

**DAJ-D-IFIG-1-2022**  
29 de abril de 2022

Señora  
Silvia Lara Povedano  
Ministra

Estimada Doña Silvia:

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 inciso e) de la Ley General de Control Interno y en la Directriz D-1-2005-CO-DFOE de la Contraloría General de la República, rindo informe final de mi gestión como Directora de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, abarcando el periodo mayo 2018-mayo 2022.

## **A) PRESENTACIÓN**

Este informe tiene como objetivo presentar un informe de las labores desempeñadas por la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo durante mi gestión en la Administración 2018-2022, los logros alcanzados durante la misma y los retos pendientes.

## **B) RESULTADOS DE LA GESTIÓN**

### **1) SOBRE LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS**

La Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (DAJ), está conformada por la Dirección y tres Departamentos.

**La Dirección.** Está compuesta por la Directora, el Sub Director, una administradora y la secretaria. Además, desde agosto de 2021, cuenta con un asesor adicional, quien junto con la administradora conforma la Unidad de Gestión. La Directora y Subdirector asesoran directamente al Jerarca y/o a los Viceministros y Director(a) General Administrativo(a) de manera verbal y en ocasiones de forma escrita, asimismo realizan labores de coordinación administrativa y técnica a lo interno de la dependencia con las tres Jefaturas, de manera que se mantiene control de los asuntos que conocen cada uno de esos Departamentos, y cuando es necesario, por lo complicado o delicado del tema, se realizan reuniones técnicas para definir criterios institucionales tanto en materia de Derecho Laboral individual y colectivo, como en materia de Pensiones o de Derecho Administrativo. Además, se participa de forma directa en distintas comisiones de trabajo institucional e interinstitucional.

**Departamento de Asesoría Interna y Resoluciones (DAIR).** Lo componen la jefatura, cuatro profesionales en derecho y una secretaria. El Departamento de Asesoría Interna, como parte de la estructura de la Dirección de Asuntos Jurídicos, tiene a cargo las siguientes funciones:

1. Elaboración de proyectos de resolución para firma del Ministro: impugnaciones varias en materia de pensiones, solicitudes de pago de Derechos Laborales y diferencias de salario a funcionarios y ex funcionarios, así como de pago de montos por diferentes conceptos a contratistas y beneficiarios de los programas que ejecuta el Ministerio. También se conocen las impugnaciones presentadas ante el Ministro contra actuaciones de las distintas dependencias de la institución.
2. Elaboración de criterios e informes legales solicitados por los despachos ministeriales y órganos adscritos, así como por las distintas direcciones que forman parte de este Ministerio.
3. Preparar informes legales en trámite de aprobación de cesión de factura de contratistas, declaratorias de lesividad y proyectos de Ley.
4. Revisión y aprobación de proyectos de decretos y convenios.
5. Otorgamiento de refrendo de Contratos.
6. Elaboración de informes o respuestas a la Sala Constitucional en casos de recursos de amparo, a la Procuraduría General de la República, en atención a los juicios que atiende contra esta Cartera y a la Defensoría de los Habitantes en trámites de denuncias de usuarios de los servicios.
7. Trámite de procedimientos administrativos: elaboración de los proyectos de resolución de conformación del órgano Director de Procedimiento o de Investigación Preliminar, participación en la conformación de dichos órganos, así como preparar los proyectos de resolución de las impugnaciones que se presenten durante el desarrollo de esos procedimientos.

**Departamento de Asesoría Externa (DAE).** Cuenta con una jefatura, ocho profesionales en derecho y una secretaria. El DAE, como parte de la estructura de la Dirección de Asuntos Jurídicos, tiene a cargo las siguientes funciones:

1. Elaboración de Pronunciamientos sobre criterios jurídico-laborales, desarrollados a partir de las disposiciones legales, la doctrina y la jurisprudencia, lo cuales se emiten para evacuar las consultas presentadas por patronos, trabajadores, organizaciones, estudiantes y particulares en general, e incluso a instituciones públicas, cuando la competencia conferida por la Ley Orgánica así se lo permite. En este sentido se han constituido en Jurisprudencia Administrativa, que es de consulta y acatamiento obligatorio por parte de todos los funcionarios del Ministerio.
2. Respuesta a consultas sobre temas laborales recibidas por correo electrónico, de patronos, trabajadores, organizaciones, estudiantes y particulares en general, e incluso a instituciones públicas, cuando la competencia conferida por la Ley Orgánica así se lo permite.
3. Revisar y aprobar los Reglamentos Internos de Trabajo y de Acoso Sexual.
4. Capacitación a usuarios externos e internos sobre temas de Derecho Laboral
5. Otros: participar en comisiones, elaborar borradores de informes de proyectos de ley, elaborar proyectos de ley y reglamentos, acompañar en función de asesores, al Ministro o Viceministros en reuniones cuando así lo soliciten.

**Departamento Asuntos Internacionales (DAIT).** Está conformado por una jefatura, una abogada y una politóloga. Tiene a su cargo la gestión de los asuntos y compromisos relacionados con las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos con componente laboral; los diferentes foros internacionales que discuten asuntos laborales y de seguridad social; así como aquellos derivados de la cooperación internacional.

## **2) CAMBIOS DURANTE EL PERIODO GESTION INCLUIDOS CAMBIOS EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO**

### **i) IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO AL 100%**

Durante mi gestión, iniciada en julio del 2015, se promovió y autorizó la modalidad de teletrabajo, lo cual significó el aumento significativo de la producción del personal y una mayor rapidez en la atención del usuario.

Previo al inicio de la pandemia, la cantidad de días a teletrabajar por los asesores era coordinada con la Jefatura del Departamento y era de dos a tres días por semana. Las jefaturas de la Dirección también tenían autorizado el teletrabajo, de una a dos veces por semana.

Con la llegada de la pandemia por COVID-19 y la implementación de las medidas sanitarias por parte del Gobierno, todo el personal de la Dirección fue enviado a teletrabajar y desde entonces, se mantiene de esa forma.

Dado que la mayoría del personal teletrabajaba previo a la emergencia nacional, la implementación del teletrabajo al 100% no resultó difícil para las personas funcionarias de la DAJ, quienes al día de hoy prefieren esta modalidad a la presencial.

Recientemente se inició con un plan de retorno paulatino y hasta que no se giren instrucciones distintas, mismo que contempla trabajo presencial de las personas asesoras una vez a la semana, una secretaria, una jefatura y un representante de la Dirección todos los días.

### **ii) TRASLADO AL EDIFICIO BENJAMÍN NUÑEZ**

Desde hace más de diez años y a falta de espacio para ubicar a todas las personas funcionarias del MTSS en el Edificio Benjamín Núñez, la entonces Administración decidió trasladar a la Dirección de Asuntos Jurídicos a un edificio independiente, el Edificio Aurora.

No obstante, con la implementación de las políticas de disminución de gasto que ordenaban la reducción del monto destinado para alquileres en el presupuesto de las instituciones y ante el hecho irrefutable de que al aplicar la modalidad de teletrabajo en gran parte de su personal, la DAJ podía ser ubicada en un espacio más pequeño, las autoridades superiores optaron por el regreso de la DAJ al Edificio Benjamín Núñez. Esto previo al inicio de la emergencia nacional.

Con la llegada de la pandemia, el traslado sufrió algunos retrasos y dificultades. No obstante, a finales del año 2021 se había concretado completamente.

De esta forma, actualmente la Dirección de Asuntos Jurídicos se encuentra ubicada en el cuarto piso del Edificio Benjamín Núñez, donde cuenta con espacio para que diez personas funcionarias laboren presencialmente. Esto significa que al momento en que se llame a las personas funcionarias públicas a retomar el trabajo presencial, la Dirección de Asuntos Jurídicos, en razón del espacio físico asignado, continuará bajo la modalidad de Teletrabajo a un 50%.

### **iii) PROMULGACION DE NUEVA NORMATIVA**

En el periodo 2018-2022 se promulgó nueva normativa que afecta directamente, no solo el accionar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sino también a nuestros usuarios internos (autoridades y dependencias ministeriales) y externos (personas empleadoras, personas trabajadoras y organizaciones sociales).

#### **a) Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018.**

El Título III de la Ley 9635 contiene disposiciones que afectan directamente al Régimen de Empleo Público, lo que provocó múltiples solicitudes de criterio por parte de las autoridades ministeriales a fin de poder aplicar esta normativa a lo interno de la institución. También se atendieron solicitudes de criterio por parte de usuarios externos afectados por la entrada en vigencia de esta normativa, específicamente en materia de negociación colectiva.

#### **b) Leyes y Decretos emitidos con ocasión de la emergencia nacional por COVID-19**

Mediante Decreto Ejecutivo N° 4227-MP-S del 16 de marzo de 2020, se realizó la declaratoria del estado de emergencia en todo el territorio de la República, debido a la situación de emergencia sanitaria provocada por la enfermedad COVID-19.

Tras la declaratoria de emergencia y dentro del ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se emitieron leyes y decretos para la regulación de la atención de la emergencia en el ámbito laboral:

- Ley de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional, Ley No. 9832 del 21 de marzo de 2020. Mediante esta Ley se autoriza la reducción de hasta en un cincuenta por ciento (50%) del número de horas de la jornada ordinaria de trabajo pactada entre las partes, siempre que exista una afectación por el suceso provocador que motiva la declaratoria de emergencia nacional y se inicie ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los tres días hábiles posteriores al inicio de la reducción de la jornada, el respectivo procedimiento de autorización. Esta reducción de jornada se planteó como una medida de carácter temporal según lo establecido en el artículo 5 de la Ley No. 9832 Citada, por un plazo de hasta tres meses, prorrogable, en un inicio, por dos períodos iguales. Mediante Ley No. 9937 del 12 de enero del 2021 se autoriza la prórroga por un único período igual, adicional a los establecidos en el párrafo segundo de dicho artículo.

- Ley de Protección a las personas trabajadoras durante la emergencia nacional Covid-19, Ley N°9840 del 22 de abril de 2020. Esta ley crea un subsidio para la atención de la condición de desempleo, suspensión temporal del contrato de trabajo o reducción de jornadas laborales, en favor de las personas trabajadoras del sector privado, los trabajadores informales y los trabajadores independientes que hayan visto sus ingresos afectados a consecuencia de la entrada en vigencia del decreto ejecutivo 42227-MP-S, publicado en el alcance 46, de 16 de marzo de 2020 y de las medidas adoptadas por las autoridades nacionales durante la fase de respuesta y rehabilitación de la emergencia por el virus COVID-19.
- Decreto de Creación del Programa Proteger, Decreto Ejecutivo N° 42305 - MTSS – MDHIS del 17 de abril de 2020 y sus reformas mediante decretos N°42329-MTSS-MDHIS del 29 de abril de 2020, N° 42453-MTSS-MDHIS del 9 de julio de 2020, N° 42601-MTSS-MDHIS del 4 de setiembre de 2020, N° 42758-MTSS-MDHIS del 17 de diciembre de 2020 y así como su derogatoria mediante Decreto Ejecutivo N°43309-MTSS-MDHIS del 25 de octubre de 2021.
- Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo, Decreto Ejecutivo No. 42248 del 19 de marzo de 2020 y su reforma , mediante Decreto Ejecutivo No. 42522 del 7 de agosto de 2020, emitidos con la finalidad de generar un procedimiento ágil y eficiente para el trámite de las solicitudes de autorización de suspensión de los contratos de trabajo que se presentaran en el marco de la afectación por la emergencia nacional.
- Ley Autoriza prórroga en los nombramientos de Juntas Directivas y otro Órganos en las Organizaciones Civiles que vencen en el 2020, para que este plazo sea extendido hasta el 2021 de manera automática ante la declaratoria de emergencia por el COVID-19, Ley No. 9866 del 18 de junio de 2020 y su reforma mediante Ley No. 9956 del 24 de febrero de 2021.
- Decreto Ejecutivo N° 43162-MP-MTSS-MDHIS del 24 de agosto de 2021, mediante el cual se establece el procedimiento especial a seguir para determinar la obligación y realizar el cobro en instancia administrativa, de las acreditaciones del Bono Proteger otorgadas a personas con algún incumplimiento de requisitos o causal de exclusión.

### **c) Ley Marco de Empleo Público**

Al cierre de mi gestión se publicó la Ley Marco de Empleo Público, Ley No. 10159, publicada en el Alcance No. 50 a la Gaceta No. 46 del 9 de marzo de 2022, misma que rige a partir del 9 de marzo de 2023.

La entrada en vigencia de esta nueva ley, implicará múltiples cambios en el régimen de empleo público y para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, contiene disposiciones que le atañen directamente, específicamente en las funciones que desempeña la Dirección de Asuntos

Laborales en materia de homologación de convenciones colectivas de sector público.

Además, la Ley Marco de Empleo Público contiene disposiciones que deberá acatar el Departamento de Gestión de Capital Humano y otras que competen a la Dirección de Asuntos Jurídicos.

### **3) ESTADO DE AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

Siempre y en la consecución de la misión de nuestra institución, la Dirección de Asuntos Jurídicos se ha evocado de forma integral, en los procedimientos que están diseñados precisamente para enfrentar y minimizar el riesgo en las operaciones de gestión, generando cotidianamente seguridad y confianza en el logro de los objetivos.

El control interno, ha permitido a la Dirección de Asuntos Jurídicos, desarrollar registros, procedimientos y métodos, que permiten resolver basados en la eficiencia, eficacia, economía, legalidad, y con un enfoque de calidad y resultados, con el objetivo de generar confianza y valor en el usuario, y una efectiva rendición de cuentas.

El apoyo brindado por el Departamento de Control Interno de la Dirección de Planificación permite el seguimiento en las mejoras recomendadas o bien generadas por el entorno.

A pesar de las limitaciones que la Administración ha enfrentado en los últimos periodos, y a las cargas de trabajo por el aumento en la demanda dada la situación generada por la Pandemia, la DAJ se ha reinventado y casi multiplicado para poder así cumplir sus metas y objetivos, esto en aras de dar la atención y el servicio que los usuarios internos y externos del Ministerio de Trabajo, merecen.

El ambiente propicio que se fomenta en la Dirección, sobre la generación de una cultura que conlleve la comprensión de los funcionarios, sobre la utilidad del control interno para el desarrollo de la gestión cotidiana, se genera a través de capacitación, reuniones de cada departamento, reuniones de Dirección, informes mensuales de cada funcionario, circulares, Directrices emitidas por la Dirección y por la jefatura de cada departamento, bases de datos sobre seguimiento de procesos, legislación, Manuales de Procesos y registros. Esta consensuada situación y la aplicación de la ética en el quehacer de la DAJ, fortalece la gestión entre los funcionarios, manifestándose en su accionar diario, beneficiando así el desarrollo de los procesos y actividades a la vez que se renueva el compromiso con la institución.

Todo funcionario de la Dirección de Asuntos Jurídicos tiene conciencia y compromiso sobre sus obligaciones, además por la especialidad de su profesión y lo delicado de sus acciones, conoce las implicaciones y el nivel de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones; lo que permite que las labores y quehacer cotidiano se desarrollen bajo un principio de legalidad y marco normativo.

Hay algunos aspectos que han generado recomendación, pero en su mayoría, son situaciones que no dependen únicamente de la voluntad y ejecución de la Dirección sino de otros agentes, como el hecho de no contar con algunas plazas que pertenecen a la DAJ porque están en calidad de préstamo a otra Dependencia; también la Dirección ha promovido la creación de



una Unidad de Procedimientos Administrativos, la cual fue avalada en su momento, tanto por la Dirección de Planificación como por el Despacho del Ministro de Trabajo del momento, pero al solicitarlo ante la Dirección Nacional de Planificación, esta fue rechazada. Es importante el nuevo análisis de esta solicitud, ya que en los últimos años se ha generado aumento en los Procedimientos Administrativos y esto demanda nuestra atención. Al ser un Órgano Asesor de las autoridades superiores, hay situaciones que demandan nuestra participación en materias poco frecuentes en la dirección y estas inciden en el desarrollo de las labores propias.

Entre las actividades de control de la DAJ se cuenta con:

- Un sistema de gestión llamado Sistema de Expedientes de la Dirección de Asuntos Jurídicos (SEDAJ), donde se registran casi todas las actividades y procesos que se realizan en la Dirección, donde se pueden verificar fechas de ingreso y salida de los casos, acciones realizadas, asesores que atienden los procesos, estadísticas de género, grupo económico, ubicación geográfica, etc.
- Sistema de Reglamentos Internos de Trabajo (RIT).
- Informes generados por los departamentos de ser necesario.
- Se han creado herramientas de trabajo cotidiano, como lo es el Dashboard, que permite llevar el pulso de la alta demanda en asesorías jurídicas y en temas de asesoría laboral, y la atención de dichas solicitudes.
- Planes de emergencia para atender los picos altos en materia de asesorías en temas laborales y en atención de recursos de apelación y reposición remitidos por la Dirección Nacional de Inspección.

En resumen, desde el 2018 a la fecha, la evaluación del sistema de Control Interno de la DAJ ha sido de **MUY BUENO**, los detalles señalados por el departamento evaluador se han referido a la valoración de riesgos mencionados sobre falta de personal, y la atención de situaciones y actividades generadas por el entorno y aumento en la demanda de los servicios.

#### **4) ACCIONES EMPRENDIDAS PARA ESTABLECER, MANTENER, PERFECCIONAR Y EVALUAR EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.**

La Dirección de Asuntos Jurídicos contaba, hasta el 2019, con un sistema de gestión administrativa basado en el uso del correo electrónico, el cual se utilizaba para:

- Asignar el trabajo
- Enviar los borradores preparados por los asesores a sus jefaturas
- Enviar a los asesores los borradores revisados por las jefaturas o a las secretarías los documentos finales para su preparación y darle salida.
- Enviar los documentos finales para firma.

Si bien fue un método de trabajo que funcionó por un tiempo, la suscrita solicitó al Subdirector propiciar la implementación de un sistema digital que permitiera llevar un control de la ruta de cada una de las gestiones que se tramitaran en la Dirección.

De esta forma, se hicieron coordinaciones con la Dirección Nacional de Inspección, dependencia que facilitó su sistema electrónico de casos a fin de que la Dirección de Asuntos Jurídicos la utilizara como base del sistema a implementar, el cual fue denominado Sistema de

de Gestión de Expedientes Digitales de la Dirección de Asuntos Jurídicos (SEDAJ) y se empezó a utilizar a partir 02 de noviembre de 2020, por los departamentos de Asesoría Externa e Interna. El Departamento de Asuntos Internacionales tuvo sus reservas acerca de la posibilidad de utilizar este sistema ya que las tareas que realizan son distintas a las de los otros dos departamentos. No obstante, luego de trabajar en algunas mejoras, para enero de 2022 lo están utilizando.

Ahora bien, aunque el SEDAJ permite la trazabilidad de la todas las gestiones administrativas que se atienden desde su ingreso, asignación, preparación, devolución, revisión, firma, notificación y finalización de la gestión y el Sistema de Reglamentos Internos de Trabajo, mejor conocido como (RIT), facilita el registro de las iniciativas de reglamentos internos de trabajo que interese al patrono y las diferentes fases en que se encuentra dicha gestión, a característica de los reportes que generan estos sistemas consiste en que son datos fijos o de solo lectura, lo cual dificulta dar un seguimiento en el tiempo real así como la generación de estadística de la gestión administrativa.

En el segundo semestre del 2021, con la llegada del funcionario Edgar Cascante al equipo de la Dirección, se solicitó la creación de una herramienta “viva” que permitiera a la Dirección realizar un monitoreo en tiempo real del trabajo que realizan los departamentos que componen la Dirección.

Es así como se implementó el uso de la plataforma Google Data Studio con lo que fue posible convertir los datos fijos o de solo lectura, en datos dinámicos mediante informes interactivos que facilitan el seguimiento y evaluación de la gestión administrativa y la generación de estadística con respecto a la estrategia institucional.

Lo anterior, tuvo como incidencia un aumento en la capacidad de dar seguimiento y evaluación a los objetivos, indicadores y metas previstas en diferentes instrumentos de planificación, especialmente, aquellos contenidas en el Plan Operativo Institucional.

Cabe resaltar que los informes preparados en Google Data Studio para el Departamento de Asesoría Externa, Departamento de Asesoría Interna y Resoluciones, el Departamento de Asuntos Internacionales y la Dirección fueron elaborados de forma colaborativa con las respectivas Jefaturas y sus Secretarías y, posteriormente presentado a los equipos de trabajo respectivos.

A la fecha del presente informe, se implementa un informe para cada departamento y uno general de la Dirección que son actualizados los lunes de cada semana laboral, los cuales son distribuidos a través del correo institucional para su estudio y valoración.

Finalmente, los informes en Google Data Studio permitirán incentivar un enfoque de gestión por resultados con criterio de calidad, eficiencias y eficacia, transparencia, rendición de cuentas como la toma de decisiones oportunas en caso de cambios en el entorno administrativo y legal de la Dirección de Asuntos Jurídicos, incluida futuras pandemias.

El desafío a futuro es la sostenibilidad y mejoramiento continuo de los informes en Google Data Studio y que los equipos de trabajo hagan uso de los mismos para orientar y mejorar la gestión



administrativa de sus dependencias.

Asimismo, un reto para el periodo 2022-2026 es la creación de una verdadera Unidad de Gestión en la Dirección de Asuntos Jurídicos, compuesta de al menos dos personas funcionarias que colaboren con la Subdirección en la gestión administrativa de la DAJ.

Como punto de partida, mediante Circular MTSS-DAJ-CIR-1-2022 del 29 de marzo de 2022, la suscrita oficializó al Equipo de Gestión conformado por la Licda. Rocío Castro y el Lic. Edgar Cascante, así como el procedimiento a seguir para atender, a lo interno de la DAJ, los requerimientos de la Dirección General de Planificación y otras gestiones administrativas.

Por último, debe señalarse actualmente se encuentra en proceso de desarrollo por parte del Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación (DTICS), de un nuevo sistema que sustituya al SEDAJ. Lo anterior, con el propósito de contar con un sistema electrónico de casos que se encuentre a cargo de dicho Departamento y además, se encuentre ligado al Sistema de Gestión Documental del MTSS y cualquier otro sistema que llegue a desarrollarse e implementarse en el MTSS. Esto dadas algunas dificultades que ha presentado el SEDAJ por tratarse de un sistema “hermano” del sistema electrónico de casos que utiliza la DNI y que fue desarrollado por personas ajenas al DTICS.

## **5) LOGROS ALCANZADOS**

A continuación, se expondrán las principales actividades desplegadas y logros alcanzados durante mi gestión, tanto por la Dirección de forma directa, como por cada uno de los departamentos que componen a la DAJ.

### **i. LA DIRECCIÓN**

Una de las funciones de la persona que ocupa el puesto de Director de Asuntos Jurídicos, es la de participar en distintas comisiones institucionales e interinstitucionales, con la finalidad de brindar asesoría jurídica en materia de derecho laboral privado, derecho administrativo y derecho estatutario.

Durante mi gestión, se dio acompañamiento directo a los Jerarcas en el proceso de negociación tripartita de la Ley No. 9808 del 21 de enero de 2020, Ley para brindar seguridad jurídica sobre las huelgas y su procedimiento.

También se brindó asesoría en el trámite del Proyecto de Ley No. 21.182 “Reforma de los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras. En este marco, se participó en sesiones de la comisión legislativa que lo tiene a cargo y se me incluyó como panelista en el “Foro sobre “Actualización de las jornadas de trabajo excepcionales y su importancia dentro de la agenda de competitividad y reactivación económica”.

Asimismo, se dio acompañamiento y asesoría legal a las autoridades al presentarse la Emergencia Nacional provocada por la COVID-19, labor que será expuesta en un acápite independiente, dada su trascendencia.

En cuanto a las asesorías rendidas vía pronunciamiento escrito, donde se rinden criterios relevantes para la población laboral del país, se suscribieron criterios de manera individual pero en su mayoría, en conjunto con el departamento de la Dirección competente para atender la solicitud de pronunciamiento, deben resaltarse los criterios que se emitieron en el marco de la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, específicamente en materia de negociación colectiva en el sector público, así como respecto a la aplicación en el MTSS de lo dispuesto en esta norma respecto a la materia salarial.

Aunado a lo anterior, resulta importante mencionar los los criterios vertidos con ocasión de la emergencia nacional por Covid-19, específicamente en materia de suspensión de contratos de trabajo, reducción de jornada, permuta, prórroga de nombramientos de juntas directivas, vacunación obligatoria y Programa Proteger.

También deben resaltarse los criterios promulgados en materia del plazo para interponer la denuncia de una convención colectiva, negociación colectiva en el régimen municipal, tanto en lo que se refiere a la aplicación obligatoria de la Ley N° 9635 en el proceso de homologación que se realiza ante el MTSS, como a la necesidad de que la denuncia de la convención colectiva de una municipalidad cuente con la coordinación del Alcalde y el Concejo Municipal, cada uno desde sus funciones, ya sea que el Alcalde firme el documento de denuncia y el Concejo Municipal haga constar su aval, o bien que ambos firmen la denuncia. Resulta importante indicar que en estos tres temas se requirió criterio a la Procuraduría General de la República, órgano que confirmó los criterios vertidos al respecto por esta Dirección. Al respecto pueden verse los dictámenes C-232-2019 del 14 de agosto de 2019, C-113-2021 del 27 de abril de 2021, C-124-2021 del 12 de mayo de 2021.

### **El mayor desafío: La Emergencia Nacional provocada por la COVID-19:**

El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró pandemia internacional la situación de emergencia de salud pública producto del COVID-19. Como consecuencia de lo anterior, el 16 de marzo de 2020 se emitió el Decreto Ejecutivo 4227-MP-S, correspondiente a la declaratoria del estado de emergencia en todo el territorio de la República, debido a la situación de emergencia sanitaria provocada por la enfermedad COVID-19, para el manejo coordinado, oportuno y eficiente de la situación, así como gestionar, por la vía de excepción, las acciones y la asignación de recursos necesarios para hacerle frente a dicha emergencia.

A partir de la declaratoria de emergencia, el Gobierno de la República se vio obligado a tomar distintas medidas para contener la propagación de la enfermedad, mismas que colateralmente provocaron una disminución de la actividad económica y social de manera temporal, ya que se confinó la movilidad de las personas y paralizó la actividad de muchos sectores que generaban ingresos y crecimiento. Ante ello, los ingresos de muchas de las personas trabajadoras, dependientes o independientes, se redujeron significativamente.

En el ámbito de las relaciones laborales, la legislación laboral vigente no contaba con mecanismos normativos idóneos para enfrentar los retos que, en el ámbito del derecho laboral, surgieron ante situaciones de emergencia sanitaria como la acontecida en torno al COVID-19, que obligaron a las personas empleadoras, en un primer momento a suspender sus actividades y luego a reiniciarlas, pero con limitaciones temporales o de aforo.

Ante ello, se produjo la necesidad de generar medidas alternativas al despido de las personas trabajadoras que permitieran mantener la mayor cantidad de puestos posibles en aquellas empresas directamente afectadas económicamente por la declaratoria de la emergencia.

Como respuesta a esta necesidad desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en un trabajo realizado en conjunto entre la asesoría legal de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo y la suscrita, se prepara el Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo, Decreto Ejecutivo No. 42248 del 19 de marzo de 2020, con la finalidad de generar un procedimiento ágil y eficiente para el trámite de las solicitudes de autorización de suspensión de los contratos de trabajo que se presentaran en el marco de la afectación por la emergencia nacional. De igual forma se participa en la revisión de la reforma efectuada a dicho Reglamento, mediante Decreto Ejecutivo No. 42522 del 7 de agosto de 2020.

En la misma línea, surge la Ley de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional, Ley No. 9832 del 21 de marzo de 2020, en cuya discusión y negociación en la Asamblea Legislativa, se participó activamente brindando asesoría a la entonces Ministra de Trabajo y Seguridad Social, Geannina Dinarte Romero y al señor Viceministro Ricardo Marín Azofeifa. Mediante esta Ley se autoriza la reducción de hasta en un cincuenta por ciento (50%) del número de horas de la jornada ordinaria de trabajo pactada entre las partes, siempre que exista una afectación por el suceso provocador que motiva la declaratoria de emergencia nacional y se inicie ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los tres días hábiles posteriores al inicio de la reducción de la jornada, el respectivo procedimiento de autorización. Esta reducción de jornada se planteó como una medida de carácter temporal según lo establecido en el artículo 5 de la Ley No. 9832 Citada, por un plazo de hasta tres meses, prorrogable, en un inicio, por dos períodos iguales. Mediante Ley No. 9937 del 12 de enero del 2021 se autoriza la prórroga por un único período igual, adicional a los establecidos en el párrafo segundo de dicho artículo.

Aunado a lo anterior, se hizo evidente la necesidad de contar con un mecanismo que permitiera orientar los recursos disponibles para apoyar a las personas más vulnerables, para garantizar su bienestar y a su vez, sostener el tejido productivo. De esta forma, desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se conformó un equipo para formular un programa de subsidio temporal de empleo, para a aquellas personas que sufrieran la pérdida de su empleo o de la fuente habitual de sus ingresos, vieran sus ingresos reducidos por cambio en su jornada laboral o estuvieran en condición de desempleados, con motivo de la emergencia.

Así las cosas, a la suscrita Directora le fue encomendada la tarea de redactar el borrador de decreto de Creación del Bono Proteger, mismo que fue sujeto de ajustes y modificaciones por

parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como del Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social y Casa Presidencial, teniendo como resultado la promulgación del Decreto N° 42305 - MTSS – MDHIS del 17 de abril de 2020. También se colaboró en la preparación de los borradores de las reformas realizadas a dicho Decreto, mediante decretos N°42329-MTSS-MDHIS del 29 de abril de 2020, N° 42453-MTSS-MDHIS del 9 de julio de 2020, N° 42601-MTSS-MDHIS del 4 de setiembre de 2020 y N° 42758-MTSS-MDHIS del 17 de diciembre de 2020, reformas que respondían a los requerimientos de las autoridades, dada la necesidad de adaptarse a los cambios generados, dado el amplio margen de incertidumbre que ha representado la Emergencia Nacional provocada por el COVID-19.

Siempre en el marco de la emergencia nacional, se participó junto con el Jefe del Departamento de Información y Comunicación y el Director nacional de Empleo, en la elaboración del borrador de convenio de cooperación que suscribió la entonces señora Ministra de Trabajo y Seguridad Social, Geannina Dinarte Romero, con la empresa Continuum Data Center S.A. y que tenía como objetivo general *“Facilitar la intermediación tecnológica y las herramientas en cuanto a conectividad, almacenamiento, tratamiento, conservación, captura y calidad de la información que suministren las personas vinculadas al Programa Nacional de Empleo, a propósito del Subsidio Temporal de Empleo en Casos de Emergencia Nacional, todo en total cumplimiento de la Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, Ley No. 8968 del 7 de julio de 2011.”* También se colaboró con la elaboración de la Adenda al Convenio, misma que se realizó en atención a requerimientos de la Contraloría General de la República.

Asimismo, una vez concluido el plazo de este Convenio, se brindó asesoría legal en el proceso de entrega al Ministerio de Trabajo de la Infraestructura Tecnológica-Bono Proteger.

En espejo con este convenio, también se colaboró en la elaboración del borrador del convenio con el Instituto Costarricense de Electricidad Ofrecer con la finalidad de contar con un servicio de redundancia y respaldo a los servicios brindados por Continuum Data Center S.A.

Como labor adicional, se me designó como representante del MTSS en el Centro de Operación de Emergencia (COE), participando en las sesiones de trabajo convocadas, mismas que al inicio de la emergencia se realizaban diariamente. En esta Comisión se brindaba asesoría jurídico laboral y se trasladaban los reportes institucionales correspondientes.

Aunado a lo anterior, durante el año 2020 se instauró un grupo de seguimiento de alto nivel del Programa Proteger, liderado por la ex Ministra Dinarte Romero y el Ministro de Desarrollo Social, Juan Luis Bermúdez Madriz, en el que además participaban asesores de ambos Despacho, la señora Viceministra del Área Social Natalia Álvarez Rojas, el Director Nacional de Empleo y su equipo, así como la suscrita, cuando era requerida mi participación para brindar acompañamiento legal en las distintas sesiones de trabajo que se realizaban.

Asimismo, fui designada como miembro de la Comisión de Continuidad del Bono Proteger, Comisión que el 15 de abril de 2021 rindió un Informe en el que se plantearon algunos escenarios para que sirvieran de base para la toma de decisión por parte de los jefes.

Con base a este informe, se me solicitó por parte las autoridades superiores, la preparación del borrador de Decreto de Derogatoria del Programa Proteger, mismo que fue emitido mediante Decreto N°43309-MTSS-MDHIS del 25 de octubre de 2021.

Aunado a lo anterior y respecto al Bono Proteger, se brindó apoyo a la Subdirección, a quien se le encomendó coordinar al grupo de personas abogadas encargadas de realizar las investigaciones preliminares por la aparente asignación incorrecta de las ayudas “ bono proteger”, investigaciones que se iniciaron mediante resolución del Despacho de la entonces Ministra de Trabajo y Seguridad Social, Geannina Dinarte Romero, a saber:

MTSS-DMT-RM-55-2020: para investigar 2323 personas  
MTSS-DMT-RM-113-2020: para investigar 310 personas  
MTSS-DMT-RM-126-2020: para investigar 108 personas  
MTSS-DMT-RM-138-2020: para investigar 270 personas  
MTSS-DMT-RM-140-2020: para investigar 4772 personas  
MTSS-DMT-RM-16-2021: para investigar 182 personas

La suscrita también se participó junto con la Subdirección, en la elaboración de una propuesta de estudio de costo / beneficio para determinar la vialidad de cobrar las sumas aparentemente mal pagadas de Bono Proteger.

Por último, desde la Dirección Jurídica se lideró la Comisión Interinstitucional (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Desarrollo Social y Comisión Nacional de Emergencia) conformada para crear el procedimiento de recuperación de sumas giradas de más del Bono Proteger, mismo que se formalizó mediante Decreto Ejecutivo N° 43162-MP-MTSS-MDHIS del 24 de agosto de 2021.

Para concluir este acápite, debe indicarse que a nivel de Dirección, la atención de la emergencia nacional afectó enormemente la atención de nuestros usuarios internos y externos, ya que hubo un periodo de tiempo durante el año 2020 (cerca de dos meses) en el que prácticamente todas las personas funcionarias de la DAJ se encontraban brindando apoyo a otras dependencias: las secretarías digitaban listas de la Dirección Nacional de Empleo, 5 de 7 de las personas asesoras del DAE apoyaban los procesos de suspensión y reducción de jornadas, 4 de 7 de las personas asesoras del DAIR fueron llamados a constituirse en un órgano de investigación de sumas giradas de más del Bono Proteger liderado por el Sub Director y las personas funcionarias del DAIT se dedicaron a la atención del Chat del Bono Proteger.

## ii. DEPARTAMENTO DE ASESORÍA EXTERNA

De acuerdo a sus funciones, se pueden destacar los siguientes logros y obstáculos, mostrados en el período 2018-2022 y que a continuación se detallan:

### PERIODO 2018

Para el período **2018** se emitieron **438 pronunciamientos**, 100 más que el período 2017, de



los cuales, entre otros, cabe indicar que muchas se refieren a la Reforma Procesal Laboral por cuanto, aun cuando la Ley N° 9343 entró en vigencia el 26 de julio de 2017, se han recibido muchas consultas tanto de patronos como trabajadores y organizaciones sindicales, se destacan a continuación los pronunciamientos más relevantes:

**DAJ-AER-OFPP-27-2018:** Se analiza el alcance de la expresión “derecho en litigio” en el contexto de los artículos 456, 457 del Código de Trabajo a partir de lo autorizado en el artículo 658 del mismo cuerpo normativo. En el pronunciamiento se concluye que, desde la perspectiva de la materia laboral y a luz del espíritu del legislador en los artículos 456 y 457 del Código de Trabajo, un derecho en litigio, es aquel derecho laboral que un trabajador o un patrono reclama ya sea en sede judicial o en sede extrajudicial y que dependiendo de su naturaleza jurídica podrá ser renunciable o irrenunciable, disponible o indisponible, discutible o indiscutible, pero no necesariamente el término “derecho en litigio” será sinónimo de unos o de otros. Y, en relación con el párrafo segundo del artículo 456 del Código de Trabajo se interpreta que, cuando se pretenda poner fin a una controversia en un centro de solución de conflictos en donde no tenga injerencia este Ministerio o que no sea de funcionarios del Ministerio de Trabajo, el trabajador siempre deberá contar con la asistencia de un abogado o un representante sindical que lo asesore, con la limitante de que no podrá transigir sobre derechos irrenunciables, indisponibles e indiscutibles.

**DAJ-AER-OFPP-37-2018:** Se analiza la posibilidad de limitar la contratación por el grado de consanguinidad o afinidad. Se concluye que, si enmarcamos los términos de consanguinidad y afinidad en el último párrafo del artículo 404 del Código de Trabajo, donde nos indica “cualquier otra forma análoga de discriminación” la persona podría estar siendo discriminada cuando por motivo de su vínculo legal o sanguíneo, sin tener en cuenta las calificaciones exigidas para el determinado puesto no se le permite su aspiración a un puesto.

**DAJ-AER-OFPP-50-2018:** Se analizan las competencias de la DAL y la DNI, en relación con las nuevas disposiciones de la Reforma Procesal Laboral, desde dos ámbitos:

- Por un lado, está la competencia expresamente concedida por el Código de Trabajo Reformado en los artículos 540 en los incisos 3, 4, 5 y 6 y 541 inciso b) citados, a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, para la tramitación ordinaria de los procedimientos originados en denuncias por violación de Fueros Especiales presentados ante la misma, dentro de los cuales le corresponde a la DNI conocer, como lo ha venido haciendo, los despidos de esas personas aforadas.
- Y por otro lado está la competencia, ahora concedida de forma especial por la Reforma Procesal Laboral, mediante lo dispuesto por los artículos 540 inciso 7, 541 y 620, a la Dirección de Asuntos Laborales, a través de sus Unidades de Resolución Alternativa de Conflictos, para que los Órganos que conozcan de los conflictos colectivos, les corresponda de igual forma, el conocimiento y tramitación de los despidos de las personas aforadas que se encuentren inmersas en dichos conflictos colectivos.

Lo anterior nos lleva a concluir que, las solicitudes de autorizaciones de despidos de cualquiera de las personas trabajadoras aforadas, que se encuentren afectadas por el conflicto colectivo



que se está tramitando en la DAL, deben ser conocidas, tramitadas y resueltas por la misma DAL, no por la DNI.

**DAJ-AER-OFP-72-2018:** Se analiza el uso de GPS para que lo porten los trabajadores de manera personal, debiendo firmar un contrato, en que se comprometen a encenderlo desde el momento que sale de su casa y apagarlo hasta que regrese a la misma, si omite esos aspectos podría aplicarse amonestación. Se explica que, el dispositivo de posicionamiento global, conocido por sus siglas en inglés GPS (Global Positioning System), es un mecanismo tecnológico que puede funcionar para controlar el cumplimiento efectivo de las labores asignadas a algunos trabajadores que por lo general deben salir de la empresa a desarrollar su trabajo, con éste el patrono podrá visualizar en tiempo real, la ruta que va ejecutando el trabajador y si ésta va coincidiendo con las labores asignadas. Es normal también observar su uso para poder calcular y establecer el pago de kilometraje cuando este se ha pactado en el contrato de trabajo, pues permite calcularlos con mucha exactitud. Sin embargo, el uso de este tipo de dispositivo es incompatible con el de un trabajador de confianza porque está enfocada en fiscalizar de manera superior inmediata el cumplimiento de un horario y jornada laboral; constituyéndose en ius variandi abusivo, que además elimina un beneficio ya reconocido.

**DAJ-AER-OFP-155-2018:** Se analiza la posibilidad de conciliación en los trabajadores aforados. El criterio de esta Asesoría se mantiene en torno a que, no es conveniente aplicar en la sede administrativa de este Ministerio la solución alternativa al conflicto (mediación, conciliación), en los casos de trabajadores protegidos por un fuero de protección especial, ya sea que se encuentren tramitando un proceso ante la Inspección de Trabajo o bien que plantee una consulta de conciliación en el Departamento de Relaciones de Trabajo, pues se considera que hacerlo implicaría transgredir el espíritu de la norma la cual consiste en no permitir el despido de trabajadores que por su propia naturaleza son vulnerables a este tipo de acciones.

**DAJ-AER-OFP-196-2018:** Se analiza la situación de persona trabajadora transgénero, específicamente en relación con el uso del baño. Se concluye que, desde el punto de vista legal, no existe una regla que establezca que una persona deba tener cierta apariencia para usar un baño en particular. Toda vez que este tipo de vigilancia en cuanto al género es perjudicial para todos, ya sea personas Transgénero, de la población LGTBI o cualquier persona que se vista o se arregle de una manera que no concuerda con las expectativas de género de otros. La Reforma Procesal Laboral busca sancionar los casos de discriminación en cualquiera de sus tipos o formas, así que no es aceptable establecer diferentes reglas de uso de los baños para las personas Transgénero y aquellas que no lo son. Por lo que una persona transgénero debería usar el baño que corresponda a su identidad de género.

**DAJ-AER-OFP-260-2018:** Se analiza la posibilidad de acumular días de descanso en Trabajadores del Mar. Se concluye que, si bien es cierto los trabajadores de mar tienen muchas diferencias respecto a la mayoría de los trabajadores de un país, y que por ello en nuestra legislación, al igual que muchos países del mundo, se regula su relación laboral de manera especial en un capítulo aparte de los contratos de trabajo ordinarios, y a pesar de que existe posibilidad de flexibilizar muchos elementos de la prestación del servicio; lo cierto es que no podemos asimilar el trabajo que debe realizar un trabajador cuando el barco se encuentra en alta mar por varias semanas o meses, al trabajador de mar que cumple su cometido en el barco

anclado a Puerto, como es el caso consultado. Desde esta perspectiva, podemos compartir la idea que los trabajadores en alta mar no pueden salir del barco a su antojo y por la misma situación de alta mar, tampoco pueden ir a sus casas o salir a realizar actividades recreativas, educativas o sociales de su interés; pero, cuando se trata de trabajadores de mar que brindan su servicio en el barco que está atracado en el muelle o cerca del puerto, en una ubicación que permite su salida del barco de manera fácil, no se justifica la limitación de salida de la embarcación.

**DAJ-AER-OFP-307-2018:** Se analiza sobre la asistencia de Abogado a trabajador en los mecanismos gestionados en el RAC (artículo 456 Código de Trabajo), al respecto se concluye lo siguiente:

- 1- Si se lleva a cabo en un centro privado hay obligación de que el trabajador cuente con Abogado o representante sindical a lo cual se considera que, en el primer caso, el costo lo debe asumir el trabajador que se presente con el mismo.
- 2- Se considera como un requisito **de legalidad** la presencia de un abogado o un representante sindical que asista al trabajador durante el proceso de solución alterna al conflicto que se pretenda desarrollar en sede privada, de no cumplirse con este requisito impuesto por el legislador como parte del procedimiento de solución alterna al conflicto, este será inválido y como efecto inmediato el proceso de igual manera no gozará de validez jurídica, de conformidad con el artículo 456 del Código de Trabajo.

**DAJ-AER-OFP-324-2018:** Se analiza la posibilidad de que Ministros y Viceministros se asocien a una Asociación Solidarista. Se concluye que, de conformidad con los criterios de la Procuraduría General de la República, en el caso específico de los Ministros y Viceministros, cuyos puestos tienen carácter de servidores públicos gobernantes, al no ser considerados por la Jurisprudencia Judicial y de la Procuraduría, como trabajadores sujetos a la relación de empleo público o privado con el Estado, no se encuentran dentro de los supuestos establecidos por la Ley de Asociaciones Solidaristas, para ser afiliados a las mismas, por lo que no podrán ser afiliados ni beneficiarios del aporte patronal.

**DAJ-AER-OFP-352-2018:** Se analiza la Huelga en los servicios esenciales, concluyendo que, de conformidad con lo estipulado por nuestro ordenamiento jurídico (artículos 375 y 376 del Código de Trabajo y el artículo 61 de la Constitución Política), así como los criterios de la OIT, no es permitida la huelga en los servicios públicos que afecten a la salud pública o de la población. Se deja claro que, la valoración de los diferentes supuestos para llegar a definir la legalidad o la improcedencia de una huelga resulta de total y absoluta competencia de los Tribunales de Justicia, quien en definitiva resolverán la declaratoria de legalidad que interponga la parte patronal, según lo dispone el artículo 375 del Código de Trabajo.

**DAJ-AER-OFP-364-2018:** Se analiza la Discriminación en el Ámbito Laboral a la luz de la Reforma Procesal Laboral, con el uso de piercing y tatuajes. Se concluye que, Si el patrono cuenta con una **justificación objetiva** para exigir a los trabajadores el cumplimiento de requerimientos de salud e higiene, así como cubrirse tatuajes y/o piercing durante la jornada de trabajo, podrá hacerlo sin incurrir en discriminación, pero nuestra recomendación es que lo realice a través de un Reglamento Interno de Trabajo debidamente aprobado por esta Dirección

Jurídica, según lo explicamos con anterioridad, pues en el mismo podrá incluir la manera de sancionar disciplinariamente el incumplimiento reiterado de la obligación, por ejemplo: suspensión sin goce de salario o despido en casos extremos de reiteración de la falta en períodos determinados. Se aclara que, la **justificación objetiva** argüida por el patrono podrá ser valorada por los Tribunales de Justicia en caso del surgimiento de una controversia planteada por el trabajador, es decir, un patrono no podrá tener certeza de no incurrir en un acto discriminatorio hasta tanto el caso particular sea valorado por los jueces competentes en la materia.

**DAJ-AER-OFP-383-2018:** Se analiza el derecho de tiempo lactancia otorgado por el Código de Trabajo (15 minutos cada tres horas, o media hora antes, media hora después o una hora al inicio de la jornada o antes de finalizar la jornada) en relación con el tiempo que ocupa la madre en el centro de trabajo para la extracción de la leche. Se concluye que, respetando el interés superior del niño y la obligación legal establecida en el artículo 97 del Código de Trabajo, así como las diferentes resoluciones de la Sala Constitucional, se considera que, el derecho de lactancia del menor debe ser atendido de una forma amplia e integral, de manera tal que el tiempo de lactancia y el tiempo de descanso previsto para la madre durante la jornada laboral (en el párrafo segundo del artículo 97 del Código de Trabajo), deben ser vistos como dos derechos diferentes e individuales, siendo el primero exclusivo para que la madre a través del contacto físico proceda a amamantar a su hijo y el segundo como los espacios durante la jornada de trabajo a que tiene derecho la madre para descansar, tiempo que desde nuestra perspectiva debe ser utilizado para que se extraiga leche cuando exista la necesidad fisiológica de hacerlo.

**DAJ-AER-OFP-417-2018:** Se analiza la relación jurídica existente entre la empresa que contrata a los Toreros Improvisados y éstos, en relación con nuestra legislación, la doctrina, la jurisprudencia y la legislación comparada, para ver la obligación de asegurar contra riesgos del trabajo. No obstante, ante la existencia de pruebas contradictorias, no se logra concluir con certeza si se trata de una relación laboral como alega la empresa contratante, dado el criterio emitido por el INS.

#### **Consultas por correo electrónico:**

Para el período **2018** se evacuaron por la plataforma de consulta en línea **24.305**, es decir un **incremento de 1.929** consultas más en relación con el período 2017.

#### **Reglamentos Internos de Trabajo y de Acoso Sexual:**

Para el período **2018 se aprobaron 41** Reglamentos Internos de Trabajo (RIT) y **20** Reglamentos de Acoso Sexual, mostrándose un aumento bastante significado en relación con el 2017 (11 RIT y 20 de Acoso Sexual), es decir una diferencia de 30 en números globales.

#### **Informes de Proyectos de ley:**

Se destaca como parte de las labores efectuadas en el **2018**, el estudio y elaboración de **16 informes** sobre proyectos de ley solicitados por la Asamblea Legislativa al señor Ministro, entre

los cuales se citan los más relevantes:

- Proyecto de Ley denominado “*Ley para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de los trabajadores*”, **Expediente N° 19.377.**
- Proyecto de Ley denominado “*Ley para la regulación de la educación o formación profesional-técnica en la modalidad dual en Costa Rica*”, **Expediente N° 20.705.**
- Proyecto de Ley denominado “*Ley para regular la Jornada Acumulada*”, **Expediente N° 20.109.**  
En síntesis, este proyecto tiene por objeto tal y como lo indica su artículo 2, establecer jornadas de trabajo diario, mayores de 8 horas diarias y menores o igual a 10 horas diarias, sin que las mismas sobrepasen las 48 horas semanales diurnas o 36 horas semanales en jornadas nocturnas.
- Proyecto de Ley denominado “*Ley de educación dual*”, **Expediente N° 20.786.**
- Proyecto de Ley denominado “*Adición de un nuevo Capítulo XII referente al contrato de Teletrabajo, al Título II del Código de Trabajo, Ley N° 2, de 23 de agosto de 1943, y sus reformas*”, tramitado bajo el **Expediente N.º 19.422**
- Proyecto de Ley expediente **#20.670** Reforma del artículo 95 del Código de Trabajo, ley # 2. De 27 de agosto de 1943, para incorporar la licencia de paternidad.
- Proyecto de Ley denominado Eliminación del tope de la cesantía para el despido sin justa causa. reforma del inciso 4) del artículo 29 del Código de Trabajo, Ley N° 2, de 27 de agosto de 1943, y sus reformas, **Expediente N.º 20.823.**
- Proyecto de Ley “*Modificación de Varias Leyes para el Reconocimiento de los Derechos a Madres y Padres de Crianza*” **Expediente N° 20.941.**
- Proyecto de ley denominado: “*Reforma del inciso 1) del artículo 565 DEL Código de Trabajo, Ley n° 2 de 27 de agosto de 1943, y sus reformas*”, expediente legislativo **N° 21.023.**
- Proyecto de Ley **No. 192.43**, "Reforma Integral a la Ley 7771, Ley General sobre VIH SIDA
- Proyecto de Ley para combatir la discriminación laboral de la mujer, **Expediente N.º 20.306.**
- Proyecto de ley denominado “*Ley contra el acoso laboral en el sector público y privado*”, **Expediente N° 20.873.**
- Proyecto de Ley “*Ley de alternancia temporal en las organizaciones sindicales*” **Expediente N° 21.009**

### **Comisión de Capacitación:**

La Comisión Institucional de Capacitación Externa (CICE), fue creada mediante Directriz N° MTSS-020-2011 del 8 de julio del 2011, coordinada por la Dirección de Asuntos Jurídicos. Dicha Comisión se mantuvo inactiva hasta el año anterior (2018), en virtud de la necesidad latente de que, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se establezca una estructura uniforme de capacitación externa, mediante la cual se brinde dicho servicio a las personas usuarias, con criterios institucionales únicos, bajo metodologías y modalidades ajustables a la realidad de cada tipo de población atendida.

En tal sentido, la Comisión tiene, la responsabilidad de regular, coordinar, dirigir, asesorar y dar

seguimiento a los procesos de capacitación externa, en razón de lo cual se propuso elaborar una Política que le de sostenibilidad a la Comisión y sirva como base para su funcionamiento permanente.

Durante el año 2018 se hicieron esfuerzos para reactivar dicha Comisión y posicionar el papel de la Dirección Jurídica como coordinadora de la misma y a pesar de haber recibido apoyo por parte del entonces Ministro, se mantuvo la reserva de algunas direcciones como la Dirección Nacional de Inspección y el Consejo de Salud Ocupacional.

## **PERÍODO 2019-2020**

### **Pronunciamientos:**

Para el período **2019**, el ingreso de consultas escritas se duplicó, en comparación con el 2018, por lo que se tomó la decisión de analizarlas para contestar unas por medio de pronunciamiento con el análisis profundo que las mismas lo requerían y, otras para contestar de una forma más concreta y por correo electrónico, denominada para tal efecto como consulta rápida, en ese sentido, **se lograron contestar por medio de pronunciamiento 401 consultas y por consulta rápida 308, otorgándose respuesta a 709 consultas.** Sobre los pronunciamientos, los siguientes son los más relevantes:

**DAJ-AER-OFP-19-2019:** Se analizan las situaciones que se han presentado en los Centros RAC, cuando un representante legal de una empresa, sobre la certificación de poder presentada por la persona que acuda en representación del patrono, a efecto de verificar las facultades concedidas, así como las limitaciones establecidas al apoderado y de este modo respetar dichas limitaciones.

**DAJ-AER-OFP-47-2019:** Se analiza sobre el procedimiento de despido que debe aplicarse a los dirigentes sindicales que tienen fuero de protección. Se le indica al consultante que conforme a lo establecido en el Código de Trabajo, a efecto de aplicar una sanción disciplinaria a todo funcionario público, se debe respetar la tutela del debido proceso, así estipulado en el artículo 540, incisos 1 y 2 del Código de Trabajo, lo cual para el caso de un funcionario protegido por un fuero sindical que pretenda ser despedido, se complementa con la obligatoriedad de ser sometido a un debido proceso ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, disposición establecida en el artículo 541 inciso b) del Código de Trabajo.

**DAJ-AER-OFP-58-2019:** Se consulta la forma de computar los tiempos de traslado de los trabajadores cuando deben realizar sus labores en lugares lejanos a su domicilio o centro de trabajo, sean éstos dentro o fuera de Costa Rica, a lo que se les responde que, la correcta retribución del patrono cuando el trabajador deba trasladarse de un lugar diferente al centro de trabajo, sea dentro o fuera del país, se traduce en la responsabilidad de proporcionar al trabajador las facilidades de ese traslado, transporte, hospedaje y manutención (viáticos). En consecuencia, salvo que se demuestre que durante el viaje el trabajador ha realizado trabajo efectivo, en ejercicio de sus obligaciones contractuales y de sus funciones particulares, cabe considerar estos tiempos como tiempo efectivo de trabajo, para su correcta retribución, según sea éste. Caso contrario, solo será obligación referente a los viáticos ya mencionados.



**DAJ-AER-OFP-74-2019:** El consultante desea se le indique como se debe proceder, en los casos en que el trabajador no recibe una cantidad mínima de salario para poder subsistir, ya que cuenta con rebajos por pensión alimentaria, cuotas autorizadas de rebajos a la planilla y embargos judiciales. Se concluye que, el patrono está en la obligación de aplicar al salario del trabajador, tanto las rebajas que sean emitidas por una autoridad judicial, sea por pensión alimentaria o embargos crediticios u otros similares de conformidad con el artículo 172 del Código de Trabajo, como también las que el trabajador haya autorizado por cuotas a organizaciones sociales, entidades de créditos o ahorros. Siendo obligación del trabajador negociar con las entidades correspondientes si fuera el caso, el pago de las cuotas a pagar, para así poder procurarse al menos, recibir de salario un monto mínimo para sus gastos personales.

**DAJ-AER-OFP-76-2019:** Se solicita criterio sobre la vigencia de las funciones que lleva a cabo el Departamento de Relaciones Laborales para la homologación de convenciones colectivas teniendo en cuenta la entrada en vigor de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas número 9635. A lo que se le responde que, siendo consecuentes con criterios externados en el pasado por parte de esta Dirección Jurídica y respetando el criterio vinculante de la Procuraduría General de la República, se mantiene el criterio de que el Departamento de Relaciones de Trabajo debe de incluir en el procedimiento previo de homologación, una revisión estricta de las limitaciones o topes máximos de los derechos laborales que se incluyen en la Ley número 9635, pues una convención colectiva no puede contrariar ninguna de las restricciones impuestas por una Ley de orden público, como lo es la supra citada.

**DAJ-AER-OFP-93-2019:** Se solicita criterio jurídico sobre la normativa en cuanto al uso de la herramienta tecnológica denominada WhatsApp, utilizada como medio oficial de un empleador para comunicar todo tipo de directrices que tengan que ver con la relación laboral como la ejecución de órdenes, cambios de horarios, comprobantes de pago, circulares y todo lo que un empleador deba comunicar a sus trabajadores en el orden disciplinario y su relación laboral, siendo de carácter obligatorio acatar con apercibimiento a sanción si no ejecuta lo comunicado por la vía mencionada, a lo que se les concluyó que, el uso de WhatsApp, conforme lo pretendido por dicho Patrono, resulta ser una herramienta de trabajo bastante riesgosa, por cuanto el abuso de su uso, puede traspasar los límites laborales, para ingresar al espacio íntimo y privado de las personas trabajadoras, además de llevar a la aplicación de sanciones sin una comprobación previa de la falta, que en dado caso podrían no servir de prueba para los antecedentes de un despido.

**DAJ-AER-OFP-102-2019:** Sobre derechos laborales disponibles e irrenunciables e indisponibles, a la luz de la reforma procesal laboral, a lo cual se les concluye que, no todos los derechos de los trabajadores son catalogados como irrenunciables o indisponibles pues como lo indicamos supra, existen algunos derechos que adquiere el trabajador de manera automática al desarrollarse la relación laboral como lo son los días feriados, las vacaciones, el aguinaldo, descanso semanal, lo cual no sucede con rubros como el preaviso, auxilio de cesantía y horas extra, en donde el sólo trascurso de la relación laboral no genera el derecho como tal, sino que necesariamente el trabajador deberá cumplir con ciertas obligaciones para adquirir o merecer el pago de esos extremos; en el caso del preaviso deberá cumplir con los días previstos según su antigüedad laboral, en el caso del auxilio de cesantía se obtiene el derecho a partir de un despido con responsabilidad patronal, un despido infundado o ilegal, renuncia con justa causa



del trabajador y por último con las horas extra sólo tendrá derecho el trabajador que así las labore y demuestre; dejando claro que estos rubros no corresponden a una lista taxativa y restrictiva pues cabe la posibilidad que surja el reclamo de pago de otros conceptos que se deberán valorar según el caso particular, más sin embargo, los anteriores rubros vienen a ser los más recurrentes en las controversias que se derivan de una relación laboral.

**DAJ-AER-OFP-188-2019:** Se solicita criterio sobre la posibilidad de dar un uso mixto o compartido a las salas de lactancia materna, tomando en cuenta el Decreto sobre este tema que recientemente ha entrado a regir; para lo cual expone como ejemplo: los trabajadores con diabetes que necesitan inyectarse insulina, la cual se debe mantener a temperatura baja. Tomando como fundamento jurídico tanto el marco general sobre la lactancia materna, como el reglamento de recién entrada en vigencia que se caracteriza por ser más específico, vemos como una sala de lactancia tiene como finalidad exclusiva, permitir el desarrollo del derecho de lactancia de la madre y su hijo en condiciones mínimas, tanto para que el amamantamiento se dé efectivamente, como para que existan condiciones idóneas para extraer y almacenar de forma segura el alimento, por lo que nuestro criterio va dirigido en el sentido de que, su utilización debe ser exclusiva para amamantar al menor, o bien extraer y además almacenar la leche materna, en un lugar independiente y separado de cualquier otro recinto.

#### **Consultas por correo electrónico:**

Para el período **2019** se evacuaron a través de la plataforma de consulta en línea, **20.372** consultas.

#### **Reglamentos Internos de Trabajo y de Acoso Sexual:**

Para el período **2019** se aprobaron **17** Reglamentos Internos de Trabajo (RIT) y **71** Reglamentos de Acoso Sexual. Cabe indicar que, a partir del 2020, ya no se recibirían más solicitudes de aprobación de reglamentos de acoso sexual, por haberse determinado que no existe norma que disponga la necesidad de su aprobación por parte de la DAJ. No obstante, se sigue exigiendo a los usuarios que solicitan la aprobación de los reglamentos internos de trabajo, que incluyan dentro de su contenido, un capítulo para regular el procedimiento de denuncia por acoso sexual, partiendo del hecho que, toda empresa está obligada a tener un procedimiento interno.

#### **Informes de Proyectos de ley:**

Se destaca como parte de las labores efectuadas en el **2019**, el estudio y elaboración de **46 informes** sobre proyectos de ley solicitados por la Asamblea Legislativa al Jerarca ministerial, entre los cuales se citan los más relevantes:

- Proyecto de "Ley de declaratoria de servicios públicos esenciales" **Expediente N° 20.097.**
- Proyecto de "Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos," **Expediente N° 21.049.**
- Proyecto de "Ley para combatir la corrupción y el fortalecimiento de las cooperativas como instrumento de la economía social," **Expediente N° 21.068.**

- Proyecto de “Ley para declarar como un servicio público a los comedores que atienden a poblaciones en condición de vulnerabilidad con fondos públicos, adición de un nuevo inciso al artículo 376 del código de trabajo, ley N° 2, de 26 de agosto de 1943” **Expediente N° 21.006.**
- Proyecto de “Reforma del artículo 88 del código de trabajo, ley n° 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, regulación de la jornada nocturna de las mujeres trabajadoras” **Expediente N° 21.169.**
- Proyecto de “Modificación del inciso a) del artículo 69 del código de trabajo, ley N° 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas y derogación de la ley N° 212 de 8 de octubre de 1948, prohibición de la discriminación remunerativa basada en género” **Expediente N° 21.170.**
- Proyecto de “Ley para conciliar la vida familiar y laboral ” **Expediente N° 21.060.**
- Proyecto denominado “Celebración nacional del 1° de diciembre como “día de la abolición del ejército” y día feriado de pago no obligatorio” **Expediente N° 21.137.**
- Proyecto de “Ley de educación y formación técnica dual (Originalmente denominado: LEY DE EDUCACIÓN DUAL)” **Expediente N° 21.786.**
- Proyecto de “Ley para la promoción, protección y derecho al trabajo de las personas adultas mayores de 45 años en condición de desempleo ” **Expediente N° 21.896.**
- Proyecto de “Reforma de los artículos 94, 95, 96, 97 y 100 y adición al artículo 70 del código de trabajo, ley N° 2 y sus reformas, para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad” **Expediente N° 21.149.**
- Proyecto de “Reforma de los artículos 136, 142, 144 y 145 del código de trabajo, para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras” **Expediente N° 21.182.**
- Proyecto de “Ley contra el acoso laboral en el sector público y privado” **Expediente N° 20.783**
- Proyecto de “Ley para promover la corresponsabilidad social en el cuidado de hijos e hijas y combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad” **Expediente N° 20.402.**
- Proyecto de “Fortalecimiento al sistema inspectivo de trabajo” **Expediente N° 21.185.**
- Proyecto de “Ley de protección de la persona trabajadora de plataformas digitales de servicios, mediante adición de un nuevo capítulo XII al título II del Código de Trabajo, ley N° 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas” **Expediente N° 21.567.**
- Proyecto de “Modificación de los artículos N° 94 y N°94 bis del Código de Trabajo” **Expediente N° 21.468.**
- Proyecto de “Ley reguladora de los servicios de transporte de personas por medio de plataformas tecnológicas” **Expediente N° 21.587.**

- Proyecto de “Ley reguladora de los servicios de transporte de personas por medio de plataformas tecnológicas” **Expediente N° 21.587.**

### **Aula Virtual**

Con financiamiento obtenido del Gobierno de Canadá, ejecutado por la Organización Internacional del Trabajo, se estableció un Proyecto para capacitar a un grupo de funcionarios, del Ministerio, incluidos del Departamento de Asesoría Externa, para elaborar un Aula Virtual que nos permitiera contar con otra herramienta más, para brindar capacitaciones sobre derechos laborales a los usuarios externos. La capacitación para la elaboración del Aula Virtual se llevó a cabo con la Universidad Estatal a Distancia, la cual se programó se llevó a cabo entre los meses de setiembre del 2019 y hasta marzo del 2020.

### **Capacitaciones:**

En este período **2019**, se llevaron a cabo **23 charlas**, dirigidas a **586 personas**, con temas tales como: Derechos Laborales, Reforma Procesal Laboral, Discriminación, Acoso Laboral y Hostigamiento Sexual.

### **PERÍODO 2020-2021**

#### **Pronunciamientos:**

Para el período **2020**, el ingreso de consultas escritas se triplicó por la situación de la Pandemia, provocada por el Covid 19, por lo que se decide analizarlas para contestar unas por medio de pronunciamiento con el análisis profundo que las mismas lo requerían y otras, para contestar de una forma más concreta y por correo electrónico, denominada para tal efecto como consulta de respuesta rápida.

Se lograron contestar por medio de pronunciamiento **497** consultas y por consulta rápida **993**, otorgándose respuesta en total a **1.490 consultas**

Sobre los pronunciamientos, los siguientes son los más relevantes:

**DAJ-AER-OF-75-2020:** Se refiere a la posibilidad de que, ante el estado de emergencia y las medidas de salud e higiene decretadas por las autoridades gubernamentales, para evitar la propagación del “coronavirus”, aunado al resguardo del derecho humano y constitucional a la vida y a la salud, las asambleas de miembros y sesiones de Junta Directiva y/o Consejos de Administración se puedan desarrollar utilizando de manera excepcional el medio tecnológico de la “video conferencia” el cual permite el resguardo de los principios de simultaneidad, interactividad e integralidad que las hace válidas, eficaces e inscribibles ante el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Y en caso de no contar la cooperativa con la posibilidad de aplicar el medio tecnológico apuntado para desarrollar la asamblea, podrá solicitar al Departamento supra indicado, que ante la fuerza mayor que impide la realización de la asamblea, se mantenga vigente de manera temporal el actual Consejo de Administración, hasta tanto, cese la imposibilidad material de desarrollarla y por ende puedan nombrar los miembros sucesores.

**DAJ-AER-OFP-78-2020:** Se refiere a la aplicación de la reciente Ley 9866 denominada “Autorización de prórroga en los nombramientos de juntas directivas y otros órganos en las organizaciones civiles, los cuales vencen en el año 2020, para que este plazo sea extendido al año 2021 de manera automática, ante la declaratoria de emergencia nacional por el COVID-19”, que fue publicada en el Diario Oficial La Gaceta número 151 del 24 de junio de 2020. En relación con el artículo 2, le otorga por una única vez la prerrogativa a las juntas directivas o consejos de administración para que puedan aprobar presupuestos, estados financieros, distribución de dividendos y distribución de excedentes, siempre que no se haya podido realizar la asamblea correspondiente, como consecuencia directa del COVID 19.

**DAJ-AER-OFP-90-2020:** En relación con Decreto en el que se solicita el cierre de bares y de acuerdo con el artículo 75 del Código de Trabajo, se concluyó en relación con el plazo para que los patronos apliquen dicho cierre que, dicho artículo faculta al patrono para suspender el salario de los trabajadores, desde el mismo momento en que el patrono los envía a la casa, ya sea por el decreto de cierre o bien porque se ha tomado la decisión de mandarlos a la casa, siempre y cuando el patrono presente la solicitud ante la Inspección de Trabajo de este Ministerio, para que le autoricen la suspensión de los contratos de la forma más inmediata posible.

**DAJ-AER-OFP-87-2020:** Ante las obligaciones de muchas de las empresas de enviar a sus trabajadores a sus casas y la consulta de, si deben enviarse sin goce de salario, se explican las diferentes medidas legales que pueden aplicarse en este tipo de situaciones originadas en el decreto de estado de emergencia por el ingreso a nuestro país del coronavirus y el riesgo de contagio del COVID 19, entre las cuales están: el otorgamiento de vacaciones, teletrabajo, disminución de jornada y por último la suspensión de los contratos de trabajo, para evitar el menor perjuicio posible a los trabajadores.

**DAJ-AER-OFP-86-2020:** Se explica de forma amplia y clara, la posibilidad de aplicar vacaciones adelantadas, es decir antes de cumplir el período que dicta la ley de 50 semanas de labores continuas, ante la necesidad de enviar a los trabajadores a sus casas.

**DAJ-AER-OFP-89-2020:** Se explica ampliamente la suspensión del contrato de trabajo y el procedimiento a seguir ante la Inspección de Trabajo para obtener la autorización de la misma.

**DAJ-AER-OFP-146-2020:** Sobre el cálculo de las vacaciones cuando los trabajadores están con reducción de jornada. Se les explicó que, el cálculo de las mismas no se debe realizar tomando en cuenta la reciente disminución en el salario de los trabajadores, si no el promedio salarial, incluyendo el salario ordinario y extraordinario que devengó el trabajador, durante las últimas cincuenta semanas laboradas por éste antes de cumplir el derecho a disfrutar las vacaciones, salvo que parte de esas 50 semanas anteriores al disfrute ya recibió salario reducido, en cuyo caso se debe hacer el promedio con la suma de todos los salarios, los reducidos y los no reducidos.

**DAJ-AER-OFP-157-2020:** Se explica la reducción de jornada dispuesta por la Ley 9832 y el procedimiento a seguir para obtener la autorización de la Inspección de Trabajo.

**DAJ-AER-OFP-149-2020:** Se refiere a la aplicación de los feriados cuando hay jornada reducida. Si la jornada de trabajo fue disminuida en el período de pago anterior, según sea la

modalidad de pago del salario (semanal o quincenal), es decir, si la disminución de la jornada se empezó a aplicar en la segunda quincena de marzo (para las empresas de pago quincenal), consideramos que lo razonable y proporcional es que los feriados del 09, 10 de abril (jueves y viernes Santo) y el primero de mayo, se paguen de acuerdo a la disminución de la jornada, por ejemplo, si la reducción es de un 75% entonces el pago también se disminuirá en un 75%.

**DAJ-AER-OFP-431-2020:** Criterio jurídico la sobre la denuncia de las convenciones colectivas de las municipalidades en la que, siguiendo la misma línea de criterio desarrollada en nuestro pronunciamiento DAJ-AER-OFP-020-2020, que es coincidente con el de la Procuraduría General de la República, y tomando en consideración el sistema bifronte de la Municipalidad, la Denuncia de una convención colectiva de una municipalidad, tendría que contar con la coordinación de ambos órganos, el Alcalde y el Concejo Municipal cada uno desde sus funciones, ya sea que el Alcalde firme el documento de denuncia y el Concejo Municipal haga constar su aval, o bien que ambos firmen la denuncia.

**DAJ-AER-OFP-443-2020:** Criterio sobre el pago de energía eléctrica en teletrabajo: 1- El pago de energía (electricidad) de conformidad con lo dispuesto por el artículo 8, inciso a), es por regla general una obligación del patrono. 2- El valor de la energía será reconocido según la forma de medición que acuerden las partes. Es criterio de esta Dirección que, para determinar el valor de la energía, pueden tomarse como parámetro de referencia, las horas que la persona teletrabajadora labora y por tanto consume energía eléctrica, en relación con el monto total del recibo que debe cancelar el trabajador. Asimismo, podría contemplar otros aspectos como la cantidad de personas dentro del núcleo familiar que consumen electricidad, sea para estudiar o trabajar, entre otros. No obstante, las partes pueden disponer cualquier otra forma de medición que consideren conveniente. 3- Si para dicho pago, se establece una forma de medición, para cubrirle a la persona trabajadora el monto correspondiente al consumo de energía durante la jornada laboral y se le exige el comprobante respectivo, estaríamos frente a un reembolso de gastos. 4- Si dicho pago se establece de forma fija, pero sin exigir un comprobante a la persona trabajadora, sería considerado salario en especie y deberá mantenerse, mientras se aplique la modalidad de teletrabajo, debiendo ser considerado dentro del pago de las vacaciones y el aguinaldo, sobre el período en el que se mantuvo el teletrabajo, o bien, en el cálculo de la cesantía y el preaviso, si fuera el caso y este fue reconocido los últimos seis meses de la relación laboral. 5- Si en el contrato o adenda se omite hacer referencia al reconocimiento del valor de la energía y si el patrono lo cubre sin pedir ningún tipo de comprobante, será considerado salario en especie.

**DAJ-AER-OFP-212-2020:** Se refiere a la permuta y la reposición, dispuesta por la Ley 9832 de las horas pagadas pero trabajadas.

### **Capacitaciones:**

A pesar de la Pandemia y del hecho de que toda la Dirección se mantuvo en teletrabajo, se logró cumplir con las solicitudes recibidas, de forma virtual, capacitando a **275 usuarios externos**, con temas tales como: Derechos Laborales, Reforma Procesal Laboral, Discriminación, Acoso Laboral y Hostigamiento Sexual.

### **Consultas por correo electrónico:**



Para el período **2020** mediante la plataforma de consulta en línea, se evacuaron **25.204** consultas, las cuales se refirieron principalmente al tema de pandemia. Cabe indicar que esta labor se venía haciendo, para colaborar en la labor de asesoría que brinda la Dirección de Asuntos Laborales, no obstante, siendo que se trata de asesorías que no requieren de un análisis profundo de las consultas, y que la labor esencial de la Dirección de Asuntos Jurídicos es la elaboración de criterios, y tomando en consideración el gran incremento mostrado en el ingreso de consultas que requerían de nuestro criterio, se tomó la decisión de cerrar el servicio de consulta en línea, a partir del 2021, para concentrarnos en el estudio y elaboración de criterios jurídicos.

### **Reglamentos Internos de Trabajo y de Acoso Sexual:**

Para el período **2020** se aprobaron **19** Reglamentos Internos de Trabajo (RIT) y **2** Reglamentos de Acoso Sexual (tratándose de los últimos reglamentos sobre acoso sexual que se aprobarían, por cuanto se trata de un trámite que se había hecho para colaborar con los usuarios externos, pero no contaba con el sustento legal para hacerlo, por lo que se eliminó de las funciones de este departamento.

### **Procedimientos de la DNI de solicitudes de reducción de jornada y suspensión del contrato**

Sobre este trámite, conviene indicar que, no obstante tratarse de un trámite, que es competencia de la Inspección de Trabajo, a solicitud del Despacho de la Ministra, se pidió la colaboración de la Dirección para que los asesores de los diferentes departamentos, incluido el Departamento de Asesoría Externa, trabajaran a tiempo completo en el transcurso de mes y medio, en la tramitación de las solicitudes de autorización para reducción de jornada y suspensión de contratos, como en efecto se hizo, dejando el Departamento con apenas un asesor y la jefatura, con quienes se hizo frente a las diferentes consultas de los usuarios, sobre los efectos de la pandemia en las relaciones laborales, que requerían de un criterio totalmente novedoso sobre la aplicación en tiempo de pandemia.

Cabe recordar que, la Pandemia, impactó gravemente a las empresas y con ello se produjo un gran perjuicio en las relaciones laborales, que lamentablemente no contaban con precedente alguno normativo y jurisprudencial, razón por la cual esta Dependencia tuvo que analizar e interpretar situaciones a partir de lo expresado por la jurisprudencia internacional o situaciones reguladas de forma análoga por otras normativas, mientras se emitían las normas nacionales, que vendrían a regular la situación nacional de Pandemia; de ahí la gran relevancia de nuestros criterios, que sirvieron de guía a muchos patronos trabajadores y organizaciones sociales, e incluso a los funcionarios internos, incluidos los de la Dirección de Inspección para hacerle frente a todas las solicitudes de reducción y suspensión de contratos.

### **PERIODO 2021-2022**

#### **Pronunciamientos:**

Para el período **2021** **se emitieron 2.289 pronunciamientos**, un número nunca visto en la historia del Departamento y de la Dirección, en comparación con períodos anteriores, dado que se trata de situaciones jurídicas sin precedentes. Dicha tarea se llevó a cabo con el mismo



equipo de trabajo de 6 asesores, más una que se integró en enero del 2021.

Para ello se estableció un plan de cumplimiento, para el que todos tuvieron que laborar hasta, en horas fuera de la jornada y fines de semana, plan para el que se tuvo la plena disposición del equipo de trabajo del Departamento de Asesoría Externa.

Es importante indicar que, en este período ya habíamos acumulado una gran cantidad de consultas que ingresaron en el 2020 y que no pudieron contestarse en forma oportuna, por cuanto se había tenido que prestar el 90% de los asesores del Departamento, quedando un solo asesor para atender lo más urgente, que precisamente tenía que ver con los efectos de la pandemia en las relaciones laborales y las organizaciones sociales.

Por tanto, tenía que establecerse un plan para dar respuesta a todas las consultas acumuladas y las consultas que ingresaban, las cuales también se incrementaron de forma considerable.

En este sentido, la Jefatura presentó un plan de acción, para que los asesores atendieran en horas fuera de la jornada y fines de semana, las consultas pendientes, dando respuesta en un mes las consultas acumuladas de dos y tres meses, por plazos que iban señalándose por la jefatura conforme al avance de lo resuelto.

El plan resultó ser todo un éxito, por cuanto llegamos a diciembre, habiendo respondido no solo lo del período de 2020, sino además lo ingresado hasta noviembre, dejando pendiente lo ingresado en diciembre para ser resuelto en la primera quincena del mes de enero.

Hoy día, puede decirse con satisfacción, que se está dando respuesta de forma oportuna, sin que transcurra más de un mes en cada una.

Cabe mencionar que, el éxito de las metas fijadas en este tema se logró gracias a la disposición de los asesores, la secretaria, la jefatura y la colaboración de la suscrita y el Subdirector, quienes apoyaron en la revisión de criterios, llegando todos en equipo a finalizar el plan de forma satisfactoria.

Lo anterior se logró, a pesar de que, se presentaron muchos asuntos de atención prioritaria, como lo son los informes sobre proyectos de ley que cuentan con plazos muy cortos, de la preparación de borradores de resoluciones sobre recursos de amparo y la atención de los demás asuntos ordinarios, como lo eran las capacitaciones solicitadas por los usuarios y la revisión de los reglamentos internos de trabajo.

Veamos en este sentido, algunos de los pronunciamientos más relevantes:

**DAJ-AER-OFP-11-2021** del 05 de enero de 2021, Sobre posibilidad de prórroga de nombramientos de Junta Directiva para organizaciones sociales, a partir de lo dispuesto en la Ley 9866 “AUTORIZACIÓN DE PRÓRROGA EN LOS NOMBRAMIENTOS DE JUNTAS DIRECTIVAS Y OTROS ÓRGANOS EN LAS ORGANIZACIONES CIVILES, LOS CUALES VENCEN EN EL AÑO 2020, PARA QUE ESTE PLAZO SEA EXTENDIDO AL AÑO 2021 DE MANERA AUTOMÁTICA, ANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL POR EL COVID-19”, además se confirma la posibilidad de realizar asambleas virtuales como una alternativa viable ante la imposibilidad de realizar asambleas presenciales por orden sanitaria a

raíz de la pandemia por COVID-19.

**DAJ-AER-OFP-67-2021** Se sostiene el criterio de respetar lo dispuesto en la Ley especial 9866 “AUTORIZACIÓN DE PRÓRROGA EN LOS NOMBRAMIENTOS DE JUNTAS DIRECTIVAS Y OTROS ÓRGANOS EN LAS ORGANIZACIONES CIVILES, LOS CUALES VENCEN EN EL AÑO 2020, PARA QUE ESTE PLAZO SEA EXTENDIDO AL AÑO 2021 DE MANERA AUTOMÁTICA, ANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL POR EL COVID-19”, sobre la fecha límite dispuesta en dicha norma para permitir las prórrogas de los nombramientos de los miembros de las Juntas Directivas de las organizaciones sociales, prevale el principio de legalidad derivado de esa norma especial, se confirma la posibilidad de asambleas virtuales ante el impedimento de realizarlas de forma presencial.

**DAJ-AER-OFP-1231-2021** Las prórrogas que permite la Ley 9866 “AUTORIZACIÓN DE PRÓRROGA EN LOS NOMBRAMIENTOS DE JUNTAS DIRECTIVAS Y OTROS ÓRGANOS EN LAS ORGANIZACIONES CIVILES, LOS CUALES VENCEN EN EL AÑO 2020, PARA QUE ESTE PLAZO SEA EXTENDIDO AL AÑO 2021 DE MANERA AUTOMÁTICA, ANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL POR EL COVID-19”, no requieren de ninguna autorización, ni trámite de inscripción en el DOS.

A partir de lo dispuesto por la Ley, una vez prorrogado un determinado nombramiento, éste no debe ser interrumpido antes de que la prórroga finalice, a pesar de que, la organización lograra realizar su asamblea, esto por cuanto la Ley no lo dispone de esa manera, simplemente la Ley otorga un plazo a la prórroga ya aplicada, a no ser que, la asamblea (legalmente conformada) como órgano supremo y soberano decida interrumpir ese plazo, pues es una de sus facultades que a su vez no permite que se prorroguen los nombramientos que venzan a partir del 01 de enero de 2021

**DAJ-AER-OFP-186-2021** El tiempo de descanso en jornada reducida debe ser proporcional calculado con regla de tres.

El patrono amparado en la Ley de Reducción de Jornadas podrá disminuir la jornada de trabajo hasta en un 50% o 75% según sea el caso, pero esa reducción debe realizarse dentro de los parámetros de jornada y horario que las partes habían pactado desde el inicio de la relación laboral.

Una vez fijado el horario de trabajo en jornada reducida, éste no podrá estar siendo variado por el patrono si el trabajador le demuestra la generación de algún perjuicio, salvo las excepciones antes indicadas. Ahora bien, si el trabajador no presenta ninguna objeción y está de acuerdo en las eventuales variaciones de horarios que su patrono le pueda aplicar, no consideramos que exista inconveniente para que las partes de común acuerdo proceden de esa manera.

En los supuestos, en que un patrono esté aplicando conforme a la Ley, una suspensión de contratos de trabajo y desee pasar a aplicar una reducción de jornadas de trabajo, consideramos que el patrono en primera instancia debe cumplir con el procedimiento de comunicación de reanudación de labores que regula el Decreto N°42248-MTSS “Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo”, y su adición a través del Decreto N°42248-MTSS; y posteriormente, cumplir con el procedimiento de autorización de reducción

de jornadas que dispone la Ley 9832; consideramos que la normativa no permite proceder de manera distinta.

**DAJ-AER-OFP-1243-2021** Prórroga de Reducción de Jornada La Ley N° 9832 del 21 de marzo del 2020, estipula que se podrá prorrogar hasta por dos periodos iguales, es decir, hasta por 3 meses cada prórroga y como se mencionó anteriormente en enero del 2021, la Asamblea Legislativa amplió dicho tiempo a una prórroga más, el cual podría aplicarse hasta el 13 de marzo 2021. Lo anterior quiere decir, que, si el patrono se le aprobó la disminución de jornada en marzo 2020, por un plazo de 3 meses; dicha disminución aplicara hasta junio 2020. Si el patrono aplico para la primer prórroga y le fue aceptada; esta aplicaría hasta setiembre 2020. Vuelve aplicar para una segunda prórroga; es decir hasta diciembre 2020. Y, por último, aplica la tercera prórroga, hasta marzo 2021. (todo lo anterior, siempre y cuando el plazo original de la reducción de la jornada fuera de 3 meses, ya que como vimos podría haberse otorgado plazos de un mes o dos meses; para lo cual aplicaría igualmente cada prórroga, según el plazo original que se le otorgo). Por lo cual ya no podría aplicar más reducciones de jornadas. Todo lo anterior suponiendo que el patrono aplico cada prórroga una seguida de la otra; ya que, si en determinado momento dejo de aplicar la reducción y luego volvió a solicitarla, ese tiempo de impase no debería de contabilizarse.

El 17 de mayo del 2021, la Asamblea Legislativa, aprobó en segundo y último debate reducir las jornadas laborales en el sector turismo, cultura y autobusero, hasta por un año. Lo anterior, siempre y cuando la empresa pueda demostrar que ha sido afectada económicamente por el impacto de la pandemia del COVID-19. De igual forma dicha reducción de jornada debe de ser aprobada por el Ministerio de Trabajo y como requisito el patrono no podrá haber incumplido la legislación laboral.

**DAJ-OF-132-2021** es criterio general sobre la vacunación obligatoria para todos los funcionarios del sector público, así como para aquellos empleados del sector privado cuyos patronos, dentro de sus disposiciones laborales internas, hayan optado por incorporar dicha vacunación como obligatoria en sus centros de trabajo.

Si una persona funcionaria pública o trabajadora del sector privado, para quien la persona empleadora ha dispuesto la vacunación como obligatoria en su centro de trabajo, se niega de manera manifiesta, reiterada e injustificada a vacunarse, quedaría facultada la persona empleadora para proceder con el despido sin responsabilidad patronal, de conformidad con el inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo.

Para que el inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo resulte de aplicación, debe cumplir con el siguiente procedimiento:

- a) Incluya la vacunación dentro de las medidas de prevención que se aplican en el centro de trabajo. Para esos efectos deberá modificar el reglamento, políticas o lineamientos que en materia de salud ocupacional se encuentren vigentes.
- b) Comunique la introducción de esta medida a las personas trabajadoras. De conformidad con lo dispuesto en el inciso b) del artículo 4 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la persona empleadora no solo debe comunicar la introducción de la vacunación contra el Covid-19 como una medida de prevención en el centro de trabajo, también deberá

capacitar y concientizar a su personal acerca de la importancia y necesidad de su implementación.

c) Establezca un mecanismo de verificación de cumplimiento de esta medida, que permita identificar a las personas trabajadoras que no han acatado la medida dispuesta.

d) Realice una advertencia a las personas trabajadoras para que enmienden su conducta o en su defecto, presenten la prueba que justifique su negativa a vacunarse. Debe hacerse énfasis en el hecho de que la negativa debe ser injustificada, ya que la misma Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, establece la contraindicación médica debidamente acreditada, como una causa de justificación para la no aplicación de la vacuna contra el Covid-19.

El plazo para cumplir con esta advertencia deberá ser establecido prudencialmente, tomando en cuenta la disponibilidad de centros vacunatorios abiertos y cercanos al centro de trabajo o el domicilio de la persona trabajadora.

**DAJ-AER-OFP-79-2021** Una vez superados problemas financieros de la empresa por motivo de COVID-19, por ende, retornar a la normalidad la empresa, podrá empezar a correr el plazo máximo de un año, en el que los trabajadores deberán reponer el tiempo no laborado que les fuera remunerado a través de la figura de la permuta.

No resulta procedente aplicar la figura de la reducción de jornada y la permuta de tiempo no laborado simultáneamente. Aplicar ambas figuras simultáneamente sería contrario a lo dispuesto por la Ley 9832, por cuanto la misma dispone que, el tiempo de reposición de las horas deberá aplicarse en el plazo máximo de un año, que se computará, como ya lo indicamos, a partir del momento que para la empresa cesen los efectos de la declaratoria de emergencia.

Por esta razón, no podrían reponerse horas permutadas al mismo tiempo en que se aplica una jornada reducida, porque precisamente uno de los requisitos para la autorización de una jornada reducida, es que el patrono se encuentre afectado por los efectos generados por el estado de emergencia; y la reposición de las horas solo podrían hacerse una vez que, la empresa vuelva a su normalidad económica y financiera.

**DAJ-AER-OFP-817-2021** Para establecer el requisito mínimo de afiliación sindical se debe realizar el cálculo sobre la base de todos los trabajadores en la empresa, institución y centro de trabajo, lo lógico, justo y racional sea que también se puedan considerar la sumatoria de todos los trabajadores afiliados a los diferentes sindicatos, una vez que la sumatoria de los trabajadores sindicalizados en todos los sindicatos conformados en la empresa, institución o centro de trabajo, logre superar el tercio de trabajadores, el Departamento de Organizaciones Sociales podrá ejercer las funciones encomendadas en el artículo 696 del Código de Trabajo.

**DAJ-AER-OFP-792-2021** Es criterio de esta Dirección que el artículo 704 establece un plazo determinado para que la Administración apruebe lo negociado en la convención colectiva y resulta bastante clara la norma, al disponer que, si transcurrido ese plazo sin que exista la aprobación, se traducirá en aprobación de la Administración. Reiteramos que lo dispuesto en este numeral no debe asimilarse a la figura del silencio positivo, sino el acaecimiento de una

condición concreta regulada de manera expresa por la norma especial, sea que la falta de aprobación de lo convenido por parte de la Administración en el plazo de un mes trae como consecuencia inmediata que lo negociado se tenga por aprobado y faculta a cualquiera de las partes para presentar copia de lo negociado al Departamento de Relaciones de Trabajo, para que se proceda con el trámite de homologación correspondiente.

**DAJ-AER-Ofp-600-2021** Sobre la plataforma tecnológica de repartidores (riders-deliverys) y la posible derivación de una relación laboral, la legislación le otorga plena facultad a la Dirección Nacional de Inspección, para intervenir en este tipo de casos de oficio o ante denuncia de parte y proceder de conformidad con la normativa que le rige, así como aplicar el proceso judicial de rigor en caso de ser necesario.

Consideramos que, en el desarrollo del ciclo inspectivo el funcionario a cargo tiene la facultad de revisar la existencia de indicios de laboralidad tradicionales derivados de formas de organización de trabajo existentes desde hace muchos años, así como de revisar la existencia de nuevos indicios de laboralidad, que son propios y se derivan de las nuevas tendencias de organización de trabajo que producen las empresas dueñas de plataformas tecnológicas, a la luz de la jurisprudencia internacional.

Es decir, no limitar su análisis sólo a indicios tradicionales, sino, ir más allá en su investigación administrativa, de manera minuciosa, conscientes de la innovación que genera la tecnología en el trabajo, que le permitirá verificar la eventual existencia de indicios nuevos, que no se daban antes de la utilización de las plataformas tecnológicas, y que hemos recabado de manera detallada con anterioridad.

Deben los inspectores de trabajo, aplicar los criterios tradicionales de la jurisprudencia patria en total consonancia y complemento con la doctrina internacional y los criterios desarrollados por los fallos judiciales extranjeros antes expuestos.

**DAJ-AER-Ofp-144-2021** Con relación al plazo de un mes que se establece en el inciso e) del artículo 58 del Código de Trabajo, para que las partes puedan ejercer su derecho de denunciar una convención colectiva de trabajo, somos del criterio que la norma no impide que ese plazo sea superior, por ende, debe ser interpretado como un plazo mínimo para formalizar la presentación de la misma.

Se considera posible que las partes puedan interponer la denuncia con un plazo superior a un mes, en resguardo de su derecho a la negociación colectiva y autonomía de negociación, sin que se deba entender que la convención colectiva fenece el mismo día que se interpone la denuncia, pues esta conservará su fecha de vigencia pactada incólume.

### ***Reglamentos Internos de Trabajo:***

Para el período **2021** se aprobaron **26 Reglamentos Internos de Trabajo (RIT)**

### **Capacitaciones:**

Por seguir en Pandemia, para este período se lograron impartir 16 capacitaciones virtuales, logrando de esta forma capacitar a 762 personas.



Cabe indicar sobre este tema que, los asesores lograron hacer estas charlas con sus herramientas tecnológicas propias, es decir con sus propias computadoras, las que, en muchos casos, debieron comprarles los accesorios necesarios como cámara y micrófono, así como mejorar en sus hogares la velocidad de su internet, ya que en ese tiempo no se contaba en las oficinas del Ministerio con equipo adecuado para hacerlo y estaba en proceso el traslado de un edificio a otro.

### **Informes de proyectos de ley:**

Se conocieron y elaboraron borradores de informes de **16 proyectos de ley** remitidos por la Asamblea Legislativa al Despacho de la Ministra entre los cuales, los más relevantes son:

Proyecto de ley para Adicionar un inciso no. 15 al artículo 583 del Código de trabajo, que incluye la Reforma Procesal Laboral. **Expediente N° 22.141.**

Proyecto de Ley Adición de un nuevo artículo al TÍTULO IV, CAPÍTULO I, del Código de Trabajo, N°2 del 27 de agosto de 1943 (Ley para garantizar la cobertura universal del seguro de riesgos del trabajo a las personas trabajadoras afectadas por mordeduras de serpientes)” Publicado a La Gaceta N° 290 con fecha del 10 de diciembre de 2020. **Expediente N° 22.334.**

Proyecto de Ley contra el acoso y/o violencia política contra las mujeres. **Expediente N° 20.308.**

Proyecto de ley de Reforma a la Ley de servicios de seguridad privados. **Expediente N° 22.330.**

Proyecto de Ley de igualdad para los trabajadores ante la seguridad social. **Expediente N° 22.323.**

Proyecto de ley “Reforma del artículo 75 del Código de Trabajo, N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas. **Expediente N° 22.477.**

Anteproyecto Ley reguladora de los servicios de transporte remunerado de personas por medio de plataformas tecnológicas y reformas a la ley 7969, ley 7593, 7600, 3503 y ley 9078”

Proyecto de Ley de aprobación del convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (CONVENIO 190) **Expediente N° 22.569.**

Proyecto de Ley reforma de los artículos 565, 583 y 586 del Código de Trabajo (Ley N° 2 de 27 de agosto de 1943 y sus modificaciones) y del artículo 55 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (Ley N° 8 de 29 de noviembre de 1937 y sus modificaciones) **Expediente N° 22.532.**

Proyecto de Ley Reforma de los artículos 94, 95, 96, 97 y 100 y adición al artículo 70 del Código de Trabajo, Ley N° 2 y sus reformas, para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad. **Expediente N° 21.149.**

Proyecto de Ley para la intermediación laboral de las y los asistentes personales. **Expediente N° 22.274.**



Proyecto de Ley para establecer horarios de trabajo de los oficiales de tránsito. **Expediente N° 21.467.**

Proyecto de Ley Reforma de los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo, para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras. **Expediente N° 21.182.**

Proyecto de Ley Adición de un título V de infracciones sanciones a la reforma integral Ley general sobre el VIH, Ley N° 9797. **Expediente N° 21.987.**

Proyecto de Ley Adición de un nuevo inciso al artículo 6 de la Ley de Protección al Trabajador, N° 7983 del 18 de febrero de 2000 y sus reformas artículo único. **Expediente N° 21.866.**

Proyecto de Ley Derecho al Duelo. **Expediente N°21.608.**

Proyecto de Ley para la libertad de elección de empleo de las mujeres (reforma de los artículos 87 y 90 del Código de Trabajo) **Expediente N° 22.509.**

### **Compendio de criterios jurídico-laborales**

Conviene señalar, como antecedentes de este instrumento que, desde el año 2011, mediante Directriz N° DMT-001-2011, del 7 de febrero del 2011, se inició en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la cultura interna de unificar los criterios jurídico-laborales, tomando como base los dictámenes o pronunciamientos que la Dirección de Asuntos Jurídicos elabora en su labor ordinaria como Asesora. Estos criterios se han plasmado en Compendios de criterios jurídicos laborales para mayor divulgación y manejo de la información por parte de las Oficinas del Ministerio que brindan asesoría laboral a los usuarios.

Dentro de esta Directriz, en el artículo 3 se le asigna a la Dirección Jurídica citada, la responsabilidad de ajustar y actualizar los compendios jurídicos con el fin de incluir los temas novedosos o de reciente emisión, que sean importantes para la labor asesora que brinda la Institución.

Cada edición que se ha hecho ha sido financiada por la cooperación Canadiense a través de diferentes organismos. Las primeras dos ediciones se lograron con la facilitación del Proyecto Red de Asesoría Laboral de Centro América y República Dominicana (REAL CARD). La tercera edición se logró con la facilitación del Proyecto Dialogando, ejecutado por la Fundación para la Paz y la Democracia (FUNPADEM).

La última edición fue facilitada por la Organización Internacional del Trabajo, aunque siempre con fondos del Gobierno de Canadá. Esta edición es la IV y a diferencia de las otras ediciones, el presupuesto alcanzó solo para hacer un producto digital, sin posibilidad de impresión.

No obstante, el Departamento de Tecnologías de la Información de este Ministerio, propuso la implementación de una Plataforma que contaría con todos los criterios de las cuatro ediciones, con buscadores especiales para que usuarios internos y externos puedan encontrar los criterios que requieran de acuerdo con temas y subtemas específicos. Dicha plataforma tendría la capacidad de indicarle a los usuarios, cuales pronunciamientos relacionados a un mismo tema hay, si han sido reconsiderados o no, ya que incluso los usuarios podrían ver un resumen del

pronunciamiento, para que en caso de interés pueda acceder al documento completo.

De esta forma la Dirección Jurídica, solo tendría que seguir alimentando la plataforma con los nuevos criterios, sin necesidad de acudir de nuevo a alguna fuente de financiamiento para emitir una nueva edición del Compendio.

Este proyecto se encuentra en su fase final, de inclusión de los criterios elaborados en los periodos 2020 y 2021, para el cual hemos tenido que acudir a las estudiantes que hacen su TCU para que nos hicieran la labor de selección y resumen de todos los criterios relevantes, ubicándolos en el tema y subtema correspondiente, labor que ha sido más ardua, por cuanto el número de los pronunciamientos del 2020 y principalmente del 2021 como se pudo ver en el presente informe, se incrementó considerablemente.

En este sentido consideramos que el proyecto estaría listo para mediados del mes de abril, en que se abriría el acceso a todos los usuarios internos y externos.

### **iii. DEPARTAMENTO DE ASESORÍA INTERNA Y RESOLUCIONES**

El departamento ha desempeñado la función de asesorar al Ministro o Ministra, confeccionando los diferentes actos administrativos que firma, principalmente por el volumen, en materia de pensiones, ya que contra lo resuelto por la Dirección Nacional de Pensiones procede el recurso ordinario de apelación, o el extraordinario de revisión o en su caso, solicitudes de anulación, adición o aclaraciones. También en materia de pagos de pensiones, se resuelven las impugnaciones contra el Poder Ejecutivo y al Ministro o Ministra.

Otras resoluciones que se preparan en el departamento para ser firmadas por el Poder Ejecutivo o la persona Jerarca son de Diligencias de Pagos de Derechos Laborales o de diferencias de salario a los funcionarios, de pagos de intereses, dietas o servicios, las dictadas en recursos interpuestos contra actos finales en procesos administrativos, pagos a contratistas como reajustes de precios, o en impugnaciones contra el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

Asimismo se han emitido criterios legales, contestando consultas de diferentes oficinas ministeriales o audiencias concedidas por la Sala Constitucional en casos de recursos de amparo y acciones de inconstitucional o a la Defensoría de los Habitantes, Juzgados y Tribunales de Trabajo y Contenciosos Administrativos, en análisis de convenios con este Ministerio, de aprobaciones de cesiones de facturas, que realizan algunos contratistas del Ministerio, en estudios de proyectos de ley, o emitiendo informes especiales, etcétera. Asimismo, se han preparado todos los Convenios que ha suscrito esta Cartera con Asociaciones y Fundaciones, a quienes por Ley se les ha transferido fondos públicos.

También se han atendido trámites y consultas de la Dirección General Administrativa y Financiera, de Viceministros, de la Junta de Pensiones e Indemnizaciones de Guerra, de Dirección General de Empleo, de la Auditoría Interna y Consejo de Salud Ocupacional, entre otros.

Durante los años 2018 a 2020, se atendieron cientos de recursos de reposición y apelaciones, cuyo conocimiento se suspendió mediante resoluciones, hasta tanto la Sala Constitucional resolviera acciones de inconstitucionalidad.

Debemos destacar que, desde marzo de 2020 a febrero de 2022, 3 asesores legales y luego 1 más del departamento, estuvieron laborando a tiempo completo con el Despacho de la señora Ministra, con trámites del Bono Proteger. Además, los otros 2 funcionarios que quedaron desempeñándose en el Departamento, estuvieron en varias ocasiones nombrados por el mismo Despacho, en procedimientos administrativos y comisiones que demandaban tiempo y atención, en perjuicio de las labores asignadas por la jefatura. En el mes de octubre de 2021, 1 asesor fue prestado a la Dirección Nacional de Empleo. Desmantelamiento del departamento, que ocasiona que ha ocasionado atrasos en la atención de impugnaciones en materia de pensiones.

Entre los criterios emitidos, podemos citar por la complejidad del tema y la investigación realizada, los siguientes

I.-Se han atendido consultas en temas diversos a autoridades ministeriales, entre las que se destacan como las más importantes:

- 1) DAJ-AIR-OF-193-2018 del 18 de setiembre de 2018 dirigido a la señora Natalia Álvarez Rojas, Viceministra de Trabajo y Seguridad Social, Área de Seguridad Social, sobre las posibilidades y limitaciones para acudir a arbitraje en convenios que suscribe este Ministerio con entes públicos y organizaciones internacionales, así como las posibilidades y limitaciones para acudir a arbitraje en general y si existe prohibición al respecto para las instituciones públicas.
- 2) DAJ-AIR-OF-28-2019 del 22 de enero de 2019 dirigido al Despacho del entonces señor Ministro, sobre la diferencia entre Territorio Indígena y Zona Indígena, para una correcta inversión de los recursos de PRONAE y EMPLEATE.
- 3) DAJ-AIR-OF-139-2019 del 17 de mayo de 2019, dirigido al Dirección General Administrativo Financiera, acerca de la interpretación de la expresión “al menos media jornada de trabajo” utilizado en el artículo 22 de la Convención Colectiva de este Ministerio.
- 4) DAJ-AIR-OF-243-2020 del 27 de agosto de 2020, dirigido a la señora Ministra acerca del reconocimiento salarial del plus de prohibición del Viceministro de Económica Social Solidaria
- 5) DAJ-AIR-OF-249-2020 del 3 de setiembre de 2020, dirigido a Dirección General Administrativa Financiera, sobre cambio de porcentaje de un 20% (veinte por ciento) a 55% (cincuenta y cinco por ciento) sobre el salario base, por concepto de Dedicación Exclusiva.
- 6) DAJ-AIR-OF-20-2021 del 5 de marzo de 2021, dirigido a la señora Ministra, sobre criterio para devolución de recursos del Bono Proteger y cierre efectivo de cuentas.
- 7) DAJ-AIR-OF-245-2020 del 27 de agosto del 2021, dirigido a la Dirección General Administrativo y Financiera para determinar cómo debe proceder el Departamento de Recursos Humanos de esta Institución sobre los contratos de dedicación exclusiva que no tienen fecha de vencimiento.

9) DAJ-AIR-OF-286-2020 del 13 de octubre de 2020, dirigido a Luis Diego Aguilar Monge, Viceministro de Economía Social Solidaria, acerca de la ruta normativa para suscribir un nuevo contrato con el Banco Popular y de Desarrollo Comunal en torno al Fideicomiso Pronamype.

9) DAJ-AIR-OF-21-2021 del 1 de febrero de 2021, dirigido a Silvia Lara Povedano, Ministra de Trabajo y Seguridad Social, sobre eliminación del pago de prohibición a Viceministro.

10) DAJ-AIR-OF-90-2021 del 29 de abril de 2021, dirigido a la señora Ministra, acerca de la improcedencia del traslado de la REDCUDI al PANI vía Decreto Ejecutivo.

11) DAJ-AIR-OF-174-2021 del 12 de agosto de 2021, dirigido a Joselyne Sánchez Soto Jefa de Despacho, acerca de las consecuencias del incumplimiento del convenio de cooperación por parte de Continuum Data Center S.A.

12) DAJ-AIR-OF-305-2021 del 3 de diciembre del 2021, dirigido a la Dirección General Administrativo y Financiera, sobre propuesta de resolución de nulidad del Concurso Bloque II.

**II.-** Se revisaron cantidad de Decretos, reglamentos, convenios, acuerdos, adendas, manuales, emitido criterios en proyectos de ley, etc, entre las que se destacan:

1) DAJ-AIR-OF-290-2021 del 24 de noviembre de 2021, dirigido al Despacho de la señora Ministra, sobre la revisión del Manual del Procedimiento especial para la recuperación de sumas de bono proteger

2) Convenios varios de cooperación entre el Ministerio y varias instituciones, como el INA, la junta administrativa del Registro Nacional, Municipalidades, ACNUR, INDER, OISS, Poder Judicial, IMAS, Universidades, etc.

3) Ley para eliminar el Régimen de Pensiones de los Expresidentes y Expresidentas de la República, Creación del Programa Inclusión Social y Laboral de Personas Adultas Con Discapacidad (Insolapad), Ley Orgánica del Colegio de Profesionales en Salud Ocupacional, Ley para Tutelar la Objeción de Conciencia e Ideario, Ley para Fortalecer el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, Ley de Oportunidades de Empleo para Personas Bajo Apremio Corporal por Deudas Alimentarias, Ley de Acciones Afirmativas a favor de las Personas Indígenas, Ley Marco para la Promoción de la Seguridad Alimentaria y Nutricional, Ley para la Libertad de Elección de Empleo de las Mujeres (Reforma De Los Artículos 87 Y 90 Del Código De Trabajo, entre otros muchos.

#### **iv. DEPARTAMENTO DE ASUNTOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO**

Resulta satisfactorio resaltar que el Departamento de Asuntos Internacionales se encuentra posicionado como el órgano competente de la Cartera de Trabajo y Seguridad Social para coordinar las relaciones que emanan de todos los organismos y foros internacionales atinentes, en los que el país es Estado Miembro, tomando en cuenta su experiencia y conocimiento acumulado. Además, es el responsable de velar por el seguimiento de los compromisos que emanan de los instrumentos internacionales relacionados con el trabajo, la seguridad social y derechos humanos afines, a través de la coordinación para la obtención de insumos de cada

una de las instituciones involucradas.

#### **i. Área de Normas Internacionales del Trabajo:**

Debido a la crisis por la pandemia, la OIT aplazó la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia de 2020 a 2021<sup>1</sup> y se adoptó la decisión de celebrar la reunión de forma virtual durante un periodo ampliado de tiempo: la sesión de apertura de la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia tuvo lugar el 20 de mayo de 2021, pero las labores sustantivas de la Conferencia se distribuyeron en dos partes: la primera, o parte principal de la reunión, tuvo lugar del 3 al 19 de junio de 2021, y la segunda parte, tras la reanudación de la reunión, del 25 de noviembre al 11 de diciembre de 2021. El país participó a través de una delegación tripartita, en la que el Departamento de Asuntos Internacionales tiene a cargo los aspectos técnicos y logísticos para su concreción.

En la segunda parte de la CIT, la Delegación Gubernamental de Costa Rica tuvo una destacada labor al ostentar la vocería del Grupo de Países de América Latina y el Caribe (GRULAC) dentro del Grupo de Trabajo relativo a Competencias y Aprendizaje Permanente. Distintos países de la región resaltaron la labor de acompañamiento y seguimiento técnico que se llevó a cabo en nombre del GRULAC durante las sesiones del grupo de redacción y la preparación de enmiendas al texto de conclusiones de los mandantes respecto de los principales hallazgos contenidos en el Informe relativo a las competencias y el aprendizaje permanente. La delegación gubernamental defendió en la posición regional que contar con un enfoque centrado en el ser humano y la inversión en las capacidades de las personas permite lograr un verdadero desarrollo del talento humano como un factor fundamental para un crecimiento económico inclusivo y sostenible.

Durante la sesión de clausura de la Conferencia se contó con la participación de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social representando la posición nacional y destacando que colocar el empleo productivo y el trabajo decente en el centro de la recuperación social y económica, exige la articulación de las políticas de empleo con las políticas de desarrollo y transformación productiva. Conocer los retos y oportunidades de las transformaciones que moldean el futuro del trabajo y contar con un marco claro de políticas públicas que lidere estos cambios, construido a partir del diálogo social, son tareas ineludibles para los actores del mundo del trabajo en nuestra región.

La cuestión relativa a la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo fue objeto de una primera discusión en la 107.<sup>a</sup> reunión (2018) de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con miras a la elaboración de nuevos instrumentos sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y el 8 de junio de 2018, la Conferencia decidió inscribir en el orden del día de la siguiente reunión ordinaria un punto titulado «La violencia y el acoso en el mundo del trabajo» para su segunda discusión, con miras a la adopción de un convenio complementado por una recomendación.

A raíz de esa primera discusión, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Oficina Internacional del Trabajo

---

<sup>1</sup> <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/lang-es/index.htm>



preparó y presentó el Informe, que contenía un proyecto de convenio complementado por un proyecto de recomendación. Los textos propuestos para el Convenio y la Recomendación, fueron enmendados a la luz de las observaciones formuladas por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y, durante la 108 reunión de la CIT (junio 2019), estos textos sirvieron de base para la segunda discusión, con miras a su adopción.

Durante la última sesión plenaria de la 108 CIT de la OIT, celebrada el 21 de junio de 2019, la CIT adoptó el nuevo Convenio número 190 y una nueva Recomendación complementaria número 206, para enfrentar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, respecto del cual se cumplió con el proceso sumisión del convenio mediante la redacción del Anteproyecto de ley de aprobación como Ley de la República. El anteproyecto de ley fue firmado por el Poder Ejecutivo y presentado ante la Asamblea Legislativa el 30 de junio del 2021, y se tramita mediante el Expediente Legislativo N° 22.569. Corresponde al Ministerio de Trabajo seguir impulsando el proceso de aprobación del convenio para lo cual se requiere definir una estrategia dirigida a todos los actores claves, cabildeo en la Asamblea Legislativa y difusión amplia. El DAIT ha contribuido en la hoja de ruta de impulso del citado convenio, a través de múltiples gestiones y participación activa en conversatorios y charlas, con la participación de la Especialista en materia de género y no discriminación de la Oficina de la OIT.

De igual manera, se atendió el proceso de sumisión, incluido redacción anteproyecto de ley de aprobación, del Protocolo relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930, hasta completar el acto de ratificación ante la OIT, el 16 de noviembre de 2020. Asimismo, se redactó el Anteproyecto de ley de aprobación del Convenio Multilateral Iberoamericano Seguridad Social de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

## **ii. Área de Foros de Política Laboral Internacional:**

En estos últimos 4 años, el DAIT ha participado activamente en la coordinación de los principales aspectos relacionados con gran cantidad de Foros internacionales, entre ellos: Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (CIT OIT), Conferencia Interamericana de Ministros de la Organización de Estados Americanos (CIMT-OEA), Consejo Consultivo Internacional de la Iniciativa Acción Climática para el Empleo de la OIT, Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana (CM CARD), Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC) de la OCDE, Comité Permanente de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), Comité Técnico Permanente del Acuerdo relativo al mecanismos de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá, Marco Integral Nacional de Atención y Respuesta a los Refugiados (MINARE), Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones (MIRPS), Proceso de Quito para desplazados Venezolanos.

Se mencionan los foros más relevantes:

- Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana (CMT CARD). En reunión ordinaria del CMT CARD del 23 de noviembre de 2020 se dio por aprobado el Plan de Acción del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo en el marco del “Plan de Recuperación, Reconstrucción Social y Resiliencia de Centroamérica y República Dominicana”.

Para alcanzar los objetivos trazados, se designaron focales técnicos responsables de dinamizar el trabajo para cada resultado bajo su responsabilidad técnica. Igualmente, se revisaron los avances en cuatro diferentes reuniones del CMT CARD durante 2021.

- Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos (CIMT-OEA). El MTSS conformó el grupo de autoridades de la XX CIMT, al participar como Vicepresidente en el Grupo de Trabajo 2: Fortalecimiento institucional para promover y proteger los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores y fomentar la cooperación. En setiembre de 2021, se realizó en formato virtual la XXI CIMT, que originalmente estaba programada para 2020, y quedó establecido como parte de su plan de acción, que el MTSS formaría nuevamente parte del grupo de autoridades al ser designado como Vicepresidente nuevamente pero esta vez, del Grupo de Trabajo 1: Grupo de Trabajo 1: Políticas públicas integradas para atender la crisis de COVID-19 y alcanzar una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente para un futuro del trabajo con equidad, justicia social, y trabajo decente.
- A partir del ingreso de Costa Rica como Estado Miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), mediante Ley de aprobación N. 9981 del 21 de mayo de 2021<sup>2</sup>, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social participa con un rol de Líder en la atención de los requerimientos tanto del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC, siglas en inglés), que evalúa las políticas relativas al sector laboral, social y de mercado de trabajo, así como su participación como institución colaboradora en el Comité de Análisis Económico y del Desarrollo (EDRC), que cubre las áreas de su desempeño y la productividad, principalmente.

De acuerdo con el marco legal existente y en aras de la consecución del interés público y el cumplimiento de los objetivos del Estado, se hizo necesario centralizar en un órgano nacional de coordinación estratégica la función de liderar, unir y organizar los esfuerzos relativos al diseño, la promoción de la cooperación y ejecución de las acciones, actividades, iniciativas, planes, proyectos y programas desarrollados en el marco del proceso de acercamiento e ingreso de Costa Rica a la OCDE. Para ello, se definió como el órgano del Poder Ejecutivo encargado de liderar, guiar y coordinar el proceso de ingreso de Costa Rica a la organización al *Ministerio de Comercio Exterior*, así como establecer los lineamientos y los criterios de carácter general para orientar la labor de los órganos y entes del Sector Público que participen en los grupos, comités, iniciativas, programas, foros, revisiones u otras actividades de la OCDE.

El Departamento de Asuntos Internacionales es la dependencia que funge como contraparte institucional ante el Ministerio de Comercio Exterior, formalizado a través de la Circular MTSS-DMT-CIR-025-2021 de fecha 5 de noviembre de 2021 y oficio MTSS-DMT-OF-85-2022 de enero de 2022 del 25 de enero de 2022 (respuesta a oficio DM-COR-CAE-0039-2022 del 21 de enero

---

<sup>2</sup> <https://www.comex.go.cr/sala-de-prensa/comunicados/2021/mayo/cp-2617-firmada-ley-de-aprobaci%C3%B3n-del-acuerdo-de-adhesi%C3%B3n-y-de-la-convenci%C3%B3n-de-la-ocde/>

de 2022), a partir del ingreso y membresía de Costa Rica a la OCDE.

### **iii. Área de Punto de Contacto Nacional:**

El Departamento se ha constituido en el enlace institucional para brindar asesorías técnicas en las mesas de negociación de los Acuerdos de Libre Comercio, que cuenta con el componente laboral y en esa condición ha sido designado Unidad Punto de Contacto Nacional, condición que conlleva además la obligación de coordinar los mecanismos de cooperación internacional que se deriven de dichos acuerdos internacionales y la atención de las Comunicaciones atinentes. Así las cosas, actualmente el Departamento de Asuntos Internacionales tiene a su cargo todas las acciones necesarias para dar seguimiento y sensibilizar de la importancia de la efectiva aplicación de las normas internacionales del trabajo y obligaciones laborales que emanan de los distintos instrumentos internacionales y acuerdos comerciales con componente laboral<sup>3</sup>, incluida la facilitación de la cooperación internacional.

En el marco del el Título VIII sobre Comercio y Desarrollo Sostenible del Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea (AACUE), Ley No. 9154 del 01 de julio de 2013, instrumento en el que se establecen obligaciones que asumen las Partes en materia laboral y ambiental, como parte del concepto de desarrollo sostenible, el Departamento de Asuntos Internacionales es parte del Equipo Nacional, liderado por COMEX e integrado además por las unidades homólogas tanto del Ministerio de Comercio Exterior y del Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE). En este contexto, el Departamento de Asuntos Internacionales participa de forma activa en todas las reuniones anuales de la Junta de Comercio y Desarrollo Sostenible y del Foro de la Sociedad Civil, que son instancias para el seguimiento del Título VIII del AACUE. Además, el DAIT participó en un proceso de evaluación de la implementación del Título VIII, en conjunto con el Ministerio de Comercio Exterior y el Ministerio de Ambiente y Energía.

En esta última labor, el Departamento de Asuntos Internacionales brinda toda la asistencia técnica y logística necesarias, tomando en cuenta su experiencia y conocimiento, a las autoridades superiores del MTSS, en coordinación directa con el Ministerio de Comercio Exterior (COMEX), para poder cumplir con el seguimiento de los compromisos y evaluaciones periódicas que emanan de esos órganos.

Entre el 31 de mayo y el 1 de junio de 2021 se llevó a cabo la sesión virtual de la Junta de Comercio y Desarrollo Sostenible AACUE, en la cual un representante de la Dirección General de Comercio de la Comisión Europea (DGTRADE) presentó una actualización de políticas sobre las iniciativas de la UE que incluyen elementos de Conducta Empresarial Responsable (CER). Costa Rica destacó el proceso de adhesión y reciente ingreso a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) a partir del 25 de mayo. Como parte de este proceso, el país pasó por una amplia evaluación de sus políticas ambientales y sociales que condujo a realizar mejoras en el marco legal e institucional en estas áreas. Costa Rica también mencionó su trabajo activo en la OCDE al contribuir a más de 10 comités e iniciativas

---

<sup>3</sup> Atención del Capítulo 16 Laboral, del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos (DR-CAFTA); Título VIII sobre Comercio y Desarrollo Sostenible del del Acuerdo de Asociación de Centroamérica y la Unión Europea (AACUE); Acuerdo de Cooperación Laboral entre el Gobierno de Costa Rica y el Gobierno de Canadá.

relacionadas con el desarrollo sostenible. Además, Costa Rica compartió su experiencia trabajando en la adopción de los lineamientos de la OCDE para empresas multinacionales y promoviendo la debida diligencia.

El DAIT también ostenta la representación institucional ante la Comisión Interinstitucional para el Seguimiento e Implementación de las Obligaciones Internacionales de Derechos Humanos (CIIDDHH), órgano de composición interinstitucional que no sólo analiza y actualiza el grado de cumplimiento de instrumentos internacionales en materia de derechos humanos antes diversos órganos de supervisión, sino que mantiene contacto y comunicación con la sociedad civil.

Al cierre de la presente administración, se identificaron estos logros a nivel interinstitucional:

- 1.- Aprobación del mecanismo de participación y consulta de la CIIDDHH con la entidad permanente de consulta (EPC)
- 2.- Aprobación del I Plan de acción de la política nacional de sociedad libre de racismo, discriminación racial y xenofobia
- 3.- Se concluyó el proceso de elaboración del documento guía del Examen Periódico Universal (EPU)
- 4.- Presentación del III Informe Nacional del CIADDIS-PAD por parte de CONAPDIS
- 5.- Presentación del proceso de formulación de la nueva política nacional para niños, niñas

#### **iv. Área de Gestión de la Cooperación Internacional:**

De conformidad con el Reglamento del Artículo 11 de la Ley de Planificación Nacional N° 5525 del 2 de Mayo de 1974, Decreto 35056-PLAN-RE, del 12 de noviembre de 200816, el Departamento de Asuntos Internacionales participa como parte del Sistema de Enlaces de Cooperación Internacional y cumple en la institución un rol de facilitador entre la demanda y la oferta de la cooperación internacional, proporcionando asesoría y acompañamiento para el cumplimiento de los pasos necesarios para materializar ambos aspectos en los proyectos de cooperación.

En ese contexto, se desarrollaron acciones de apoyo en la gestión de la cooperación internacional institucional, entre las que se puede mencionar: (i) respuestas a solicitudes de asistencias técnicas para seguimientos proyectos de cooperación internacional o asistencia técnica; (ii) seguimiento al Plan de Acción del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana; (iii) seguimiento al proyecto UE/OIT/ACNUR: “Promoción del empleo y la protección social en el marco integral de respuesta a los refugiados en Centroamérica y México”; (iv) seguimiento al Proyecto Conducta Empresarial Responsable (CERALC); (v) Reunión con participación de autoridades superiores MTSS y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL), dentro del contexto del Anexo 16.5 “Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades” del RD -CAFTA, entre otros.

Los recursos provenientes de la cooperación internacional son cada vez más escasos tomando en cuenta que Costa Rica ha sido catalogado como país de renta media alta. A pesar de ello, el MTSS cuenta con diferentes posibilidades de cooperación por medio de los capítulos laborales en los Acuerdos de Libre Comercio; convocatorias de Cooperación horizontal por medio de la Red Interamericana de la Administración Laboral; convocatorias de asistencias técnicas de la Sección de Trabajo y Empleo de la Embajada de España; y algunas otras

oportunidades puntuales que se presentan por medio del Ministerio de Planificación y Política Económica.

Es así como en el año 2021, se destaca lo siguiente:

- Ejecución de actividades dentro del Proyecto Implementando una Cultura de Cumplimiento en el Sector Agroexportador de Costa Rica, que ejecuta la Fundación para la Paz y la Democracia (FUNPADEM) con recursos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América.
- Intercambio de buenas prácticas entre el MTSS y el Ministerio de Trabajo de Perú, en el marco de la XIV Convocatoria de la RIAL, y que tiene como objetivo el desarrollo de la iniciativa del Sello Buenas Prácticas para Eliminación del Trabajo Infantil
- Asistencia técnica, a distancia, del Ministerio de Trabajo y Economía Social para “Establecer una norma jurídica de prevención de riesgos laborales”, trabajo que fue coordinado con funcionarias del Consejo de Salud Ocupacional.
- Participación en la formulación del proyecto cofinanciado por la Unión Europea e implementado por AECID, con el nombre “Cobertura sanitaria y acceso al empleo decente para la población migrante, refugiada y solicitante de refugio, en condiciones de vulnerabilidad, en Costa Rica”. Dicho proceso de formulación participó también la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), la Dirección General de Migración y Extranjería, así como el Ministerio de Planificación y Política Económica que a su vez lideró el grupo de trabajo interinstitucional que se conformó. El proyecto será implementado en Costa Rica y tiene una inversión total de 2.500.000 EUR, financiado por la Unión Europea a través del apoyo regional de la Unión Europea a la crisis venezolana.

Por último, debe indicarse que el Departamento de Asuntos Internacionales también se sumó al esfuerzo institucional en el contexto de la atención de la pandemia sanitaria por Covid 19 y colaboró a través de cinco de sus funcionarios en la atención del chat institucional del Bono Proteger y en los procesos de suspensión temporal de contratos de trabajo y reducción de jornadas. Los funcionarios que apoyaron en la atención del chat mencionado fueron Grace Gamboa Acuña, Edgar Cascante Zúñiga y Ana Lucía Blanco Valverde. Los funcionarios que atendieron procesos relacionados con la suspensión temporal de contratos de trabajo y reducción de jornadas fueron Florángel Castro Monge y José Antonio Fernández Castro.

## **6) ESTADO DE PROYECTOS MAS RELEVANTES**

El Departamento de Asesoría Externa se encuentra trabajando arduamente en alcanzar la meta propuesta para el primer semestre de 2022, de lograr el lanzamiento de una plataforma electrónica de criterios jurídico laborales en la que se contará con todos los criterios de las ediciones del Compendio de Criterios publicado de forma física, así como los más recientes, con buscadores especiales para que usuarios internos y externos puedan encontrar los criterios que requieran de acuerdo con temas y subtemas específicos. Dicha plataforma tendría la capacidad de indicarle a los usuarios, cuales pronunciamientos relacionados a un mismo tema hay, si han sido reconsiderados o no, ya que incluso los usuarios podrían ver un resumen del pronunciamiento, para que en caso de interés pueda acceder al documento completo.



Este proyecto se encuentra en su fase final, de inclusión de los criterios elaborados en los periodos 2020 y 2021, para el cual se acudió estudiantes que hacen su TCU para realizaran la labor de selección y resumen de todos los criterios relevantes, ubicándolos en el tema y subtema correspondiente, labor que ha sido más ardua, por cuanto el número de los pronunciamientos del 2020 y principalmente del 2021, como se pudo ver en el presente informe, se incrementó considerablemente.

## **7) ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS ASIGNADOS**

Al pertenecer al programa presupuestario 0729, la DAJ no cuenta con presupuesto propio para realizar sus operaciones, en los últimos años el consumo en el uso de servicios básicos ha disminuido ya que la mayoría de la población ha estado en teletrabajo, y los recursos más utilizados fueron materiales de oficina, esto antes de la Pandemia, ya que a esa fecha se contaba con la política de cero papel en la institución.

La única reserva que se solicita cada periodo obedece a la continuidad de contratos de bienes y servicios, bajo la Subpartida No. 10808 “Mantenimiento y reparación de equipo de cómputo y sistemas de información” y el Contrato de mantenimiento preventivo y correctivo para el sistema de Reglamentos Internos de Trabajo, 0432017000100042-00, contratación directa 2017CD-000029-0007000001 Mantenimiento preventivo, correctivo y evolutivo del sistema de gestión de reglamentos internos de trabajo que utiliza la Dirección de Asuntos Jurídicos para la creación y aprobación de los reglamentos internos de trabajo de las empresas privadas.

Cualquier otra compra de bienes o materiales de oficina, se debe tramitar a través del Director de Programa, en este caso el oficial Mayor y Director Administrativo.

## **8) SUGERENCIAS PARA LA BUENA MARCHA DE LA GESTION**

### **a. ESTUDIO DE PUESTOS**

El personal de la Dirección de Asuntos Jurídicos ha manifestado en reiteradas oportunidades su inconformidad con la clasificación de puestos de la DAJ. Este punto en especial afecta directamente el clima organizacional de la Dirección ya que los asesores se ven afectados por la desmotivación que les genera la percepción de que el trabajo que se realiza no es valorado por las autoridades, a pesar de ser la Dirección que orienta el accionar no solo de los despachos Ministeriales sino también de las otras direcciones del Ministerio.

El reclamo radica en que a pesar de ser la Dirección que establece la línea jurídica del accionar del MTSS, solo 3 de los 15 asesores se encuentran calificados como Profesional 3. Lo anterior, a diferencia de lo que sucede en otras dependencias del Ministerio, que a su vez rigen su actuar por los criterios que se emiten en la DAJ, como por ejemplo el Departamento Legal de la Dirección Nacional de Inspección, donde todos los asesores cuentan con puestos de Profesional 3.

Esta situación le fue expuesta a la señora Ministra en reunión celebrada el pasado 28 de febrero de 2022, en la cual se contó con su anuencia para iniciar gestiones a fin de revisar la clasificación de los puestos de la Dirección de Asuntos Jurídicos.

En razón de lo anterior, mediante oficio DAJ-OF-50-2022 del 25 de abril de 2022 se solicitó a la señora Silvia Lara Povedano, Ministra de Trabajo y Seguridad Social, girar instrucciones a fin de que el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos realice un estudio de los puestos de la Dirección de Asuntos Jurídicos.

#### **b. DOTACIÓN DE RECURSO HUMANO**

La inminente entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público y las nuevas responsabilidades que incluye para las instituciones en materia de procedimientos administrativos y gestiones de despido, me lleva a afirmar categóricamente que resulta indispensable una inyección de personal en nuestra Dirección, considerando que al menos, deben reintegrarse a la DAJ, todas las plazas que a lo largo de los años han sido colocadas fuera de la Dirección.

#### **c. CREACIÓN DE UNA UNIDAD DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS**

Una gran dificultad presentada ha sido la imposibilidad de incorporar a la estructura del Departamento de Asesoría Interna, una unidad de Procedimientos Administrativos, que permita especializar a un grupo de funcionarios en el trámite de este tipo de trámites, lo que eventualmente significaría que el resto de los abogados de la Dirección, poco a poco dejarían de participar en los mismos y podrían dedicarse a las funciones que les son propias de acuerdo al departamento al que pertenecen.

Con esta denegatoria, no sólo los abogados de la Dirección Jurídica se ven afectados al tener que distraerse de sus funciones para atender estos procedimientos, sino que necesariamente y ante la falta de personal, debe acudir al nombramiento de funcionarios de otras direcciones.

Asimismo, los mismos procedimientos se ven afectados ya que no caminan con la celeridad que deberían, al tener que tramitarse juntos con las otras funciones que llevan a cabo los funcionarios que los tienen a cargo.

Además, se ve afectada la misma Administración Superior, ya que, en ausencia de esta Unidad, corresponde al Despacho mantener el registro de los expedientes administrativos que se tramitan, lo cual conocemos es difícil cuando existe un cambio de Administración y tiene como consecuencia que se pierda el histórico de lo que en esta materia se hace en el Ministerio.

Esta situación viene a agravarse con la entrada en vigencia de la nueva Ley Marco de Empleo Público, que en su artículo 21 y en sustitución al procedimiento de gestión de despido que se tramita ante la Dirección General del Servicio Civil, introduce un nuevo procedimiento especial de despido que ahora tramitarán directamente las instituciones cubiertas por esa Ley, entre las cuales está este Ministerio.

Lo anterior justifica aún más la imperiosa necesidad de contar con una unidad especializada en procedimientos administrativos que permita llevar a cabo de manera independiente e imparcial los procedimientos de despido que se deban llevar a cabo una vez que entre en vigencia la Ley Marco de Empleo Público. No contar con una unidad de este tipo, expone a los procedimientos al riesgo de

verse viciados de imparcialidad, ya que la persona Jerarca podría designar “a dedo” a las personas funcionarias encargadas de tramitarlos.

Se considera entonces urgente que en la próxima administración, se impulse nuevamente la creación de esta unidad especializada, buscando con ayuda de las Autoridades, empatizar a MIDEPLAN con la necesidad institucional que representa la creación de esta Unidad y solicitar de parte de esta institución, la orientación necesaria para plantear una nueva solicitud que cumpla con los requerimientos necesarios para su aprobación.

#### **d. MEJORAR EL TIEMPO DE ATENCIÓN DE LAS GESTIONES DEL DAIR**

Producto de la crisis de personal en el DAIR, la atención de los múltiples procedimientos administrativos y comisiones de trabajo en los que se incluye como miembros del Órgano Director a funcionarios de esta Dirección, los tiempos de atención de las gestiones relacionadas con recursos de apelación y reposición interpuestos por las personas pensionadas contra resoluciones de la Dirección Nacional de Pensiones, supera el plazo de un mes establecido en el artículo 40 de Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos.

La elaboración de proyecto de resolución a dictar en apelación o recursos contra resoluciones de la DNP tarda aproximadamente dos meses y actualmente se está trabajando en un plan de contingencia, esperando reducirlo a un mes.

Para lograr este objetivo resulta indispensable realizar el nombramiento de dos plazas que quedaron vacantes al final de esta Administración y son propiedad de dos funcionarias que se encuentran nombradas en otras plazas del MTSS que dependen del cambio de Administración (la Dirección Nacional de Pensiones y la Asesoría Legal de la Oficialía Mayor). No obstante, ante la posibilidad del retorno de estas funcionarias a partir del 8 de mayo, se decidió pausar la realización de los concursos correspondientes, en espera de tener certeza sobre su regreso a la DAJ.

#### **e. CAPACITACIÓN Y PROMULGACION DE NORMATIVA, MANUALES DE PROCEDIMIENTO Y/O PROTOCOLOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY MARCO DE EMPLEO PUBLICO**

Con la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público se asignan nuevas responsabilidades a la Dirección General Administrativa y Financiera, a la Dirección de Asuntos Laborales y a la Dirección de Asuntos Jurídicos.

Resulta necesario entonces, procurar capacitación de las personas funcionarias que van a tener la responsabilidad de aplicar esta normativa, así como promulgar los reglamentos, circulares, directrices, manuales o protocolos que permitan su implementación a lo interno del MTSS.

Como un primer paso, se solicitó al DAIR realizar un estudio integral del texto de la Ley y preparar una capacitación estilo conversatorio con toda la DAJ.

#### **f. DOTAR DE EQUIPO DE COMPUTO PORTÁTIL**

Desde hace varios años, en razón de haber implementado la modalidad de teletrabajo, se ha venido gestionando la sustitución del equipo de cómputo fijo por equipo de cómputo portátil. En un primer momento se logró la entrega de computadoras portátiles para la suscrita y el subdirector.

No obstante, cuando se comunicó el traslado de la DAJ a un espacio físico más pequeño que implica la necesidad de teletrabajar a un 50%, la Administración se comprometió con nuestras personas funcionarias a que, al vencer el contrato de alquiler del equipo de cómputo fijo, este se sustituyera por equipo portátil.

Al día de hoy, informa el Departamento de Tecnologías de Comunicación e Información, que la nueva contratación sufre de atrasos en la Contraloría General de la República.

Siendo que hemos sido llamados a trabajar de manera presencial y tomando en cuenta que las personas funcionarias teletrabajan con su equipo de cómputo personal, resulta necesario el apoyo de la nueva Administración, con la finalidad de culminar con éxito el proceso de adjudicación de esta nueva contratación de equipo de cómputo. Debe considerarse que no puede exigirse a las personas funcionarias acudir a trabajar presencialmente con su equipo de cómputo personal, lo que obligará a la utilicen el equipo fijo que tiene cada cubículo, con el riesgo que implica el traslado de la información de la casa de habitación a la oficina en dispositivos de almacenamiento como llave maya o memorias portátiles.

## **9) ESTADO ACTUAL DE CUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES DE ORGANOS DE CONTROL**

No se recibieron disposiciones o recomendaciones de la Contraloría General de la República, la Auditoría Interna ni otros órganos de control externo.

Dejo así presentado mi informe de final de gestión, agradeciendo a la Señora Ministra la confianza depositada en mí y su invaluable apoyo durante mi periodo al frente de tan importante Dirección. Ha sido un honor trabajar a su lado.

Con el mayor agradecimiento,

**Adriana Benavides Víquez**

**DIRECTORA**

CC: Mario Enrique Bolaños Ramírez, Jefe de Gestión de Capital Humano  
Javier González, Auditor Interno  
Iris Obando, Jefe a.i. Oficina de Prensa  
Expediente Personal





| <b>Anexo I</b>  |               |               |               |              |             |
|---|---------------|---------------|---------------|--------------|-------------|
| <b>Dirección de Asuntos Jurídicos</b>   |               |               |               |              |             |
| <b>Acciones dirigidas al usuario externo e interno</b>                              |               |               |               |              |             |
| <b>Según medio utilizado, de 2018 a marzo 2022</b>                                  |               |               |               |              |             |
| <b>Tipo de acción</b>   | <b>2018</b>   | <b>2019</b>   | <b>2020</b>   | <b>2021</b>  | <b>2022</b> |
| <b>TOTAL</b>  | <b>27 151</b> | <b>25 369</b> | <b>27 921</b> | <b>3 978</b> | <b>442</b>  |
| Capacitaciones  | 28            | 22            | 8             | 12           | 3           |
| Proyectos de ley  | 30            | 102           | 82            | 92           | 18          |
| Recursos de apelación   | 145           | 130           | 256           | 134          | 17          |
| Reglamentos de acoso sexual   | 20            | 71            | 2             | 0            | 0           |
| Reglamentos Internos de Trabajo aprobados   | 41            | 16            | 19            | 23           | 0           |
| Consultas laborales escritas  | 416           | 401           | 1 490         | 2 352        | 286         |
| Consultas laborales por correo electrónico <sup>1/</sup>                            | 24 327        | 23 324        | 25 204        | 0            | 0           |
| Estudios de Caducidad   | 91            | 49            | 111           | 145          | 0           |
| Cesiones de factura   | 14            | 10            | 5             | 5            | 3           |
| Convenios de transferencia  | 23            | 32            | 24            | 42           | 9           |
| Recursos de amparo  | 4             | 3             | 6             | 10           | 1           |
| Resoluciones de pago del Poder Ejecutivo  | 84            | 81            | 15            | 64           | 3           |
| Resoluciones de recursos de reposición  | 655           | 404           | 259           | 183          | 18          |
| Resoluciones de recursos de revisión, nulidades y otros                             | 136           | 38            | 31            | 24           | 4           |
| Asesoría a autoridades superiores   | 32            | 30            | 35            | 28           | 6           |
| Normas Internacionales del Trabajo (NIT OIT)  | 25            | 12            | 50            | 41           | 0           |
| Apoyo en la gestión de la cooperación interna                                       | 30            | 23            | 10            | 8            | 1           |
| Unidad punto de contacto  | 21            | 25            | 27            | 33           | 1           |
| Política laboral Internacional  | 5             | 10            | 12            | 20           | 7           |
| Usuarios capacitados en temas laborales   | 1 024         | 586           | 275           | 762          | 65          |
| <b>Nota: 1/ A través de la página Web institucional (www.mtss.go.cr) en la DAL.</b> |               |               |               |              |             |