos, la negativa constituirá falta grave, justificativa del despido o remoción del funcionario que incumplió la orden.

Tratándose de representantes de las personas trabajadoras que no hayan sido reinstaladas, se ordenará al empleador o empleadora abstenerse de limitar la labor de representación que venía desarrollando en el seno de la empresa, así como todas sus funciones protegidas por la legislación nacional y se advertirá al empleador o empleadora que, de impedir u oponer algún obstáculo a dicho ejercicio, su conducta, además de lo dispuesto en el párrafo anterior, dará derecho a la declaratoria de huelga legal, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos para tal efecto.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO XI

Corrección y medios de impugnación de las resoluciones

SECCIÓN I

Adición, aclaración y correcciones

ARTÍCULO 578

Las sentencias, cualquiera que sea su naturaleza, pueden corregirse mediante adiciones o aclaraciones, de oficio o a solicitud de parte. La corrección de

oficio podrá hacerse en cualquier momento, pero antes de la notificación del pronunciamiento a las partes. La solicitud de la parte deberá hacerse dentro de los tres días siguientes a esa notificación.

La adición y aclaración se limitará a las omisiones u oscuridades de la parte dispositiva de la sentencia y a las contradicciones que puedan existir entre la parte considerativa y la dispositiva. El término para interponer el recurso que proceda quedará interrumpido y comenzará a correr de nuevo con la notificación del pronunciamiento que recaiga.

Las demás resoluciones escritas pueden también ser aclaradas o adicionadas de oficio antes de su notificación y las partes pueden pedir adiciones, aclaraciones o correcciones dentro del indicado término de tres días. En estos casos, la valoración de la solicitud queda a discreción del órgano y la presentación no interrumpe los plazos concedidos en la resolución.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 579

Los errores materiales y las imperfecciones resultantes en el devenir del proceso que no impliquen nulidad podrán ser corregidos en cualquier momento, siempre y cuando sea necesario para orientar el curso normal del procedimiento o ejecutar el respectivo pronunciamiento y que la corrección no implique una modificación substancial de lo ya resuelto.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN II

Medios de impugnación y oportunidad para alegarlos

ARTÍCULO 580

Contra las providencias escritas no cabrá recurso alguno, pero el órgano podrá dejarlas sin efecto o modificarlas dentro de los tres días siguientes a la notificación, de oficio o en virtud de observaciones de las partes. Si estas se juzgaran improcedentes, será necesario dictar resolución.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 581

Los autos escritos admiten el recurso de revocatoria, cuyo plazo de presentación se fija en tres días. Con igual término contará el órgano para resolver el recurso.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 582

Las observaciones de las partes a las providencias adoptadas en las audiencias y la solicitud de revocatoria de los autos dictados en esa misma actividad procesal deberán hacerse de forma oral e inmediata, antes de pasarse a una etapa o fase posterior, y el órgano las resolverá y comunicará en ese mismo

momento y forma, salvo que sea necesario suspender la audiencia para el estudio de la cuestión, según quedó dispuesto.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 583

Además de los pronunciamientos expresamente señalados por este Código, únicamente son apelables las resoluciones que:

1) Declaren con lugar las excepciones previas de incompetencia por razón del territorio, litispendencia, improcedencia del proceso elegido y falta de capacidad de la parte, inexistencia o insuficiencia de la representación.

2) Resuelvan sobre las excepciones de incompetencia por la materia.

3) Denieguen o rechacen pruebas.

4) Desestimen las pretensiones de nulidad deducidas antes de la sentencia, inclusive durante la audiencia.

5) Resuelvan los procedimientos incidentales, incluidos los autónomos, como las tercerías, y los de nulidad cuando el vicio debe ser alegado en esa vía.

6) Acuerden la intervención en el proceso de sucesores procesales, de sustitutos procesales o de terceros.

7) Le pongan término al proceso mediante solución normal o anormal, excepto cuando la ley le acuerde eficacia de cosa juzgada material al pronunciamiento.

8) Emitan el pronunciamiento final en la ejecución de la sentencia.

9) Aprueben el remate y ordenen su ejecución.

10)Denieguen, revoquen o dispongan la cancelación u otorgamiento de medidas cautelares o anticipadas.

(Así reformado el inciso anterior mediante resolución de la Sala Constitucional N° 11481 del 17 de mayo de 2023)

11) Ordenen la suspensión, inadmisibilidad, improcedencia y archivo del proceso.

12) Denieguen el procedimiento elegido por la parte.

13) Resuelvan de forma no contenciosa sobre la adjudicación de las prestaciones de personas fallecidas.

14) En los procesos de menor cuantía, las sentencias y demás resoluciones que le pongan término al proceso.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 584

Las apelaciones contra las resoluciones interlocutorias escritas se formularán de esa misma manera ante el órgano que dictó el pronunciamiento, dentro de tres días, y las que procedan contra las orales dictadas en audiencia deberán interponerse en el mismo acto de la notificación y deberá dejarse constancia de su interposición y motivación en el acta.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 585

Las apelaciones admisibles contra autos y sentencias interlocutorias, que impidan el curso del procedimiento, se tramitarán de forma inmediata. Cuando versen sobre autos denegatorios de prueba o resoluciones producidas en la audiencia cuyo efecto directo no sea el de la paralización o terminación del proceso, la interposición del recurso no impedirá la continuación de la actividad y el dictado de la sentencia, y se tendrá por interpuesto con efectos diferidos y condicionado a que el pronunciamiento final sea recurrido de forma legal y oportuna. En tal caso, la apelación solo se tomará en cuenta si:

1) El punto objeto de la impugnación trasciende al resultado de la sentencia y la parte que interpuso la apelación figure como recurrente de la sentencia y reitere en su recurso aquella apelación.

2) La sentencia admite el recurso de casación, el motivo de disconformidad pueda ser parte o constituya uno de los vicios deducibles como motivos de casación.

3) La parte que lo interpuso no figure como impugnante por haber resultado victoriosa y con motivo de la procedencia del recurso de cualquier otro litigante la objeción recobre interés. En ese supuesto, se le tendrá como apelación eventual.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 586

Procede el recurso para ante el órgano de casación contra la sentencia del proceso ordinario y también, salvo disposición expresa en contrario, contra los demás pronunciamientos con autoridad de cosa juzgada material, por razones procesales y sustantivas, siempre y cuando en el proceso en que se dicten sea inestimable o, en caso contrario, de una cuantía determinada exclusivamente por el valor de las pretensiones no accesorias, que sea superior al monto fijado por la Corte Suprema de Justicia para la procedencia del recurso de casación, según la competencia otorgada al efecto por la Ley N.° 7333, Ley Orgánica del Poder Judicial, de 5 de mayo de 1993. En los demás casos, así como en los procesos por riesgos de trabajo, cualquiera sea su cuantía, la sentencia admite únicamente el recurso de apelación para ante el tribunal de apelaciones competente.

Los recursos de casación y de apelación deberán ser presentados ante el juzgado; el primero dentro de diez días y el segundo dentro de tres días, a partir de la notificación de la sentencia.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 587

Por razones procesales será admisible cuando se invoque:

1.- Cualquiera de los vicios por los cuales procede la nulidad de actuaciones, siempre y cuando estos hayan sido alegados en alguna de las fases precedentes del proceso y la reclamación se haya desestimado.

2.- Incongruencia de la sentencia u oscuridad absoluta de esta última parte. En los supuestos de incongruencia, el recurso solo es admisible cuando se ha agotado el trámite de la adición o aclaración.

3.- Falta de determinación, clara y precisa, de los hechos acreditados por el juzgado.

4.- Haberse fundado la sentencia en medios probatorios ilegítimos o introducidos ilegalmente al proceso.

5.- Falta de fundamento o fundamento insuficiente de la sentencia.

6.- Haberse dictado la sentencia con inobservancia de las reglas establecidas en el párrafo tercero del artículo 537.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo único de la ley N° 9884 del 20 de agosto del 2020)

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 588

Podrá alegarse, como base del recurso de casación por el fondo, toda violación sustancial del ordenamiento jurídico, tanto la directa como la resultante de una incorrecta o ilegítima aplicación del régimen probatorio. El órgano de casación también podrá hacer una valoración de las pruebas de forma integral; para ello, la audiencia debe ser grabada en audio y/o video.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 589

Se prohíbe la reforma en perjuicio.

No podrán ser objeto de apelación o casación cuestiones que no hayan sido propuestas ni debatidas oportunamente por los litigantes y la sentencia que se dicte no podrá abrazar otros puntos distintos de los planteados en el recurso, salvo las nulidades, correcciones o reposiciones que procedan por iniciativa del órgano.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN III

Formalidades y trámite de los recursos de apelación y casación

ARTÍCULO 590

El escrito en que se interponga el recurso de apelación deberá contener, bajo pena de ser declarado inadmisible, las razones claras y precisas que ameritan la revocatoria del pronunciamiento, incluidas las alegaciones de nulidad concomitante que se estimen de interés.

El de casación deberá puntualizar en esa misma forma los motivos por los cuales se estima que el ordenamiento jurídico ha sido violentado y por los cuales procede la nulidad y eventual revocatoria de la sentencia impugnada; primero se harán las reclamaciones formales y después las sustanciales.

En ningún caso será necesario citar las normas jurídicas que se consideran violadas, pero la reclamación debe ser clara en las razones por las cuales la parte se considera afectada. Los errores que se puedan cometer en la mención de normas no serán motivos para decretar la inadmisibilidad del recurso.

Si hubiera apelación reservada deberá mantenerse el agravio respectivo.

Los motivos del recurso no podrán modificarse o ampliarse y delimitarán el debate a su respecto y la competencia del órgano de alzada para resolver.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 591

El señalamiento de medios electrónicos valdrá para todas las instancias.

En la apelación no reservada y en la casación, interpuesto el recurso en tiempo, se emplazará a la parte o partes recurridas para que presenten dentro de tres días ante el mismo juzgado la expresión de sus agravios en relación con los motivos argumentados. Cuando el órgano superior se halle ubicado en una circunscripción territorial diferente, en la misma resolución prevendrá a todas las partes que atienden notificaciones en un lugar determinado y no por un medio electrónico de comunicación, hacer el respectivo señalamiento para recibir esas notificaciones en el tribunal que conoce del recurso y les hará las advertencias correspondientes, en el caso de que no lo hagan.

El expediente se remitirá al órgano correspondiente, una vez transcurrido el término del emplazamiento.

El recurso extemporáneo será rechazado de plano por el juzgado.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 592

El tribunal se pronunciará sobre la apelación dentro de los quince días posteriores al recibo de los autos.

En primer término revisará la procedencia formal del recurso, el procedimiento y las cuestiones de nulidad propuestas y podrá acordar nulidades únicamente en el caso de que los defectos constituyan vicios esenciales al debido proceso.

En todos los casos dispondrá las correcciones que sean necesarias y conservará todas las actuaciones no afectadas por el vicio o que sea posible subsanar.

Enseguida, si no fuera del caso declarar la inadmisibilidad de la alzada o alguna nulidad, reposición o corrección de trámites, emitirá el pronunciamiento correspondiente a los demás agravios del recurso.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 593

Recibido el expediente por el órgano de casación, si no fuera del caso declarar la inadmisibilidad del recurso, se dictará sentencia dentro del mes siguiente. Cuando se ordene alguna prueba documental, una vez recibidas las piezas probatorias, se le dará traslado de ellas a la parte interesada por tres días.

En los casos en que sea necesario para la aplicación del principio de inmediación, las pruebas ordenadas se recibirán en audiencia oral con citación de las partes. El expresado plazo correrá después del traslado o de la audiencia.

Lo dispuesto en esta norma será aplicable en lo pertinente en el trámite del recurso de apelación.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 594

Ante el órgano de casación solo podrán presentarse u ordenarse para mejor proveer pruebas documentales y técnicas que puedan ser de influencia decisiva, según calificación discrecional del órgano. Las últimas se evacuarán con prontitud y el costo de las peritaciones no oficiales deberá cubrirlo la parte que ha solicitado la probanza. Tales probanzas serán trasladadas a las partes por tres días.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 595

Al dictarse sentencia se procederá de la siguiente manera:

En primer lugar se resolverán las cuestiones relativas al procedimiento. Si se considera procedente la nulidad de la sentencia, se puntualizarán los vicios o defectos omitidos y se devolverá el expediente al tribunal para que, hecha cualquier reposición ordenada, se repita la audiencia y se dicte de nuevo, salvo que la nulidad se alegue desde la primera instancia, por lo que se devolverá el expediente al juzgado.

Cuando proceda la nulidad por el fondo, se casará la sentencia, total o parcialmente, y en la misma resolución se fallará el proceso o se resolverá sobre la parte anulada, cuando no exista impedimento para suplir la resolución correspondiente con base en lo substanciado.

En el caso contrario se declarará sin lugar el recurso y se devolverá el expediente al juzgado.

La nulidad de la sentencia solo se decretará cuando no sea posible corregir el error u omisión con base en el expediente y con respeto del principio de inmediación.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 596

Tanto en el caso de la apelación como en el de casación, si resultara procedente el recurso por el fondo, al emitirse el pronunciamiento que corresponda, deberán atenderse las defensas de la parte contraria al recurrente, así como sus impugnaciones reservadas con efectos eventuales, omitidas o preteridas en la resolución recurrida, cuando por haber resultado victoriosa esa parte no hubiera podido interponerlas o reiterarlas en el recurso de casación.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 597

Los órganos de alzada y de casación, al conocer de los agravios esgrimidos en los recursos, se ajustarán a la materialidad de los elementos probatorios incorporados al expediente y, racionalmente, a los límites del principio de inmediación.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 598

En cualquier caso en que se anule una sentencia, la audiencia se repetirá siempre con la intervención de otra persona como juzgadora.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 599

El recurso de casación producirá efectos suspensivos.

Los efectos de la apelación, la apelación adhesiva y la apelación por inadmisión se regirán por lo dispuesto en la legislación procesal civil.

Las reglas de la apelación por inadmisión se aplicarán, con la modificación pertinente, al recurso de casación. Contra lo resuelto por el tribunal de apelación o el órgano de casación no cabe ulterior recurso.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN IV

Recurso de casación en interés del ordenamiento jurídico

ARTÍCULO 600

Cabrá el recurso de casación en interés del ordenamiento jurídico, ante la Sala Segunda de la Corte, contra sentencias firmes con autoridad de cosa juzgada

material no recurribles para ante el órgano de casación, cuando se estimen violatorias del ordenamiento jurídico.

El recurso podrá ser interpuesto, en cualquier momento, por el procurador o la procuradora general de la República, el contralor o la contralora general de la República, el defensor o la defensora de los habitantes o la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por las confederaciones sindicales debidamente inscritas en el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y por las uniones de cámaras empresariales que se acrediten ante el proceso. El escrito respectivo deberá contener las razones claras y precisas por las cuales se estima que el ordenamiento ha sido violado, así como indicación concreta de las normas jurídicas que se consideran quebrantadas. Del recurso se dará audiencia a las confederaciones sindicales y a las uniones de cámaras empresariales, mediante un aviso que se publicará en el Boletín Judicial por una única vez.

La sentencia que se dicte no afectará situaciones jurídicas derivadas de la sentencia recurrida, tampoco afectará situaciones jurídicas consolidadas. Cuando sea estimatoria se limitará a fijar la correcta interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico y deberá publicarse en una sección especializada del diario oficial La Gaceta, y no implicará responsabilidad para los tribunales que hayan resuelto de manera distinta.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN V

Revisión

ARTÍCULO 601

Contra las resoluciones de los tribunales de trabajo es procedente la revisión, con base en las causales establecidas en la legislación procesal civil, a la cual se ajustará la respectiva tramitación y la audiencia se llevará a cabo, cuando sea necesario reproducirla, de la forma prevista para el supuesto de la nulidad de la sentencia.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO XII

Solución de los conflictos jurídicos, individuales o

colectivos mediante árbitros especializados

ARTÍCULO 602

Podrán someterse a arbitraje todas las controversias jurídicas patrimoniales, fundadas en derechos respecto de los cuales las partes tengan plena disposición, y sea posible excluir la jurisdicción de los tribunales comunes, derivadas o íntimamente vinculadas a la relación de trabajo o empleo, pendientes o no ante dichos tribunales, para cuyo efecto deberá suscribirse un compromiso de arbitraje que deberá contener, al menos, la descripción del diferendo jurídico que se somete a arbitraje, las especificaciones a que se refieren los incisos a), c), d), e) y g) del artículo 607 de este Código, así como

declaración expresa de las partes de que el objeto del arbitraje está constituido por derechos que no tienen el carácter de indisponibles.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 603

En cualquier caso, será absolutamente nulo el compromiso arbitral establecido en contrato de trabajo individual o en un convenio accesorio a este y que haya sido suscrito como condición para la constitución de la relación laboral o para evitar su extinción. Asimismo, será absolutamente nulo el compromiso arbitral que verse sobre derechos indisponibles. Se consideran indisponibles, entre otros que resulten de esa naturaleza, según el ordenamiento, las prestaciones e indemnizaciones de seguridad social en beneficio de los trabajadores y las trabajadoras, de sus familiares y de las demás personas que conforme a la legislación civil tienen el carácter de herederos, salvo que se trate de prestaciones superiores a las previstas en las disposiciones indicadas, nacidas de acuerdo, de contrato, de los usos o de la costumbre.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 604

Las sentencias arbitrales solo producirán efectos vinculantes para las partes si se dictan en el marco de procesos arbitrales seguidos, de acuerdo con la normativa de este capítulo. Tales procesos deberán tramitarse y fallarse de

conformidad con los principios propios del derecho de trabajo, tanto en materia de derecho de fondo, como en cuanto a los principios del derecho procesal, salvo que se trate de relaciones de empleo público, pues entonces se aplicarán los principios del derecho de trabajo en cuanto sean compatibles con los principios y fuentes del derecho de la función pública.

Una vez suscrito el compromiso a que se refiere este capítulo, el tribunal arbitral será el único competente para conocer del respectivo conflicto. La parte legitimada podrá formular la excepción de litispendencia en el caso de que sea planteada demanda sobre el mismo conflicto ante los tribunales comunes.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 605

El arbitraje deberá ser de derecho y el tribunal deberá estar integrado, exclusivamente, por profesionales en derecho y resolverá las controversias con estricto apego a la ley aplicable.

El tribunal puede ser, a elección de las partes, unipersonal o colegiado y será escogido de una lista de por lo menos veinte personas que mantendrá el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En el caso del arbitraje unipersonal, la escogencia la hará, salvo acuerdo de ambas partes, la autoridad competente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o del respectivo centro de arbitraje y, en el caso de tribunal colegiado, cada una de las partes designará de dicha

lista a una persona y los dos designados escogerán a una tercera, quien presidirá el tribunal.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 606

Para ser árbitro o árbitra deben reunirse los requisitos establecidos en la Ley N.° 7727, Ley sobre Resolución Alterna de Conflictos y Promoción de la Paz Social, RAC, de 9 de diciembre de 1997, y sus reformas.

La integración de la lista indicada en el artículo anterior se hará mediante concurso público. La designación tendrá una vigencia de cinco años y los integrantes podrán ser excluidos si se niegan injustificadamente a servir en algún caso concreto.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 607

La solicitud se presentará directamente ante el Departamento de Relaciones de Trabajo de la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o a la respectiva dependencia regional de este Ministerio, competente por razón del territorio, que funcionará como centro de arbitraje, sin perjuicio de lo que se establezca reglamentariamente, y contendrá lo siguiente:

a) El nombre completo, la razón o la denominación social de las partes, la dirección y las demás calidades.

b) Una relación de los hechos en que se basa la solicitud o el conflicto, especificados en forma separada.

c) La petición de que la controversia sea resuelta mediante arbitraje.

d) El objeto sobre el cual deberán pronunciarse el o los árbitros o las árbitras que conozcan del asunto.

e) La designación de la persona o de las personas que se proponen como árbitras.

f) Las pruebas de los hechos que de acuerdo con este Código le corresponda a la parte acreditar.

g) Señalamiento de oficina o medio para notificaciones.

Con el requerimiento se acompañará una copia auténtica del compromiso arbitral.

No es necesario indicar en el compromiso arbitral el derecho aplicable, aunque las partes podrán indicar las normas que a su juicio resulten útiles para la solución del asunto.

Mientras no se cumplan todos esos requisitos, no se le dará curso a la solicitud.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 608

Los honorarios de los árbitros o las árbitras, salvo pacto en contrario, serán cubiertos por las partes de forma igualitaria.

La fijación de esos honorarios se regirá conforme a la siguiente tabla:

Un siete coma cinco por ciento (7,5%) sobre el primer millón de colones del monto de la pretensión económica; un cinco por ciento (5%) sobre los siguientes dos millones de colones; un dos coma cinco por ciento (2,5%) sobre el exceso hasta cinco millones; un uno por ciento (1%) sobre el exceso hasta cincuenta millones de colones y un cero coma cincuenta por ciento (0,50%) sobre el exceso de esa suma.

En los procesos sobre pretensiones no estimables la fijación de los honorarios se hará prudencialmente y cuando se acumulen pretensiones estimables y no estimables, la estimación se hará tomando en cuenta unas y otras.

La fijación la hará la autoridad del respectivo centro de arbitraje antes de darle curso a la solicitud y las partes deberán depositar lo que les corresponda dentro de los cinco días siguientes a la notificación.

No obstante lo indicado en el párrafo primero, cuando el Fondo de Apoyo a la Solución Alterna de Conflictos que se crea en esta ley adquiera la solidez necesaria, sus rentas podrán destinarse a cubrir los honorarios de los árbitros o árbitras de las personas trabajadoras, según se establezca en el reglamento que se dicte.

La Corte Suprema de Justicia podrá actualizar, al menos cada cinco años, la escala anteriormente señalada, atendiendo a la variación del índice de precios al consumidor.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 609

Si la parte actora o quien o quienes soliciten el arbitraje no cumplen con alguna prevención anterior al traslado de la demanda o con el depósito de los honorarios del arbitraje, el proceso se dará por terminado y se tendrá por no interpuesto para todo efecto, mediante resolución que dictará el centro de arbitraje.

Cuando la parte demandada no conteste o no deposite los honorarios que le corresponden, la persona propuesta por la otra parte actuará como única integrante del órgano arbitral y el procedimiento se desarrollará con intervención de la parte requirente, si a su vez hubiera cumplido con esa carga, caso en el cual se recibirán únicamente sus pruebas. La contraparte podrá apersonarse al proceso en cualquier momento y tomar el proceso en el estado en que se hallen, y ejercer los derechos procesales que puedan hacerse valer en el momento del apersonamiento.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 610

El proceso se substanciará por el sistema de audiencias orales dispuesto en el presente Código y en cuanto a la carga de la prueba se estará a lo dispuesto en este ordenamiento procesal.

Se laudará en la forma y los términos también previstos en este Código para el proceso ordinario. Contra el laudo únicamente cabrá recurso para ante la sala de casación competente para conocer la materia laboral por vicios de orden formal o por conculcación de derechos indisponibles.

Si procediera el recurso por la forma, se reenviará el proceso al tribunal arbitral para que repita el juicio y dicte nueva sentencia, para la cual no tendrá derecho a cobrar honorarios adicionales.

Si se comprobara la violación de derechos indisponibles, la Sala hará, en la misma sentencia, la reposición que corresponda, cuando sea procedente.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 611

La sentencia arbitral, una vez firme, tendrá valor de cosa juzgada material, no requiere protocolización y será ejecutable en la forma prevista en el procedimiento de ejecución.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 612

Lo relacionado con la contestación de la parte demandada y todas las demás cuestiones del proceso arbitral se regirán por las disposiciones de la Ley N.° 7727, Ley sobre Resolución Alterna de Conflictos y Promoción de la Paz Social, RAC, de 9 de diciembre de 1997, y sus reformas, en cuanto no contraríen lo dispuesto en este capítulo y, en general, los principios y las normas del derecho de trabajo. El funcionamiento de los centros de arbitraje a que se refiere este capítulo se regirá por lo que se establezca reglamentariamente.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 613

Se faculta al Colegio de Abogados para que organice centros de arbitraje laboral, siempre y cuando sea sin costo alguno para los trabajadores y las trabajadoras que se hallen en condiciones de recibir asistencia legal gratuita, según lo previsto en la SECCIÓN II, CAPÍTULO II de este título. Tales centros tendrán listas propias de árbitros y árbitras, y se regirán en todo lo demás por lo dispuesto en este capítulo.

El funcionamiento de los centros de arbitraje, en general, se establecerá por reglamento.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO XIII

Solución de los conflictos colectivos de carácter económico y social y del procedimiento de conciliación y arbitraje

SECCIÓN I

Medios de solución

ARTÍCULO 614

Son medios de solución de los conflictos económicos y sociales generados en las relaciones laborales, el arreglo directo, la conciliación y el arbitraje.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN II

Arreglo directo

ARTÍCULO 615

Los patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores podrán constituir consejos o comités permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de estos, verbalmente o por escrito, las quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones de forma atenta y, cuando así proceda, el patrono o su representante no podrá negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

Cada vez que se forme uno de los consejos o comités a que se refiere el párrafo anterior, sus miembros lo informarán al Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días posteriores a su nombramiento.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 616

Durante el proceso de negociación de una convención colectiva de trabajo o una vez iniciado el procedimiento de conciliación o arbitraje, y durante la ejecución de una huelga legal, solo podrá suscribirse un arreglo directo con la organización o el comité responsable de la negociación o del conflicto.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 617

Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica al Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de las veinticuatro horas posteriores a la firma. La remisión la harán los patronos y, en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de autoridad política o de trabajo local.

La Inspección General de Trabajo velará por que estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y por que sean

rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de uno a tres salarios base mensuales, si se tratara de trabajadores, y de doce a quince salarios base mensuales, en caso de que los infractores sean patronos, según lo establecido en los incisos 1) y 4) del artículo 398 de esta ley, sin perjuicio de que la parte que ha cumplido pueda exigir ante los tribunales de trabajo la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieran causado.

(Así adicionado por el artículo 4° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN III

Procedimiento de conciliación

ARTÍCULO 618

Cuando en el lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar uno de los conflictos colectivos de carácter económico y social a que se refiere el TÍTULO VI, los interesados nombrarán entre ellos una delegación de dos a tres miembros que deberán conocer muy bien las causas de la inconformidad y estar provistos de poder suficiente para firmar cualquier arreglo.

Esta delegación estará legitimada para plantear el conflicto judicialmente o alternativamente ante el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio

de Trabajo y Seguridad Social, o bien, ante el órgano conciliador que las partes designen a su costa.

(Así adicionado por el artículo único de la ley N° 8107 de 18 de julio del 2001)

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 619

Los delegados suscribirán por duplicado un pliego de peticiones de orden económico-social, cuya copia entregarán al respectivo órgano conciliador competente, directamente o por medio de cualquier autoridad administrativa local. Esta última queda obligada, bajo pena de destitución, a hacer el envío correspondiente con la mayor rapidez posible.

El funcionario que reciba el pliego de manos de los delegados, les dará certificación de la hora exacta en que se le hizo la entrega.

El original será remitido inmediatamente por los delegados a la otra parte afectada por la cuestión susceptible de provocar el conflicto.

En ese mismo pliego indicarán el nombre de una persona, la cual debe reunir los requisitos indicados en este título, para que integre el tribunal de conciliación.

(Así adicionado por el artículo único de la ley N° 8107 de 18 de julio del 2001)

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 620

Desde el momento de la entrega del pliego de peticiones, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. Quien infrinja esta disposición será sancionado de acuerdo con lo dispuesto en este título, según la importancia de las represalias tomadas y el número de las personas afectadas por estas, y satisfacer los daños y perjuicios que cause.

A partir del momento a que se refiere este artículo, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el órgano que conoce del conflicto, según el procedimiento previsto en este mismo Código para otorgar autorizaciones.

Lo dispuesto en este artículo será aplicable durante la conciliación, el arbitraje, la huelga o el procedimiento, en el caso de convención colectiva fracasada.

(Así adicionado por el artículo único de la ley N° 8107 de 18 de julio del 2001)

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 621

El pliego que se presente expondrá claramente en qué consisten las peticiones y a quién o a quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de personas trabajadoras o de empleadoras que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo donde ha surgido la controversia, la cantidad de

trabajadores que en estos prestan servicios, el nombre y el apellido de los delegados y la fecha.

En el mismo pliego de peticiones los interesados señalarán para notificaciones de la forma establecida en la legislación sobre notificaciones.

(Así adicionado por el artículo único de la ley N° 8107 de 18 de julio del 2001)

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 622

El órgano conciliador, de forma inmediata, excluirá las cuestiones constitutivas de conflictos jurídicos que según este Código no se puedan tratar en esta vía y notificará a la otra parte, por todos los medios a su alcance, que debe nombrar, dentro de tres días, una delegación de la forma prevista en la primera norma de esta sección, así como la persona que propone como conciliadora. Asimismo, en la resolución inicial le advertirá que debe cumplir lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo anterior.

Los señalamientos de notificaciones que haga la parte serán válidos para los delegados propuestos.

En el caso de que el órgano conciliador estime que el pliego contiene algún defecto deberá prevenir a la parte solicitante la subsanación, en un plazo máximo de cinco días.

(Así adicionado por el artículo único de la ley N° 8107 de 18 de julio del 2001)

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 623

El empleador, la empleadora o su representante legal con facultades suficientes para obligarlo pueden actuar personalmente y no por medio de delegados, lo cual deberá hacerlo saber al órgano conciliador.

(Así adicionado por el artículo único de la ley N° 8107 de 18 de julio del 2001)

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 624

El tribunal de conciliación estará integrado por los conciliadores propuestos por las partes y será presidido por la persona titular del respectivo despacho, por el funcionario competente del Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o por el conciliador privado seleccionado por las partes. Durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del órgano conciliador, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase, y cada una de las partes podrá designar hasta tres asesores, para que les ayuden a cumplir mejor su cometido, pero su presencia no será requisito para realizar válidamente la conciliación.

(Así adicionado por el artículo único de la ley N° 8107 de 18 de julio del 2001)

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

TÍTULO XII(*)

(*)(Corrida la numeración del Título anterior por el artículo único de la ley N° 8107 de 18 de julio del 2001, que lo traspaso del antiguo TÍTULO XI al TÍTULO XII)

DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO ÚNICO

Disposiciones finales

SECCIÓN I

Disposiciones derogatorias:

ARTÍCULO I

Este Código deroga, a partir de su vigencia, las siguientes disposiciones legales:

1) Artículos 1169 a 1174 inclusive, del Código Civil, y 143 del Código de Comercio, relativos al contrato de arrendamiento de servicios y a sus consecuencias jurídicas;

2) Ley N° 81 de 20 de agosto de 1902 sobre alquiler de servicios agrícolas, domésticos e industriales;

3) Ley N° 25 de 28 de octubre de 1922, sobre reclutamiento de peones y operarios para trabajar en el exterior;

4) Ley Nº 84 de 18 de agosto de 1936 y su decreto reglamentario Nº 16 de 12 de setiembre de 1936, sobre transporte gratuito de trabajadores en el interior de la República;

5) Artículos 4º a 8º inclusive y 40 a 48 inclusive del Código de la Infancia, sobre condiciones de trabajo y protección para los menores de edad y las madres trabajadoras;

6)

Artículo 78, inciso 8º, del Código de Policía, que sanciona la contratación de menores de dieciséis años para labores peligrosas;

7) Artículos 647 a 669 inclusive del Código de Comercio, sobre contrato de embarco;

8) Ley Nº 100 de 9 de diciembre de 1920, adicionada por la Nº 166 de 26 de agosto de 1929, sobre duración de la jornada de trabajo;

9) Ley Nº 91 de 8 de julio de 1933 sobre regulación de las horas de trabajo en las panaderías;

10) Leyes Nº 17 de 8 de junio de 1915; Nº 104 de 10 de julio de 1939 y Nº 30 de 13 de noviembre de 1939, sobre cierre dominical;

11) Leyes Nº 14 de 22 de noviembre de 1933; Nº 41 de 19 de diciembre de 1934; Nº 157 de 21 de agosto de 1935; Nº 54 de 16 de julio de 1932 y Nº 61 de 14 de agosto de 1912, sobre salario mínimo, controlde egresos por salarios y salarios en general;

12) Artículos 991, inciso 3º, del Código Civil y 34 de la Ley de Quiebras, sobre protección de los salarios en caso de insolvencia, concurso o quiebra;

13) Artículos 72 y 74 de la Ley de Protección a la Salud Pública, relativos a protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo;

14) Ley Nº 53 de 31 de enero de 1925, sobre Reparación por Accidentes de Trabajo y sus reformas posteriores;

15) Decreto Nº 1 de 15 de julio de 1937, sobre registro de agrupaciones obreras y gremiales;

16) Ley Nº 37 de 24 de diciembre de 1942, que creó la Comisión Nacional de Arbitraje;

17)

Artículo 1º de la ley Nº 33 de 2 de julio de 1928, que creó la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y de Seguridad Social.

18)

Artículo 870, inciso 2º, del Código Civil, relativo al término de prescripción para el cobro de salarios, y

19) Todas las otras disposiciones legales que se opongan al presente Código o a sus Reglamentos.

SECCIÓN II

Disposiciones transitorias:

ARTÍCULO II

El Poder Ejecutivo dictará los Reglamentos de este Código dentro del plazo máximo de dos años, contados a partir de la fecha de su vigencia.

ARTÍCULO III

Mientras no se nombren Jueces y demás titulares de los Tribunales de Trabajo, la Corte Plena recargará las funciones que a éstos corresponden en los funcionarios de categoría análoga que estime conveniente.

ARTÍCULO IV

Los funcionarios o empleados de orden administrativo cuyo puesto desaparezca con motivo de la vigencia de este Código, tendrán derecho preferente a ser nombrados como titulares de las plazas que la presente ley crea, aunque les falte alguno de los requisitos que ésta exige para el desempeño de los referidos cargos. Al efecto, se tomarán en cuenta sus capacidades y la posición que anteriormente ocuparon, a fin de garantizar en la forma más eficiente la continuidad del servicio. La Corte Plena también procurará, en igualdad de circunstancias, darles la preferencia de que habla el párrafo anterior al hacer por primera vez los nombramientos respectivos. Sin embargo, cuando se trate de designar a los miembros titulares o subalternos de los Tribunales de Trabajo en cuya elección no participen los patronos y los trabajadores, la Corte hará los nombramientos que correspondan entre los funcionarios o empleados que hubieren desempeñado correcta y eficazmente durante tres o más añosdichos cargos administrativos, siempre que en cada

caso las mencionadas personas reúnan todos los requisitos de ley. Con este fin se observará la regla final del párrafo que precede.

ARTÍCULO V

Todas las organizaciones sociales existentes en el país gozarán de un plazo de tres meses, contados desde la vigencia de este Código, para ajustarse a las disposiciones del TÍTULO V. Las que no lo hicieren, serán disueltas por el Poder Ejecutivo, sin más trámite.

ARTÍCULO VI

Las leyes o decretos que fijen los salarios quedarán vigentes mientras las Comisiones Mixtas de Salarios que este Código crea no se organicen y cumplan su cometido legal.

ARTÍCULO VII

Los juicios de conocimiento de los Tribunales de Trabajo que estuvieren pendientes de resolución en los Tribunales Comunes, se continuarán tramitando ante éstos hasta su total terminación, de acuerdo con los procedimientos que se usaron para su iniciación.

ARTÍCULO VIII

Los juicios de conocimiento de los Tribunales de Trabajo que estuvieren pendientes de resolución en los Despachos u Oficinas Administrativas, serán pasados para su fenecimiento a los Tribunales de Trabajo. Estos procurarán aplicar las nuevas reglas procesales armonizándolas, en cuanto cupiere, con las actuaciones ya practicadas a efecto de evitar conflictos o perjuicios a las partes.

ARTÍCULO IX

En los casos que prevén los dos artículos anteriores, se aplicarán las leyes vigentes en la fecha de la demanda y, a falta de éstas, regirán las normas del presente Código.

ARTÍCULO X

(Derogado por el artículo 2° de la Ley N° 2002 de 8 de febrero de 1956, "Contrato de préstamo con la Oficina de Caminos Públicos del Departamento de Comercio de Estados Unidos". Asimismo dicho artículo 2° dispone: "En consecuencia, todos los trabajadores que prestan servicios en la construcción de la Carretera Interamericana, gozarán de los derechos y beneficios que establece el Código de Trabajo y demás leyes de previsión social y especiales. En cuanto a los trabajadores o funcionarios costarricenses que laboren con el Bureau of Public Roads, U. S. Department of Commerce, y que no figuren en el Servicio Civil de los Estados Unidos de América, o bien, que figurando en dicho Servicio Civil no se encuentren amparados por todos sus derechos y beneficios, el Gobierno de Costa Rica asumirá el pago de los derechos y beneficios indicados en el Código de Trabajo y demás leyes de previsión social y especiales")

ARTÍCULO XI

Todos los términos a que se refiere este Código para el otorgamiento de prestaciones a los trabajadores, como vacaciones, auxilios de cesantía y otros análogos, se empezarán a contar desde el día en que se promulgó la reforma constitucional de las Garantías Sociales.

ARTÍCULO XII

Publíquense por cuenta de el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social la exposición y comentarios personales del señor Oscar Barahona Streber sobre los antecedentes legales y significado de todas las disposiciones de este Código, a efecto de que la obra respectiva sirva de información a litigantes y Tribunales y contribuya a la mejor difusión de los principios de Derecho de Trabajo en Costa Rica.

Es entendido que dicha publicación se hará siempre que los originales de la obra sean entregados por su autor y propietario a la mencionada Secretaría antes de dos años contados a partir de la vigencia del presente Código, para que se haga la correspondiente confrontación con el texto de éste y se ordene su inmediata impresión en número no menor de dos mil quinientos ejemplares.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 del 18 de octubre de 1972)

ARTÍCULO XIII

Autorízase al Poder Ejecutivo para hacer los gastos que demande la ejecución de esta ley y, al efecto, amplíase en la suma correspondiente el Presupuesto del Poder Judicial y del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 del 18 de octubre de 1972)

Es entendido que dicho aumento se reducirá en la proporción en que desaparezcan plazas o servicios creados por leyes o decretos anteriores, que el

presente Código deroga; y que el Poder Ejecutivo hará uso de las facultades que le concede este artículo en la medida y en el momento que, a su juicio, sea posible realizar los gastos respectivos.

ARTÍCULO XIV

Este Código entrará en vigencia el 15 de setiembre de 1943, en conmemoración del aniversario de la Independencia Nacional, o en cualquier otra fecha anterior que determine por decreto del Poder Ejecutivo.

Con anticipación a la fecha de vigencia, el Poder Ejecutivo dictará todas las otras disposiciones de carácter transitorio que sean necesarias para su debida aplicación y que se hayan omitido en este Capítulo.

Casa Presidencial. San José, a los veintisiete días del mes de agosto de mil novecientos cuarenta y tres.

ARTÍCULO 625

El órgano conciliador convocará a los interesados o las delegaciones a una comparecencia, que se verificará en un plazo de ocho a quince días, según la complejidad del pliego, con absoluta preferencia a cualquier otro asunto.

Dicho órgano podrá constituirse en el lugar del conflicto, si lo considera necesario.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 626

Antes de la hora señalada para la comparecencia, el órgano conciliador oirá separadamente a los interesados o delegados de cada parte, y estos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan.

Una vez que hayan determinado bien las pretensiones de las partes, en un acta lacónica hará las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efectos de proponerles los medios o las bases generales del arreglo que su prudencia le dicte.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 627

Es obligación de los interesados o delegados asistir a las convocatorias que realice el órgano. La parte empleadora tiene el deber de presentar a los delegados que haya designado. Cuando no se presenten todos los delegados de alguna de las partes, la actividad podrá realizarse válidamente con el número que se haya presentado, siempre y cuando ambas partes tengan delegados o haya representación de la empleadora cuando no actúe por medio de delegados.

Si la conciliación no se pudiera llevar a cabo por ausencia injustificada de los delegados o del empleador, empleadora o de su representante en su caso u omisión en el nombramiento de las personas que debe designar como conciliadoras en el plazo indicado en el artículo 622, el conciliador levantará un

acta en la cual dejará constancia de la razón por la cual no se llevó a cabo la actividad y dará por terminada su actuación, y se tendrá, para todos los efectos, por agotada la etapa de la conciliación.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 628

La omisión en el nombramiento de personas conciliadoras en los plazos establecidos en este Código, la inasistencia injustificada a la diligencia de conciliación y cualquier otra conducta tendiente a obstaculizarla constituirá una infracción punible con multa de cinco a ocho salarios base mensuales. Para establecerla se tomará en cuenta la condición de la persona de empleadora o de trabajadora y se aplicará lo dispuesto en los títulos sétimo y el presente.

En la misma resolución en que se dé por concluido el procedimiento conciliatorio, el órgano ordenará que se libre un testimonio de piezas para que se inicie el respectivo proceso sancionador.

Se absolverá a los denunciados y se ordenará el archivo del expediente, cuando se demuestren motivos justos que impidieron de forma absoluta la asistencia.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 629

Si hubiera arreglo se dará por terminado el conflicto y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el órgano. La parte que se niegue a firmar el convenio será sancionada con una multa que se fijará con base en la escala mayor de la tabla contenida en el artículo 398; para fijar la multa se tomará en cuenta la situación económica derivada de la condición de las partes como empleadoras o trabajadoras.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el arreglo conciliatorio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a la conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a la inconformidad. Dicha parte también podrá optar por pedir a los tribunales de trabajo la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente estos determinen.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 630

Una vez agotados los procedimientos de conciliación, sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenido en someter la disputa a arbitraje, el órgano levantará un informe cuya copia remitirá al Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o este, en su caso, conservará. Este informe contendrá la enumeración precisa de las causas

del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de estas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron, y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 631

El informe señalado en el artículo anterior o, en su caso, el arreglo conciliatorio será firmado por el conciliador o los conciliadores y todos los demás comparecientes.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 632

Si los delegados convinieran en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación servirán de base para el juicio correspondiente. Si hubiera un arreglo conciliatorio parcial, el sometimiento al arbitraje procederá únicamente sobre los puntos no convenidos en el proceso de conciliación, por lo que el laudo incorporará como parte integral el arreglo conciliatorio.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 633

En ningún caso los procedimientos de conciliación podrán durar más de veinte días hábiles, contados a partir del momento en que haya quedado legalmente constituido el órgano de conciliación.

No obstante lo anterior, dicho órgano podrá ampliar este plazo hasta por el tiempo que las partes convengan de común acuerdo. Salvo que se acuerde dicha ampliación, al vencimiento del plazo se tendrá de pleno derecho por definitivamente agotado el procedimiento de conciliación. En tal caso, el órgano conciliador deberá elaborar el informe indicado en el artículo 630, en un término perentorio de cuarenta y ocho horas.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 634

En caso de que no hubiera arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, el órgano dará por formalmente concluido el procedimiento y los trabajadores y las trabajadoras gozarán de un plazo de veinte días para declarar la huelga. Este término correrá a partir del día siguiente a aquel en que quede notificada la resolución final del procedimiento de calificación, cuando ellos hayan solicitado la calificación previa. Igual regla rige para los empleadores o las empleadoras, pero el plazo se comenzará a contar desde el vencimiento del mes a que se refiere el artículo 388.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN IV

Procedimiento de arbitraje

ARTÍCULO 635

El procedimiento de arbitraje se realizará en el mismo expediente de la conciliación, donde conste el compromiso arbitral, con los mismos delegados o interesados que intervinieron, pero, antes de que los interesados sometan la resolución de una cuestión que pueda generar huelga o paro al respectivo tribunal de arbitraje, deberán reanudar los trabajos o las actividades que se hubieran suspendido, lo cual deberá acreditarse al juzgado por cualquier medio. El arbitraje será judicial, pero, si existiera acuerdo entre las partes, alternativamente podrá constituirse como órgano arbitral al funcionario competente del Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o del centro de arbitraje autorizado que se escoja. Si el arbitraje fuera judicial y la etapa conciliatoria se hubiera agotado administrativamente, el respectivo expediente deberá ser remitido al juzgado competente.

La reanudación de labores se hará en las mismas condiciones existentes en el momento en que se presentó el pliego de peticiones a que se refiere el artículo 620, o en cualesquiera otras más favorables para los trabajadores y trabajadoras.

Valdrá para el arbitraje el señalamiento de medio o lugar para notificaciones hecho en la conciliación.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 636

Dentro de los ocho días siguientes a la terminación de la conciliación, cada una de las partes designará a una persona como árbitro o árbitra.

El arbitramento deberá ser de derecho en los asuntos en que intervengan las administraciones públicas.

Las reglas del párrafo anterior y las siguientes de esta sección se aplicarán también a aquellos casos en que se prohíbe la huelga o el paro y es obligatorio el arbitraje.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 637

El tribunal de arbitraje estará constituido por las dos personas propuestas al efecto por las partes interesadas y por la persona titular del juzgado de trabajo, funcionario administrativo competente o del centro de arbitraje elegido, en su caso, quien lo presidirá. Recibida la comunicación, se dará traslado a los delegados o a la parte acerca de la integración del tribunal por tres días, para que formulen las recusaciones y excepciones dilatorias que crean de su derecho. Transcurrido ese término, no podrá abrirse más discusión sobre dichos

extremos, ni aun cuando se trate de incompetencia por razones de jurisdicción. Quedan a salvo las recusaciones que se interpongan en segunda instancia.

Antes de que venza la referida audiencia, los miembros del tribunal que tengan motivo de impedimento o causal de excusa y conozcan uno u otra harán forzosamente la manifestación escrita correspondiente, bajo pena de destitución si no la hicieran o la hicieran con posterioridad.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 638

El proceso se substanciará por el sistema de audiencias orales, de acuerdo con lo dispuesto en este mismo Código.

Una vez resueltas las cuestiones que se hubieran planteado y hechas las sustituciones del caso, el tribunal de arbitraje oirá a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias y harán uso de las facultades de investigación que le otorga este Código; interrogará personalmente a los empleadores o empleadoras y a los trabajadores o trabajadoras en conflicto, sobre los asuntos que juzgue necesario aclarar; de oficio o a solicitud de los delegados, ordenará la evacuación rápida de las diligencias probatorias que estime convenientes y, especialmente, procurará hacerse asesorar por los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o bien, por expertos sobre las diversas materias sometidas a su resolución. No tendrán recurso sus autos o providencias.

Los honorarios de estos últimos los cubrirá el Poder Judicial o el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según sea el caso.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 639

Si alguna de las partes no hiciera oportunamente la designación de la persona que arbitrará o no depositara los honorarios que se hubieran fijado para la persona por ella propuesta, cuando le corresponda asumirlos, la persona titular del juzgado de trabajo se constituirá de pleno derecho, sin necesidad de resolución expresa, en árbitro o árbitra unipersonal.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 640

La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho, de las que importen reivindicaciones económico-sociales que la ley no imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a estas últimas, el tribunal de arbitraje podrá resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, lo pedido o inclusive modificando su formulación.

Corresponderá preferentemente la fijación de los puntos de hecho a los representantes de las partes empleadoras y trabajadoras y la declaratoria del derecho que sea su consecuencia a los jueces de trabajo o al funcionario

administrativo competente, según sea el caso, pero, si aquellos no lograran ponerse de acuerdo, decidirá la discordia quien presida o coordine el tribunal.

Se dejará constancia por separado en el fallo de las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomendaciones que el tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en el futuro y de las omisiones o defectos que se notan en la ley o en los reglamentos aplicables.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 641

El fallo arbitral judicial podrá ser recurrido por las partes ante el tribunal de apelaciones del Segundo Circuito Judicial de San José (Goicoechea), con invocación, de forma puntual, de los agravios que este último órgano debe resolver. Se autoriza a la Corte Suprema de Justicia para que varíe esta atribución de competencia, cuando las circunstancias lo ameriten.

El tribunal dictará sentencia definitiva dentro de los quince días siguientes al recibo de los autos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual deberá evacuarse antes de doce días.

La sentencia extrajudicial tendrá los recursos que determine la Ley N.° 7727, Ley sobre Resolución Alterna de Conflictos y Promoción de la Paz Social, RAC, de 9 de diciembre de 1977, y sus reformas, que serán conocidos por la sala de casación en materia laboral.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 642

La sentencia arbitral será obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, el cual no podrá ser inferior de dos años.

Las partes pueden pedir al respectivo juzgado de trabajo la ejecución de los extremos líquidos o liquidables, por los trámites de la ejecución de sentencia previstos en este mismo Código.

La parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral será sancionada conforme a lo establecido en el artículo 401.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 643

De todo fallo arbitral firme se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo.

Mientras no haya incumplimiento del fallo arbitral no podrán plantearse los procedimientos de solución de conflictos económicos y sociales a que se refiere este Código sobre las materias que dieron origen al juicio, a menos que el alza del costo de la vida, la baja del valor del colón u otros factores análogos, que los tribunales de trabajo apreciarán en cada oportunidad, alteren sensiblemente las condiciones económico sociales vigentes en el momento de dictar la sentencia.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN V

Procedimiento en el caso de iniciativas de

convención colectiva fracasadas

ARTÍCULO 644

Para la celebración de las convenciones se estará a lo dispuesto en el TÍTULO II de este Código.

Transcurrido el plazo de treinta días, a que se refiere el inciso d) del artículo 56, sin que hubiera acuerdo pleno, la resolución del punto o puntos en discordia se hará mediante el procedimiento regulado en este capítulo, con las particularidades señaladas en esta sección. Si finaliza la etapa de conciliación sin llegar a arreglo, se podrá acudir a la huelga o al paro, o bien, si hubiera acuerdo entre las partes, someter el conflicto al arbitraje. También se podrá acudir directamente al arbitraje, sin necesidad de agotar la fase conciliatoria, si hubiera consentimiento de las partes.

En cualquiera de los supuestos antes indicados, la parte interesada tendrá quince días hábiles para solicitar la intervención del órgano conciliador o arbitral, según sea lo pactado entre las partes.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 645

Se tendrá como base el pliego de peticiones presentado para la discusión, del cual deberá acompañarse una copia con la solicitud inicial. Además, en esa misma petición se indicará el nombre de la persona que fungirá como conciliadora o árbitra de la parte, según sea el caso, y de sus delegados o delegadas y se señalará lugar o medio para notificaciones. En todo lo demás que resulte pertinente se aplicará lo dispuesto en este capítulo.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 646

El respectivo órgano pondrá la solicitud a conocimiento de la otra parte interesada y le prevendrá que dentro de tres días indique el nombre de la persona que actuará como su conciliadora o árbitra y de los delegados o delegadas, así como señalar lugar o medio para notificaciones.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 647

Se aplicarán en lo pertinente las disposiciones de la sección anterior, inclusive en cuanto a los efectos de la omisión de nombrar la persona que arbitrará o de depositar los honorarios fijados.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 648

Si la desavenencia fuera solo parcial, lo que se acuerde ante el órgano conciliador o resuelva el órgano arbitral se considerará como parte de la convención, la cual entrará en vigencia según lo establecido en ella, o bien, conforme a lo dispuesto en el arreglo conciliatorio o laudo arbitral, según sea el caso.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN VI

Disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación y de arbitraje

ARTÍCULO 649

Las personas que propongan los interesados como conciliadoras o árbitras deberán ser mayores de veinticinco años, saber leer y escribir, ser de buena conducta, ciudadanos en ejercicio y encontrarse libres de las causales de excusa o inhibitoria previstas para los jueces.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 650

Las personas indicadas en el artículo anterior devengarán, por cada sesión que celebren, una dieta calculada de acuerdo con el salario base de juez conciliador. Los honorarios del arbitraje y la conciliación a cargo de la parte

trabajadora los cubrirá el Estado. La parte empleadora asumirá el costo de los que proponga. En uno y otro caso, los emolumentos deberán depositarse dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se le notifique la respectiva prevención, salvo que el interesado releve, dentro de ese mismo término, de forma expresa, a la parte del depósito, lo cual hará bajo su responsabilidad.

La fijación la hará el órgano respectivo de forma prudencial, una vez recibidas las respectivas comunicaciones, calculando, moderada y prudencialmente, el tiempo que consumirán las audiencias necesarias para la substanciación del proceso.

No obstante lo indicado en el párrafo primero, los honorarios de los conciliadores y árbitros de los trabajadores o las trabajadoras podrán ser cubiertos con el producto del Fondo de Apoyo a la Solución Alterna de Conflictos que se crea por esta ley, de acuerdo con lo que se disponga en el reglamento que se dicte.

Quienes funjan como árbitros o árbitras no deberán rendir caución y, una vez aceptado, el cargo será obligatorio y compatible con cualquier otro empleo, salvo el caso de prohibiciones o limitaciones que resulten de la ley para los servidores públicos.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 651

Los órganos de conciliación y de arbitraje tienen la más amplia facultad para obtener de las partes todos los datos e informes necesarios para el desempeño de su cometido, los que no podrán divulgar sin previa autorización de quien los haya dado. La infracción a esta disposición será sancionada de acuerdo con lo dispuesto en el libro de las contravenciones del Código Penal (divulgación de documentos secretos que no afecten la seguridad nacional).

Cada litigante queda obligado, bajo el apercibimiento de tener por ciertas y eficaces las afirmaciones correspondientes de la otra parte, a facilitar por todos los medios a su alcance la realización de estas investigaciones.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 652

También, los miembros de esos órganos podrán visitar y examinar los lugares de trabajo, exigir de todas las autoridades, comisiones técnicas, instituciones y personas, la contestación de los cuestionarios o preguntas que crean conveniente formularles para el mejor esclarecimiento de las causas del conflicto. El entorpecimiento o la negativa de ayuda podrá ser sancionada según lo dispuesto en el libro de las contravenciones del Código Penal (falta de ayuda a la autoridad).

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 653

Toda diligencia que practiquen los órganos de conciliación y arbitraje se extenderá por escrito en el acto mismo de llevarse a cabo y será firmada, previa lectura, por sus miembros y las personas que han intervenido en ella, y deberán mencionarse el lugar, la hora y el día de la práctica, el nombre de las personas que asistieron y demás indicaciones pertinentes.

Se anotarán las observaciones de los asistentes sobre la exactitud de lo consignado y, cuando alguno rehúse firmar, se pondrá razón del motivo que alegue para no hacerlo.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 654

Quienes presidan o coordinen los órganos de conciliación y de arbitraje tendrán facultades para notificar y citar a las partes o a los delegados de estas por medio de las autoridades judiciales, de policía o de trabajo, de telegramas y cualquier otra forma que las circunstancias y su buen criterio les indique como segura. Estas diligencias no estarán sujetas a más formalidad que la constancia que se pondrá en autos de haber sido realizadas y, salvo prueba fehaciente en contrario, se tendrán por auténticas.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 655

Los órganos de conciliación y de arbitraje apreciarán las pruebas que ordenen según las reglas dispuestas en este mismo Código.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 656

Las deliberaciones de los conciliadores y de los tribunales de arbitraje serán secretas. La presidencia hará señalamiento para recibir las votaciones. El voto de quien preside se tendrá como doble en los casos en que no hubiera mayoría de votos conformes.

La redacción de todas las resoluciones corresponderá siempre, en el caso de órganos colegiados, a quien lo preside.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 657

En los procesos a que se refiere este capítulo, cada una de las partes asumirá todos los gastos legales que demande su tramitación, excepto en el arbitraje, si en el laudo se establece lo contrario.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 658

Se autoriza el funcionamiento de centros privados de conciliación laboral, los cuales deberán ser autorizados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la reglamentación que al efecto se dicte.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO XIV

Calificación de los movimientos huelguísticos y de paro

ARTÍCULO 659

Podrá ser objeto de calificación, para establecer su legalidad o ilegalidad, tanto el movimiento de huelga o de paro sobre el que hubiera fracasado el procedimiento de conciliación, como cualquier otro movimiento realizado en el sector privado o público, al margen de ese procedimiento, que implique una u otra cosa.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 660

Podrá pedir la calificación el sindicato o los sindicatos, la coalición de trabajadores o el patrono o los patronos directamente involucrados en la huelga.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 661

La calificación podrá solicitarse en cualquier tiempo mientras subsista la huelga o el paro, salvo lo dispuesto en el artículo 384. En el caso de servicios públicos, la calificación podrá solicitarse hasta tres días después de su finalización.

Los jerarcas de las entidades públicas están obligados a solicitar la calificación de la huelga dentro de las veinticuatro horas a partir de la suspensión de las labores; caso contrario, incurrirán de forma personal en las distintas responsabilidades que la ley señala.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 668, solo podrá intentarse un único proceso de calificación por el mismo movimiento o hechos, siempre que se trate de un mismo empleador o empleadora, aunque tenga lugar en todo el territorio nacional o en determinadas regiones, sin perjuicio de que si se produjera únicamente en un centro de trabajo se circunscribirá la calificación a ese centro.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 661 bis

Declarada la legalidad de la huelga en servicios públicos no esenciales y transcurridos ocho días naturales a partir de la firmeza de dicha declaratoria sin que las partes hayan alcanzado una solución al conflicto, o al menos un

acuerdo para deponerla mientras continúan las negociaciones, la parte patronal podrá solicitar al juez la suspensión de la huelga, cuando compruebe de manera fehaciente que esta está causando graves daños de difícil o imposible reparación a la ciudadanía.

Presentada la gestión, el juez concederá audiencia a la contraparte dentro del plazo máximo de cuarenta y ocho horas, plazo en el cual deberán presentar sus alegatos. Recibidos los alegatos de las partes, el juez resolverá la solicitud en un plazo máximo de veinticuatro horas.

Contra el resultado cabrá recurso de apelación, la cual se tramitará conforme a lo establecido en el artículo 668 de este Código.

De acogerse la suspensión de la huelga, se procederá al arbitraje obligatorio.

(Así adicionado por el artículo 2° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 662

En la solicitud inicial se indicará lo siguiente:

1) El nombre, las calidades, el documento de identificación y el domicilio del solicitante, así como el carácter en que actúa.

2) Las causas o los motivos del movimiento, cuando respecto de ese hubiera antecedido procedimiento de conciliación.

3) En los demás casos, una descripción detallada de los hechos de presión y la indicación de la organización, los comités, los representantes o las personas que dirigen el movimiento.

4) Indicación de los medios de prueba.

5) Señalamiento de lugar o medio para notificaciones.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 663

Presentada la solicitud de calificación de huelga, el juez de trabajo correspondiente tendrá un plazo improrrogable de veinticuatro horas para resolver la solicitud. Si la solicitud no estuviera en forma, se prevendrá la subsanación en un plazo de veinticuatro horas, bajo el apercibimiento de declarar la inadmisibilidad de la gestión. Una vez recibida la solicitud en forma, el juez dictará, en el plazo de veinticuatro horas, una resolución con el siguiente contenido:

a) Admisión del proceso para su trámite, la cual tendrá como contradictor a las organizaciones sindicales o las coaliciones temporales de trabajadores, las que serán notificadas de conformidad con el artículo 349 o 377, respectivamente.

También se considerarán contradictores el empleador o los empleadores.

b) Intimación a la parte contraria e indicación en forma puntual de los hechos por los cuales se solicita la declaratoria de ilegalidad y el fundamento jurídico de la solicitud planteada, concediendo un plazo de veinticuatro horas para que hagan valer sus derechos.

c) En los conflictos de carácter económico y social, se le prevendrá a la parte contraria que aporte, a más tardar el día de la audiencia preliminar, una copia del pliego de peticiones presentado en los términos del artículo 619.

d) Convocatoria a las partes a una audiencia oral sumarísima y privada, que se deberá llevar a cabo en las setenta y dos horas siguientes al vencimiento del emplazamiento. A las partes se les advertirá de su derecho a apersonarse al proceso para alegar lo que sea de su interés, ofrecer la prueba pertinente y presenciar y participar en la recepción de las pruebas ofrecidas.

La audiencia oral sumarísima se desarrollará en dos fases: la fase preliminar y la fase complementaria.

En la fase preliminar se realizarán las siguientes actuaciones:

1) Informe a las partes sobre el objeto del proceso y el orden en que se conocerán las cuestiones a resolver.

2) Aclaración, ajuste y subsanación de las proposiciones de las partes, cuando a criterio del juez sean oscuras, imprecisas u omisas. Si se estima que hay

deficiencias, se les dará a las partes la palabra para que manifiesten lo que sea de su interés.

3) Se procederá a recibir la prueba sobre nulidades y vicios de procedimiento invocados por las partes en la audiencia. De seguido, se discutirá y resolverá sobre todas esas cuestiones. De existir vicios u omisiones, en un único pronunciamiento ordenará las correcciones, nulidades y reposiciones que sean necesarias. Cuando se trate del cumplimiento de requisitos o formalidades omitidas, se ordenará a la parte subsanarla en ese mismo acto o, de ser necesario, se le dará un plazo prudencial para cumplirlas, que nunca será mayor a veinticuatro horas.

4) Admisión y rechazo de las pruebas sobre la calificación del movimiento. En caso de presentarse recurso de apelación por rechazo de prueba, este se tramitará como apelación diferida, conforme al numeral 524 de este Código.

5) Se dará traslado sumarísimo sobre las pruebas allegadas al expediente y que se hayan dispuesto al cursarse este proceso de calificación y, en su caso, se ordenarán las pruebas que el tribunal juzgue indispensables como complementarias o para mejor proveer a indicación de las partes o de propia iniciativa.

En la fase complementaria:

i) Se leerán las pruebas anticipadas o irrepetibles, las cuales se incorporarán por esa vía al debate.

ii) Se recibirán las pruebas admitidas.

iii) Se procederá a la formulación de conclusiones de las partes, por el tiempo que fije el juez.

iv) Excepcionalmente el juez podrá ordenar prueba adicional, en cuyo caso deberá hacer un nuevo señalamiento de la hora y fecha para la audiencia complementaria, la cual tendrá que llevarse a cabo dentro de las setenta y dos horas siguientes; en caso contrario, de inmediato se dictará de forma oral la parte dispositiva de la sentencia. Previo a finalizar la audiencia, el juez señalará hora y fecha dentro de los dos días siguientes para la incorporación al expediente y la entrega a las partes de la sentencia integral, la cual deberá ser leída, quedando notificadas las partes en el acto, bajo apercibimiento de que en caso de no comparecer a la lectura de la sentencia integral quedarán notificadas automáticamente de esta.

v) Al finalizar la lectura de la sentencia será el momento procesal para que las partes que no estén conformes presenten recurso de apelación, expresando únicamente su deseo de recurrir. De no apelarse en el momento indicado, la sentencia quedará firme. En caso de existir apelación, el juez, de manera inmediata, antes de dar por finalizada la audiencia y previa coordinación con el órgano jurisdiccional de alzada, informará la hora, la fecha y el lugar dentro de tercero día en que el Tribunal escuchará los agravios de las partes, quedando debidamente notificadas de la audiencia indicada. De no apelarse en el momento indicado, la sentencia quedará firme.

vi) El órgano jurisdiccional que conozca el recurso de apelación tendrá un plazo de tres días hábiles para resolver. Si estima pertinente alguna nulidad procedimental, devolverá el asunto al órgano de origen, el que asumirá el proceso y sustanciará las actuaciones necesarias para corregir la actividad viciada, retrotrayendo el procedimiento hasta la etapa procesal que se requiera, sin mayor dilación. Cuando proceda una nulidad por el fondo, en la misma sentencia se fallará y resolverá en definitiva.

Bajo ninguna circunstancia se podrán ampliar los plazos establecidos en la presente norma.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 664

Las pruebas deben referirse únicamente a los requisitos legales necesarios para la calificación y a los hechos relacionados con ellos, y deberán rendirse en la audiencia complementaria indicada en el artículo anterior.

En el caso de la calificación previa, la constatación del apoyo se hará mediante la certificación del resultado de la asamblea general del sindicato o los sindicatos respectivos, o bien, por medio de las actas de votación, en cuyo caso se seguirá el procedimiento que al efecto determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social vía reglamentaria.

La constatación de otros hechos relevantes en el sitio lo hará el juez sumariamente de manera inmediata, una vez recibida la solicitud de calificación de la huelga y dentro del plazo de setenta y dos horas previsto para el señalamiento de la audiencia oral de carácter sumarísima, posterior al emplazamiento.

Si fuera necesario, en casos muy calificados, podrá auxiliarlo en la práctica otro juez o jueza del mismo despacho o el que se designe.

Para efectos de la constatación del apoyo se tendrán como trabajadores o trabajadoras de la empresa las personas que hubieran sido despedidas del trabajo sin autorización después de iniciado el procedimiento de conciliación y no se computarán como tales los trabajadores indicados en el artículo 382.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 664 bis

En los servicios de importancia transcendental, así como en el caso del artículo 376 quinquies, la constatación por medio de inspección ocular que realice el juez de trabajo, del incumplimiento del plan de servicios mínimos acordado entre las partes o determinado por el juez de trabajo, determinará por si sola la ilegalidad del movimiento.

(Así adicionado por el artículo 2° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 665

Las autoridades policiales y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrán obligación de colaborar con los órganos jurisdiccionales, cuando estos así lo soliciten.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 666

El órgano jurisdiccional solo admitirá las pruebas que sean estrictamente necesarias y rechazará las que resulten repetidas, abundantes o impertinentes, así como toda probanza que no conduzca a la comprobación de los requisitos para la legalidad del movimiento.

La persona titular del juzgado tomará todas las providencias para que el proceso no sufra atraso, le dará total prioridad y asumirá personalmente la vigilancia y el control necesarios para la eficiencia de los actos que la integran.

El incumplimiento de los plazos indicados o de los deberes señalados en este capítulo serán motivo de sanción disciplinaria contra el juez responsable.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 667

Cuando no hubiera prueba que deba recibirse en audiencia, se prescindirá de la audiencia complementaria indicada en el artículo 663 y se procederá al dictado de la sentencia en el plazo improrrogable de cuarenta y ocho horas a la substanciación de los autos.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 668

Durante la tramitación del proceso no será admisible ninguna apelación. Únicamente la sentencia de calificación del movimiento será recurrible en los términos señalados en el artículo 663.

Es aplicable a este proceso lo dispuesto sobre la apelación reservada contra las resoluciones que denieguen nulidades o rechacen pruebas, las cuales podrán ser alegadas únicamente en la audiencia preliminar y no de forma interlocutoria.

Lo fallado hace estado sobre la legalidad del movimiento o hechos discutidos en el proceso, según las causas o los motivos que sirvieron de base. El cambio de esas causas o motivos que posteriormente pueda llegarse a operar podrá

ser objeto de un nuevo proceso de calificación, si en ello hubiera interés. De toda sentencia de calificación se enviará copia a la Oficina de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

CAPÍTULO XV

Juzgamiento de las infracciones a las leyes de

trabajo o de previsión social

ARTÍCULO 669

El procedimiento para juzgar las infracciones contra las leyes de trabajo y de previsión social tendrá naturaleza sancionatoria laboral y deberá iniciarse mediante acusación. Están legitimados para accionar las personas o instituciones públicas perjudicadas, las organizaciones de protección de las personas trabajadoras y sindicales, y las autoridades de la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cuando los particulares o cualquier autoridad sean conocedores de eventuales infracciones a dichas leyes, lo pondrán a conocimiento de las instituciones afectadas y de las citadas autoridades, para lo que proceda.

La autoridad judicial que hubiera hecho una denuncia tendrá impedimento para conocer de la causa que pueda llegar a establecerse.

Tienen obligación de acusar, sin que por ello incurran en responsabilidad de ningún tipo, las autoridades administrativas de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieran conocimiento de alguna de dichas infracciones.

El acusador se tendrá como parte en el proceso, para todos los efectos.

Únicamente para las autoridades administrativas de trabajo será necesario agotar los procedimientos de inspección administrativos, para interponer la respectiva acción ante el tribunal de trabajo competente.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 670

La acusación deberá presentarse de forma escrita, ante el órgano jurisdiccional competente y cumplirá los siguientes requisitos:

1) El nombre completo del acusador, el número de documento de identidad y el domicilio. Si se tratara de un representante, deberá indicar el carácter en que comparece y presentar el documento que lo acredite.

2) Una relación detallada de los hechos, con expresión del lugar, el día, la hora y el año en que ocurrieron y, si se trata de situaciones continuadas, deberá indicarse el estado de esto último y, si ya ha cesado, la fecha en que la cesación tuvo lugar.

3) El nombre de los responsables de la falta o el de los colaboradores, si los hubiera y, si se tratara de representantes o directores de una persona jurídica u organización social, el nombre de esta última. En todo caso, deberá indicarse la dirección exacta del denunciado donde se le pueda localizar. Las personas jurídicas deberán ser notificadas de conformidad con la Ley N.° 8687, Ley de Notificaciones Judiciales, de 4 de diciembre de 2008.

4) Los elementos de prueba que a juicio del exponente conduzca a la comprobación de la falta, a la determinación de su naturaleza o gravedad y a la determinación de la responsabilidad.

5) El medio para notificaciones conforme a los artículos 34 y 36 de la Ley N.° 8687, Ley de Notificaciones Judiciales, de 4 de diciembre de 2008, y la firma del acusador debidamente autenticada.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 671

Si la acusación no estuviera en forma se prevendrá la subsanación que corresponda y se le dará al asunto el mismo tratamiento previsto para esos casos en el proceso ordinario.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 672

Si la acusación estuviera en forma, el juzgado dictará una resolución con el siguiente contenido:

1) Admisión del proceso para su trámite.

2) Intimación al acusado e indicación en forma puntual de los hechos endilgados por los cuales se le procesa y el fundamento jurídico de la acusación.

3) Convocatoria a las partes a una audiencia y prevención de que deben acudir a ella con las pruebas que a cada una le interesen. Al respecto se aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto en relación con la convocatoria de la audiencia en el proceso ordinario.

4) Advertencia al acusado de que puede designar una persona profesional en derecho como defensora.

5) Prevención de señalar medio para notificaciones.

Cuando para algún acto procesal fuera necesario citar a alguna persona, la autoridad judicial ordenará su citación mediante carta certificada, telegrama con aviso de entrega, teléfono o cualquier otro medio que garantice la autenticidad del mensaje, en la que se le advertirá que si la orden no se obedece, la persona podrá ser conducida por la Fuerza Pública.

Cuando la parte acusada no provee su defensa, esta le será suministrada por la asistencia social, pero deberá cubrir el costo, si no reúne los requisitos para recibir esa asistencia de forma gratuita.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 673

En la primera fase de la audiencia se procurará una solución conciliada, procurando el acuerdo entre las partes. Tal solución solo será promovida cuando el posible arreglo no implique una infracción a las disposiciones de trabajo y de previsión social, y los acuerdos solo serán válidos y homologables si no son contrarios a derechos irrenunciables de las partes o en cualquier otra forma violatorios de dichas disposiciones.

En cuanto a los efectos y la ejecución del acuerdo, se estará a lo dispuesto en este título. Los hechos que sirvieron de sustento a la acusación no podrán invocarse nuevamente como causa de infracción.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 674

Cuando el intento de conciliación fracase así como en los casos en que no procede ese trámite conforme a lo dispuesto en el artículo 667, se continuará con la segunda fase de la audiencia.

De inmediato se le leerán al acusado los cargos que se le imputan y se le oirá. Si los acepta se dictará sentencia sin más trámite.

En el caso contrario, de seguido se le dará la palabra a las partes acusadora y acusada, y se recibirán las pruebas admitidas; finalmente, previo alegato de conclusiones, se dictará y notificará la sentencia, en la forma y los términos previstos para el acto de la audiencia del proceso ordinario.

Se podrá prorrogar la audiencia, según lo previsto en ese mismo proceso, para recibir prueba complementaria o para mejor proveer que disponga el juzgado, de oficio o a pedido de alguna de las partes.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 675

Cuando el presunto infractor no se presente voluntariamente a la audiencia se recibirán las pruebas ofrecidas en la acusación y se dictará sentencia sin más trámite.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 676

Las organizaciones sociales y, en general, las personas jurídicas a cuyo nombre se realizó la actuación reputada como infractora de las leyes de trabajo y seguridad social serán citadas, por medio de sus representantes, como

responsables directas de las faltas y eventuales responsables solidarias de las resultas económicas del proceso, en los términos señalados en el artículo 399.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 677

La sentencia condenatoria ineludiblemente contendrá:

1) El monto de la multa impuesta en valor monetario y el número de salarios tomados en cuenta para establecerlo.

2) La indicación de que el monto respectivo debe ser pagado dentro de los cinco días siguientes a la firmeza del fallo, en el lugar indicado en este mismo Código.

3) La condenatoria al infractor, organización social o persona jurídica en su caso, del pago de los daños y perjuicios irrogados y las costas causadas, extremos todos de los cuales se responderá solidariamente.

4) Las medidas o disposiciones necesarias para la restitución de los derechos violados.

5) Las medidas que estime necesarias para la reparación de los daños y perjuicios causados y la restitución de todos los derechos violados, todo lo cual se hará por los trámites de la ejecución de sentencia.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 678

En este procedimiento solo serán apelables las resoluciones que ordenen el rechazo de plano o el archivo del expediente y las que denieguen pruebas o nulidades pedidas, pero en estos dos últimos supuestos se tendrán como reservadas y solo serán tomadas en cuenta según está previsto en este Código.

La sentencia produce cosa juzgada material y será recurrible para ante el tribunal de apelaciones de trabajo.

En materia de medios de impugnación y recursos se estará en un todo a lo dispuesto en este Código, pero la sentencia del juzgado será revisada integralmente por el órgano de apelación, a cuyo efecto las partes podrán ofrecer las pruebas de su interés, cuya admisibilidad valorará el tribunal, las cuales se restringirán a los temas que son materia o contenido de agravios invocados en el recurso. Cuando proceda se evacuarán en audiencia. La sentencia de segunda instancia se dictará en la misma forma y los términos previstos para la sentencia del proceso ordinario.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 679

Las multas se cancelarán en uno de los bancos del Sistema Bancario Nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en una cuenta que el banco indicará al efecto. Dicho monto se incluirá en el presupuesto nacional

de la República, para que se gire a favor de dicho Ministerio el que, a su vez, lo distribuirá en la siguiente forma:

a) Un cincuenta por ciento (50%) del total recaudado en una cuenta especial de la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, con el fin de mejorar los sistemas de inspección.

b) El cincuenta por ciento (50%) restante será transferido directamente a nombre del Régimen no Contributivo de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Si la multa no fuera pagada oportunamente, la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo podrá gestionar en el proceso, por el trámite de apremio patrimonial, el pago de esta. También se le considerará legitimada para promover el embargo y remate de bienes, en el caso de que no hubiera figurado como parte en la fase anterior del proceso, así como para gestionar en cualquier otra vía de ejecución.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 680

La revisión de las sentencias condenatorias por infracciones a las leyes de trabajo y seguridad social se regirá, en lo pertinente, por lo que al respecto dispone el artículo 601.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 681

De toda sentencia firme que se dicte en materia de faltas o infracciones reguladas en este título se remitirá, obligatoriamente, por medios electrónicos y en un plazo de quince días, copia literal a la Inspección General de Trabajo y también a la respectiva institución de seguridad social, cuando verse sobre infracciones a las leyes sobre los seguros que administra, salvo que haya figurado como parte en el proceso.

En cuanto sean compatibles, supletoriamente se aplicarán las disposiciones establecidas sobre infracciones y sanciones administrativas en la Ley N.° 4755, Código de Normas y Procedimientos Tributarios, de 3 de mayo de 1971, la Ley N.° 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y en la Ley N.° 8508, Código Procesal Contencioso-Administrativo, de 28 de abril de 2006.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

TÍTULO XI

RÉGIMEN LABORAL DE LOS SERVIDORES DEL ESTADO

Y DE SUS INSTITUCIONES

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

ARTÍCULO 682

Trabajadora del Estado, de sus instituciones u órganos, es toda persona que preste a aquel o a estos un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fue expedido por autoridad o funcionario competente o en virtud de un contrato de trabajo en los casos regidos por el derecho privado.

Los servidores de naturaleza pública se rigen por las normas estatutarias correspondientes, leyes especiales y normas reglamentarias aplicables y por este Código, en todo lo no contemplado en esas otras disposiciones. Las relaciones con las personas trabajadoras en régimen privado se regirán por el derecho laboral común y disposiciones conexas, salvo que la ley disponga otra cosa. También, podrán aplicarse conciliaciones, convenciones colectivas y laudos, siempre y cuando se concluyan o dicten con respeto a lo dispuesto en este Código y las limitaciones que resulten de este título.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 683

El concepto del artículo anterior comprende, en cuanto al pago de prestaciones que prevén los artículos 28, 29 y 31, en su caso, a todos los

servidores públicos, con las excepciones que resulten de este Código y de leyes o disposiciones especiales.

En particular se excluyen de dicho pago:

1) El presidente o la presidenta y los vicepresidentes o las vicepresidentas de la República.

2) Las diputadas, los diputados, los alcaldes municipales, los regidores municipales y cualquier otro servidor público de elección popular.

3) Los ministros o las ministras, los viceministros o las viceministras y los oficiales mayores.

4) Los magistrados y las magistradas de la Corte Suprema de Justicia y del Tribunal Supremo de Elecciones, las personas que integren el Consejo Superior del Poder Judicial y el jefe del Ministerio Público.

5) El contralor o la contralora y el subcontralor o la subcontralora general de la República, y quien ocupe el cargo de regulador general de los servicios públicos.

6) El defensor o la defensora y el defensor adjunto o la defensora adjunta de los habitantes.

7) La procuradora o el procurador general de la República, y la persona que ocupe la Procuraduría General Adjunta de la República.

8) Quienes ocupen la presidencia ejecutiva y la gerencia de las instituciones autónomas y semiautónomas.

9) Las personas que ocupen las juntas directivas de las instituciones autónomas y semiautónomas, los miembros de las juntas de educación y patronatos escolares y, en general, todos los miembros directivos de juntas, entidades u organismos, dependientes o relacionados con los Poderes del Estado.

10) Las personas que, sin relación de subordinación, reciban del Estado, de sus instituciones u organismos, subvenciones, auxilios, honorarios o alguna remuneración con otra denominación, por labores de cualquier naturaleza.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 684

Las personas exceptuadas en el artículo anterior no se regirán por las disposiciones de este Código, sino únicamente por las que establezcan leyes, decretos o acuerdos especiales. Sin embargo, a excepción de las personas que ocupen cargos de elección popular, tendrán derecho al pago de cesantía si se jubilaran o pensionaran, o fallecieran en el cargo con derecho jubilatorio, sin perjuicio de lo que dispongan leyes especiales. El pago de la cesantía procederá, en estos casos, cuando el beneficio de pensión se adquiere por primera vez.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 685

En el caso de haber causa justificada para el despido, los servidores indicados en el artículo inicial de este título no tendrán derecho a las indemnizaciones señaladas, con las excepciones que admitan leyes especiales, reglamentos autónomos de trabajo o acuerdos colectivos concluidos conforme a lo dispuesto en este Código. La causa justificada se calificará y determinará de conformidad con los artículos 81 y 369 de este Código y de acuerdo con lo que sobre el particular dispongan las leyes, relativas a las dependencias del Estado en que laboren dichos servidores, y los reglamentos u otras normas cuando establezcan condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras.

Los procesos disciplinarios pendientes contra un servidor público que renuncie o se jubile deberán continuar y se suspenderá el pago de la cesantía que pudiera corresponderle, la cual solo se hará efectiva cuando se declare la improcedencia del despido sin responsabilidad para la parte empleadora.

(Nota de Sinalevi: Mediante resolución de la Sala Constitucional N° 016658 del 2 de setiembre del 2020, se interpretó el párrafo anterior en el sentido, que iniciado el procedimiento disciplinario y hasta antes de la notificación del traslado de cargos, al funcionario no se le puede suspender el pago de su cesantía, con la finalidad de acogerse a su jubilación. Asimismo, resulta constitucional que una vez notificado el referido traslado de cargos, al servidor público se le suspenda el pago de cesantía, únicamente en aquellos procedimientos disciplinarios pendientes que puedan conllevar el despido, no así en aquellos procedimientos que acarreen una consecuencia menor al

mismo, en cuyo caso, la suspensión del pago de la cesantía sería improcedente.)

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 686

Los servidores públicos que reciban auxilio de cesantía no podrán ocupar cargos remunerados en ninguna dependencia del Estado, durante un tiempo igual al representado por la suma recibida por dicho concepto o bajo otro título, por indemnización, reconocimiento de antigüedad o cualquier otra prestación similar pagada por la parte empleadora que se origine en la terminación de la relación de servicio, a excepción de los fondos de capitalización laboral. Si dentro de ese lapso llegaran a aceptar algún cargo quedarán obligados a reintegrar al Tesoro Público las sumas recibidas y deducirán aquellas que representen los salarios que hubieran devengado durante el tiempo en que permanecieron cesantes.

La Procuraduría General de la República, cuando se trate del Estado, o el representante legal de los demás entes públicos, con personalidad jurídica y capacidad de derecho público y privado que pagó, procederá al cobro de las sumas que deban reintegrarse, por contravención a la prohibición establecida en el párrafo anterior, con fundamento en certificaciones extendidas por las oficinas correspondientes. Tales certificaciones tendrán el carácter de título ejecutivo por el monto resultante de la liquidación que haga la administración.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 687

Las personas trabajadoras a que se refiere el artículo inicial de este título, que no tengan derecho de estabilidad en sus puestos de trabajo, solo podrán ser despedidas sin justa causa, expidiéndoles simultáneamente la orden de pago de las prestaciones que les corresponda. El acuerdo de despido y la orden de pago deberán publicarse en la misma fecha en el diario oficial La Gaceta.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO II

Solución de los conflictos económicos y sociales y de las convenciones colectivas en el sector público

SECCIÓN I

Ámbito subjetivo y objetivo

ARTÍCULO 688

Serán válidos las conciliaciones y los laudos arbitrales para la solución de los conflictos económicos y sociales de los trabajadores y trabajadoras del sector público, así como las convenciones colectivas, siempre y cuando se ajusten a las siguientes disposiciones.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 689

Todas las personas trabajadoras de dicho sector tienen derecho a una solución negociada o arbitrada, salvo:

1) Las excepcionadas en el artículo 683 de este Código.

2) Las personas que funjan como directoras y subdirectoras generales o ejecutivas, auditoras y subauditoras, subgerentes, jerarcas de las dependencias internas encargadas de la gestión de ingresos o egresos públicos, funcionarias de asesoría y de fiscalización legal superior que participen directamente en la negociación.

3) El personal indicado en los artículos 3, 4 y 5 del Estatuto de Servicio Civil, con la salvedad de las personas que ocupan puestos de forma interina, los maestros de enseñanza primaria interinos o aspirantes y los profesores de segunda enseñanza interinos o aspirantes y los pagados por servicios o fondos especiales contemplados en la relación de puestos de la ley de presupuesto, contratados por obra determinada, quienes sí podrán derivar derechos de las convenciones colectivas a que se refiere esta ley.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 690

Con las limitaciones a que se hará referencia, pueden ser objeto de solución en la forma dicha, las siguientes materias:

a) Los derechos y las garantías sindicales tanto para los dirigentes de las organizaciones como para los mismos sindicatos en cuanto personas jurídicas de duración indefinida. Estos derechos y garantías comprenden los de reunión, facilidades para el uso de locales, permisos para dirigentes con goce de salario y sin él, facilidades para la divulgación de actividades, lo mismo que cualquier otra contenida en la Recomendación Número 143 de la Organización Internacional del Trabajo o en las recomendaciones puntuales del Comité de Libertad Sindical de esta última organización. Es entendido que la aplicación de las garantías aquí mencionadas no deberá alterar en forma grave o imprudente el funcionamiento eficiente ni la continuidad de los servicios esenciales de cada institución o dependencia.

b) Todo lo relacionado con la aplicación, interpretación y reglamentación de las normas de derecho colectivo vigentes.

c) El régimen disciplinario, siempre y cuando no se haga renuncia expresa o tácita ni delegación de las facultades legales o reglamentarias otorgadas en esta materia a los jerarcas de las instituciones o dependencias.

d) La regulación y fiscalización de los regímenes de ingreso, promoción y carrera profesional, sin perjuicio de lo que establezcan las normas legales y

reglamentarias que existan en cada institución o dependencia, las cuales serán de acatamiento obligatorio.

e) La elaboración interna de manuales descriptivos de puestos y la aplicación de procedimientos internos para la asignación, reasignación, recalificación y reestructuración de puestos, dentro de los límites que establezcan las directrices generales del Poder Ejecutivo, las normas del Estatuto de Servicio Civil y su reglamento u otras normas estatutarias. Es entendido que cualquier decisión adoptada en este campo, que no contravenga expresamente lo dispuesto por las directrices generales del Poder Ejecutivo, no podrá ser en ningún caso objetada por las autoridades externas de control ni por la Autoridad Presupuestaria.

f) Las medidas de seguridad e higiene y de salud ocupacional, así como medidas precautorias en caso de desastres naturales. Las organizaciones sindicales y los jerarcas de cada institución o dependencia podrán crear organismos bipartitos y paritarios para efectos de determinar las necesidades de estas últimas y de sus trabajadores y trabajadoras en el campo de la seguridad y la salud ocupacional.

g) Los procedimientos y las políticas de asignación de becas y estímulos laborales.

h) El establecimiento de incentivos salariales a la productividad, siempre y cuando se acuerden en el marco de las políticas que las juntas directivas

de cada entidad o el mismo Poder Ejecutivo hayan diseñado de previo en cuanto a sus objetivos generales y límites de gasto público.

i) Lo relacionado con los salarios y la asignación, cálculo y pago de todo tipo de pluses salariales, tales como dedicación exclusiva, disponibilidad, desplazamiento, zonaje, peligrosidad y cualquier otra reivindicación económica, siempre y cuando no se vaya en contra de ninguna disposición legal o reglamentaria de carácter prohibitivo o en contra de la consistencia de las estructuras salariales, y supeditado a lo establecido en el artículo 695.

j) La creación y el funcionamiento de órganos bipartitos y paritarios, siempre y cuando no se deleguen en ninguno de ellos competencias o atribuciones de derecho público, correspondientes a los jerarcas de cada institución, definidas por ley o reglamento.

k) El derecho de las personas trabajadoras y de sus organizaciones a contar con una información oportuna y veraz de los proyectos o decisiones de los órganos colegiados y gerencias de cada institución o dependencia, cuando los afecten directamente o puedan representar un interés público.

l) El derecho de las organizaciones de los trabajadores y trabajadoras y de sus dirigentes, de ser atendidos y respondidas sus solicitudes, en el menor tiempo posible, por parte de los jerarcas de cada institución o dependencia, con la única excepción de solicitudes que fueran abiertamente impertinentes o innecesarias.

m) Otras materias, beneficios o incentivos suplementarios de negociación colectiva laboral que, con arreglo a la ley, no excedan la competencia de los órganos administrativos.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN II

Requisitos de validez

ARTÍCULO 691

Se excluyen en forma automática de las ventajas de cualquier naturaleza que puedan derivarse de convenciones colectivas, acuerdos conciliatorios, arbitrajes y cualquier convenio de solución de un conflicto de carácter económico y social, ya sea por inclusión o referencia expresa o indirecta, los servidores públicos indicados en los artículos 683 y 689.

Queda también expresamente prohibido hacer ajustes técnicos en aplicación de cualquier instrumento colectivo, en beneficio directo o indirecto de los servidores indicados.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 692

Asimismo, queda absolutamente prohibido dispensar o excepcionar leyes o reglamentos vigentes, debidamente promulgados, por medio de los mecanismos de solución.

Es entendido que cuando se trate de erogaciones que afecten el presupuesto nacional o el de una institución o empresa en particular, las decisiones que se emitan por las jerarquías y los órganos arbitrales deben sujetarse no solo a las restricciones que resultan de esta normativa, sino también a las normas constitucionales en materia de aprobación de presupuestos públicos, las que en caso de haber sido irrespetadas implicarán la nulidad absoluta de lo dispuesto.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 693

El arbitraje no será de conciencia sino de derecho y los respectivos tribunales arbitrales deberán estar integrados por profesionales en derecho, exclusivamente, y ubicados en sede judicial.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 694

No podrá formar parte de las delegaciones que intervengan en representación de la empleadora ninguna persona que pueda recibir real o potencialmente algún beneficio de la convención colectiva que se firme. Igualmente, existirá impedimento si el resultado pudiera beneficiar a su cónyuge, compañero, compañera o conviviente o a sus parientes, según lo indicado en el párrafo

segundo del artículo 48 de la Ley N.° 8422, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, de 6 de octubre de 2004.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 695

El respectivo acto debe emitirse dentro del mes siguiente al acuerdo.

Las convenciones y los acuerdos que se adopten en una negociación colectiva de cualquier tipo, con servidores en régimen de empleo público, quedarán sujetos, para su validez y eficacia, a la aprobación del órgano jerárquico de la institución o empresa con competencia para obligarla, previa constatación de los límites y requisitos de validez.

La no aprobación del acuerdo por la Administración no constituye una infracción sancionable por la vía represiva.

Tratándose de normas que por su naturaleza o su afectación del principio de legalidad presupuestario requieran aprobación legislativa o reglamentaria, su eficacia quedará condicionada a la inclusión en la ley de presupuesto o en los reglamentos respectivos, lo mismo que a la aprobación por parte de la Contraloría General de la República, cuando afecte los presupuestos de las instituciones, cuyos presupuestos ordinarios y extraordinarios o modificaciones presupuestarias requieran aprobación de esta última entidad. En todo caso, los acuerdos logrados por medio de la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público serán vinculantes para las partes y al efecto las administraciones

emitirán los actos administrativos necesarios para hacerlos efectivos en todo el sector público centralizado y descentralizado.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO III

Negociación colectiva en el sector público

SECCIÓN I

Legitimación para negociar

ARTÍCULO 696

Se encuentran legitimados para negociar y suscribir convenciones colectivas, de conformidad con esta normativa, los sindicatos que demuestren tener la mayor cantidad de afiliados en cada institución, empresa o dependencia de que se trate, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 56 de este Código.

Si no hubiera acuerdo entre ellos, para negociar en forma conjunta, la convención colectiva se celebrará con el sindicato que tenga la mayor cantidad de afiliados. No obstante, en el caso de los sindicatos gremiales o de oficio, cuando no hubiera acuerdo de su parte para negociar en conjunto con otras organizaciones, cada uno podrá solicitar que se celebre una negociación independiente con él, en cuyo caso la convención colectiva solamente podrá cubrir a las personas de ese gremio u oficio. En caso de que se deba determinar cuál es el sindicato más representativo dentro de una pluralidad de sindicatos, el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social lo certificará. Para ese propósito realizará en el centro de trabajo un estudio de la membresía de cada uno de los sindicatos interesados, mediante la revisión de las planillas y los reportes de afiliación debidamente entregados ante el Departamento. El estudio se hará con base en los datos que consten en el momento en que se hizo la solicitud de la negociación. Esta certificación tendrá un período de vigencia de un año, transcurrido el cual cualquier sindicato existente en la unidad de negociación podrá pedir una revisión del estudio. Dicho Departamento tendrá quince días hábiles para realizar el estudio correspondiente.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 697

En el caso de convenciones colectivas que vayan a regir en más de una empresa o institución, podrán participar de la negociación todos aquellos sindicatos con afiliación en al menos una de las empresas o instituciones del sector, ya sea que se trate de sindicatos gremiales, industriales o de empresa, siempre y cuando alcancen una filiación debidamente certificada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de al menos un veinte por ciento (20%) del total de sindicalizados de alguna de las empresas o instituciones del sector comprendido en la negociación.

El número de negociadores será acreditado ante la institución o las empresas que participen de la negociación en proporción a la afiliación sindical total que tengan los sindicatos del sector en su conjunto, se asignará en la mesa

negociadora una persona como representante sindical por cada mil trabajadores o trabajadoras afiliados en el sector, en cuyo caso tendrá derecho a contar al menos con un representante sindical. Las decisiones de la representación de los trabajadores y trabajadoras se tomarán bajo el criterio de un voto por cada representante sindical y atenderán a la voluntad de la mayoría simple de los votos escrutados en cada votación que sea necesaria.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 698

Las empresas, instituciones o dependencias del Estado que se dispongan a negociar y suscribir una convención colectiva deberán acreditar una delegación del más alto nivel, escogida por el órgano de mayor jerarquía. A tal efecto, las empresas, instituciones y dependencias podrán incluso, si lo consideran necesario, contratar personal profesional externo para integrar o asesorar las delegaciones que aquí se mencionan.

En el caso de negociaciones por sector, en que intervengan varias instituciones o empresas, el Poder Ejecutivo designará a los representantes de la delegación de la parte empleadora. Las decisiones de esta parte se tomarán por mayoría simple de votos para cada votación que sea necesaria, en las cuales cada persona tendrá un voto.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 699

En caso de conflicto en la determinación de la organización u organizaciones sindicales legitimadas para negociar y suscribir una convención colectiva, el jerarca de las instituciones o cualquiera de las organizaciones sindicales involucradas podrá solicitar, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, hacer la designación correspondiente, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 56 y las disposiciones de este capítulo.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

SECCIÓN II

Procedimiento negocial

ARTÍCULO 700

Una vez determinada en firme la legitimación de la organización u organizaciones sindicales facultadas para negociar y presentado formalmente ante cada institución o dependencia un proyecto de convención colectiva, se procederá a la escogencia y el apoderamiento de la comisión que representará a la parte empleadora, a que se refiere la sección anterior. El plazo para hacer dicha designación no podrá extenderse más allá de quince días naturales, contado a partir de la fecha en que queden cumplidos los requisitos a que se refiere este artículo.

Los sindicatos deberán acreditar dentro del mismo plazo a las personas que los representarán y este número no podrá ser superior al conjunto de la delegación patronal.

En el caso de convenciones colectivas por sector, que involucren a más de una institución o empresa, la acreditación se hará conforme a las reglas establecidas en el artículo 697, para lo cual deberá solicitarse al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que haga una determinación previa del número total de sindicalizados del conjunto de instituciones o empresas, del porcentaje de sindicalizados que tiene cada sindicato en dichas instituciones o empresas, individualmente consideradas, y del número de afiliados que tiene cada sindicato participante en el conjunto del sector involucrado.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 701

Cuando existan varias organizaciones sindicales en la mesa de negociación y cada una de ellas haya remitido su propio proyecto de convención colectiva, se les solicitará elaborar un proyecto unitario previo a la negociación. Si en un plazo de un mes natural, contado a partir de la prevención que les hará el jerarca de la respectiva institución o empresa, no hubieran cumplido el requisito aquí establecido, se tendrá como proyecto a negociar aquel que haya presentado el sindicato mayoritario, si la negociación es en una sola empresa o negociación, o el proyecto que respalde la mayoría de representantes sindicales, si se tratara de una negociación por sector.

Es entendido que cualquiera de las partes que intervengan en la negociación, o ambas en conjunto, podrán solicitar la intervención, como buen componedor, de uno o varios funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad

Social, sin que la solicitud que se haga a dicho Ministerio sea obligatoria para este cuando carezca de recursos suficientes para atender la negociación.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 702

La negociación abarcará todos los aspectos y extremos del proyecto que se haya formulado a la administración o administraciones y deberá levantarse un acta de cada sesión de trabajo, la cual firmarán los representantes de ambas partes.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 703

Además de las actas individuales de cada sesión, al final del proceso negociador se levantará un acta de cierre en la que se recogerá el texto completo de las cláusulas que fueron negociadas y donde se indicará cuáles cláusulas del proyecto fueron desechadas o no pudieron negociarse por falta de acuerdo acerca de ellas.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 704

Lo convenido en forma definitiva en la mesa negociadora, una vez aprobado por la Administración, será válido entre las partes y tendrá una vigencia de uno

a tres años, según ellas mismas lo determinen. La aprobación por parte de la Administración deberá efectuarse en un plazo máximo de tres meses. Si dicha aprobación no se produce en ese plazo, la negociación se entenderá por definitivamente aprobada por la Administración y una copia de lo negociado en firme se enviará, por cualquiera de las partes, a la Dirección General de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su depósito; además, deberá ser publicado en el diario oficial La Gaceta, sin costo alguno para las partes. Podrá señalarse la vigencia de cada norma en forma individual o de la convención colectiva, en forma integral.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

(Así reformado por el artículo 49 sub inciso c) de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10159 del 8 de marzo de 2022)

CAPÍTULO IV

Conciliación, arbitraje y huelga en el sector público

ARTÍCULO 705

El procedimiento de conciliación que involucre a servidores del Estado en cualquiera de los regímenes se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto en este Código, con las modificaciones que resulten de las siguientes reglas especiales:

a) La designación de los delegados y de la persona que integrará el tribunal conciliador se deberá hacer por la parte empleadora dentro de quince días.

b) El acuerdo a que se llegue estará sujeto a lo indicado en los artículos 691 y 692 y se entiende siempre condicionado a la aprobación del órgano con facultades para obligar a la parte empleadora.

c) Si no hubiera arreglo y no se estuviera en el caso de avenimiento entre las partes para someter las diferencias a arbitraje, se dará por concluido el procedimiento y quedará así expedita la vía de la huelga, siempre y cuando se cumplan todos los requisitos exigidos en este Código para su legalidad. La iniciación del movimiento se regirá por lo establecido en el TÍTULO VI de este Código. Igual solución se aplicará para el caso de que el arreglo adoptado no sea aprobado por la Administración.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 706

Es potestativo para la Administración y sus servidores someter la solución de los conflictos económicos y sociales a arbitraje, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en este mismo Código, con las excepciones y limitaciones que se establecen en este capítulo.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 707

Cuando exista impedimento para acudir a la huelga, por tratarse de servicios esenciales, fracasada la conciliación, deberá someterse la solución del conflicto económico y social a arbitraje, en la forma, los términos y las condiciones indicados en esta normativa. El arbitraje obligatorio también se aplicará cuando se alcance el plazo máximo de huelga en servicios de importancia trascendental.

Este arbitraje obligatorio podrá realizarse en las siguientes sedes:

a) Poder Judicial.

b) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

c) Colegio de Abogados y Abogadas.

d) Arbitraje ad hoc.

En caso de no llegar a un acuerdo en cuanto a la sede del arbitraje, este se llevará a cabo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El arbitraje obligatorio será un arbitraje de derecho. En caso de que alguno de los miembros del tribunal arbitral se encuentre bajo una causal de impedimento o alguna de las partes presente una solicitud de inhibitoria o recusación contra alguno de dichos miembros, dicha situación solo afectará únicamente al miembro cuestionado y no a la totalidad del tribunal, por lo que no será de aplicación el inciso 3° del numeral 12 de la Ley N.° 9342, Código Procesal Civil, de 3 de febrero de 2016.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, N° 9808 del 21 de enero del 2020)

ARTÍCULO 708

Durante la huelga declarada pueden realizarse arreglos o convenios tendientes a la solución del conflicto en forma directa, los cuales deben respetar el ordenamiento en la forma indicada en este título.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 709

Es aplicable en el sector público, en relación con sus servidores, en régimen privado y público de empleo, el arbitramento obligatorio en el supuesto de la huelga legal agotada.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 710

Todo movimiento de huelga en el sector público debe ejecutarse con respeto de lo dispuesto en los capítulos primero y tercero del TÍTULO VI del Código de Trabajo.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

CAPÍTULO V

Efectos de las convenciones colectivas en el sector público

ARTÍCULO 711

Las convenciones colectivas que se negocien y se firmen conforme a lo dispuesto en este título tendrán los efectos que señalan el artículo 62 de la Constitución Política y los artículos 54 y 55 de este Código.

En el caso de normas que por su naturaleza y su afectación del principio de legalidad presupuestario requieran aprobación legislativa, la eficacia de lo negociado quedará sujeta a la inclusión en la respectiva ley de presupuesto general de la República o extraordinario que se promulguen. La autoridad pública no podrá utilizar sus prerrogativas en materia financiera en perjuicio de lo convenido.

Tratándose de la administración descentralizada deberán incluirse las modificaciones presupuestarias correspondientes en el plazo de tres meses. Si este plazo es incumplido, la parte interesada podrá enviar la comunicación pertinente a la Contraloría General de la República, para que no se ejecute ningún trámite de aprobación ni modificación respecto de los presupuestos de la administración pública respectiva, hasta tanto no se incluya la partida presupuestaria correspondiente.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 712

Conforme a lo dispuesto en el artículo anterior y sin perjuicio de las reservas específicas que allí se formulan, las normas de una convención colectiva válida y eficaz serán de acatamiento obligatorio para las partes que la suscriban y para todos los trabajadores actuales y futuros de la institución, empresa o centro de trabajo, y podrá exigirse judicialmente su cumplimiento o, en su caso, el pago de las indemnizaciones de daños y perjuicios por su incumplimiento, tanto a favor de las personas trabajadoras afectadas, como de las organizaciones sindicales perjudicadas, según se trate.

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

ARTÍCULO 713

Lo dispuesto en una convención colectiva firmada con arreglo a las normas de este título solamente podrá ser anulado cuando en vía judicial se declare una nulidad evidente y manifiesta, de acuerdo con la Ley N.° 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, o por medio del proceso de lesividad, atendido a cuestiones de forma en la formación de la voluntad de las partes o cuando se hubieran violado normas legales o reglamentarias de carácter prohibitivo.

768

(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)