



COSTA RICA

Decent Work Check 2019

Iftikhar Ahmad
Lorena Ponce de Leon

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The authors

Lorena Ponce de Leon works with WageIndicator as Regional Manager Latin America.

Corresponding Author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Costa Rica. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the Islamabad team, which works on Decent Work Checks since 2012. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team leader), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik and Aizaz Raoof Ali. Lorena Ponce de Leon, co-author, not only contributed to the English version but also translated the Decent Work Check to Spanish.

Bibliographical information

Ahmad I, Leon L P (2019) *Costa Rica Decent Work Check 2019*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, January.

For an updated version in the national language, please refer to <https://tusalarario.org/costarica>

Copyright 2019 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2019

Address: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

Email office@wageindicator.org.

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	1
Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo	2
01/13 Trabajo y Salario	3
02/13 Compensación	6
03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos	9
04/13 Seguridad laboral	12
05/13 Responsabilidades familiares	16
06/13 Maternidad y Trabajo	18
07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo	21
08/13 Trabajo y Enfermedad	24
09/13 Seguridad Social	27
10/13 Trato Justo en el Trabajo.....	30
11/13 Menores en el Lugar de Trabajo.....	33
12/13 Trabajo Forzoso	35
13/13 Derechos Sindicales.....	38
DECENT WORK QUESTIONNAIRE.....	42

INTRODUCCIÓN

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Currently, there are more than 100 countries for which a Decent Work Check is available here: www.decentworkcheck.org During 2019, the team aims to include at least 10 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 115!

Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo

1. Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, última enmienda de 2016
2. Constitución de la República de Costa Rica de 1949, última enmienda de 2011
3. Ley 832 sobre los salarios mínimos
4. Ley N° 7735 de Protección a la Madre Adolescente
5. Ley N° 7739 que expide el Código de la Niñez y la Adolescencia del 06 de enero 1998
6. Ley N°. 7302, Sistema Nacional de Pensiones
7. Ley N° 7983, Ley de Protección al Trabajador
8. Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, 1995 (Ley N° 7476)
9. Ley N° 2694. Prohíbe toda clase de discriminación en materia laboral, 1960
10. Ley N° 8107 del 18 de julio de 2001
11. Código de la Niñez y Adolescencia (Ley N° 7739)
12. Ley N° 9095 sobre el trabajo forzoso
13. Constitución Política de la República de Costa Rica de 1949, última enmienda de 2011

01/13 Trabajo y Salario

Convenios de la OIT

Salario mínimo: Convenio 131 (1970)

Pago regular y protección del salario: Convenios 95 (1949) y 117 (1962)

Costa Rica ha ratificado todos los convenios anteriores.

Resumo das disposições das convenções da OIT

El salario mínimo debe cubrir los gastos de manutención del trabajador y su / sus familiares. Por otra parte, debe relacionarse razonablemente con el nivel general de los salarios devengados y el nivel de vida de otros grupos sociales.

Los salarios deben ser pagados con regularidad.

Regulaciones sobre trabajo y salarios:

- Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, última enmienda de 2016
- Constitución de la República de Costa Rica de 1949, última enmienda de 2011
- Ley 832 sobre los salarios mínimos

Salario Mínimo

El salario mínimo representa la remuneración mínima a la que tienen derecho todos los trabajadores. Debería ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales, morales y culturales del trabajador y se fija periódicamente para los diferentes oficios, sectores y regiones.

El Consejo Nacional de Salarios, en colaboración con el Ministerio de Trabajo, establece el salario mínimo a través de decretos ejecutivos. El Consejo fija el salario mínimo por sectores y profesiones y el mismo aplica para todos los trabajadores empleados en los sectores privados. El Consejo es un órgano tripartito compuesto por representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los empleadores. Funciona bajo la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y es responsable de establecer y revisar los salarios mínimos para todas las actividades laborales del sector privado. Está compuesto por 9 miembros titulares y tres suplentes. El Consejo Nacional de Salarios se establece por mandato constitucional en virtud del artículo 57 de la Constitución.

El salario mínimo debería alcanzar para atender las necesidades de los trabajadores y sus familias. Otros factores que se toman en consideración al fijar el salario mínimo son el costo de vida, el nivel nacional de salarios e ingresos, el desarrollo económico y la tasa de inflación.

Los salarios mínimos pueden ser modificados a petición de 5 empleadores o 15 trabajadores del mismo oficio, en cualquier momento del año. El salario mínimo para los empleados del sector público se fija a través de decretos específicos que reglamentan el aumento salarial de dichos trabajadores.

Los inspectores del trabajo, dependientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, están autorizados a realizar inspecciones para garantizar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales, así como de las disposiciones del Código del Trabajo, las convenciones internacionales ratificadas y los convenios colectivos. El cumplimiento del salario mínimo también está regulado por los inspectores del trabajo. La violación de estas disposiciones conduce a multas. Las multas pueden oscilar entre 1 y 23 salarios base.

Fuente: Art. 57 de la Constitución Política de la República de Costa Rica de 1949, con última enmienda de 2011; Art. 177-192, 608, y 614 del Código del Trabajo de 1943, con última enmienda de 2016; Art. 2, 4, 17, 18, y 19 del Decreto N° 832 sobre la fijación de los salarios mínimos

Pago Regular

El salario es la remuneración que el empleador debe pagar al trabajar conforme al contrato de trabajo. De acuerdo con la Constitución costarricense, el pago de salarios a los trabajadores es una obligación primaria del empleador.

El Código del Trabajo permite a los empleadores pagar salarios por unidad de tiempo (hora, día, semana, quincena o mes) o por pieza de trabajo. Se requiere que los empleadores paguen a los trabajadores en moneda de curso legal. Las partes son libres para establecer el período de pago de salarios que no puede ser mayor de quince días para los trabajadores manuales y un mes para los trabajadores intelectuales y los trabajadores domésticos.

La ley permite el pago en especie del salario, que el trabajador recibe en forma de comida, alojamiento, ropa y otros beneficios destinados para su respectivo uso personal inmediato. El valor del pago en especie no debe superar el 50 % del salario en efectivo recibido por el trabajador. Los trabajadores deben recibir un recibo de sueldo que debe indicar el sueldo base, horas de trabajo, horas extras y cualquier comisión o bonificación pagada al trabajador.

Fuente: Art. 162, 164, 165 y 168 del Código del Trabajo de 1943, con última enmienda de 2016

02/13 Compensación

Convenios de la OIT

Horas extras: Convenio 01 (1919); Trabajo nocturno: Convenios 171 (1990)

Costa Rica sólo ha ratificado el Convenio 01.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Las horas extras de trabajo se deben evitar. Cuando sea inevitable, la compensación adicional debe ser - como mínimo el salario básico por hora más todos los beneficios adicionales. De conformidad con el Convenio de la OIT 1, la tasa de pago de horas extras no debe ser inferior a una y un cuarto cuarto (125%) del salario normal.

El trabajo nocturno designa todo trabajo que se realice durante un período no inferior a siete (07) horas consecutivas incluyendo el intervalo desde la medianoche hasta las 5 de la mañana. Un trabajador nocturno es un trabajador cuyo trabajo requiere realización de un número importante de horas de trabajo nocturno que supera un límite determinado (por lo menos 3 horas). La Convención 171 requiere que los trabajadores nocturnos sean compensados con una reducción de la jornada laboral o una paga superior o beneficios similares. Disposiciones similares se encuentran en la Recomendación sobre el trabajo nocturno N° 178 de 1990.

Si usted tiene que trabajar en un día festivo nacional / religioso o un día de descanso semanal, tendrá derecho a una compensación. No necesariamente en la misma semana, a condición de que el derecho a la compensación pagada no se pierde.

Si usted tiene que trabajar durante el fin de semana, tiene el derecho a un período de descanso de 24 horas ininterrumpidas como compensación. No necesariamente en el fin de semana, pero por lo menos en el curso de la semana siguiente. Del mismo modo, si usted tiene que trabajar en un día festivo, se le debe otorgar un día de fiesta compensatoria. Una paga más alta por trabajar en un día festivo o un día de descanso semanal no reemplaza su derecho al descanso en un día de festivo.

Regulaciones sobre compensación:

- Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016
- Constitución Política de la República de Costa Rica de 1949, con última enmienda de 2011

Compensación por horas extras

De conformidad con el Código del Trabajo, el horario de trabajo normal es de 8 horas por día y 48 horas a la semana. La jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en el lugar de trabajo y el mismo incluye las pausas o el tiempo para el almuerzo. En el caso de los trabajadores jóvenes, la jornada laboral normal es de 6 horas por día y 36 horas a la semana. Los trabajadores domésticos tienen horario laboral de 8 horas por día y 48 horas a la semana para el trabajo diurno y 6 horas por día y 36 horas a la semana para el trabajo nocturno.

Cualquier trabajo realizado por encima del horario laboral legal o que supere el límite inferior del horario de trabajo acordado por el empleador y el trabajador lleva el nombre de horas extras. Si un trabajador trabaja más de las horas laborales estipuladas, por ejemplo, 8 horas por día y 48 horas a la semana, tiene derecho a un pago de horas extras que es un 50 % por encima de la tasa de su salario ordinario (150 % de la tasa de salario normal por las horas extras). El máximo de horas diarias de trabajo (horas normales + horas extras) no puede exceder las 12 horas al día, lo que significa que el total de horas semanales superará las 56 horas semanales si el trabajador trabaja horas extras 3 días de la semana.

El límite del horario de trabajo normal no se aplica: a los gerentes, administradores y a aquellos que trabajan sin supervisión inmediata; a los comisionistas y otros trabajadores similares que no desempeñan su trabajo en el lugar de trabajo; a los trabajadores intermitentes y a aquellos en cuyo caso se requiere su mera presencia; y a los trabajadores que, debido a la naturaleza o funciones de su trabajo, no pueden estar sujetos al límite de horario. Las horas extras no se permiten para trabajos peligrosos o de carácter insalubre. El límite de 12 horas no aplica a los trabajos realizados en respuesta a siniestros o riesgo para vidas, establecimientos, maquinaria, instalaciones, productos o cosechas y en cuyo caso los trabajadores afectados no pueden ser reemplazados y el trabajo no se puede posponer.

Fuente: Art. 137, 139 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016

Compensación por trabajo nocturno

No hay ninguna disposición en la ley que obligue a los empleadores a proporcionar pago adicional a los trabajadores que trabajan por la noche. Por trabajo nocturno se entiende el trabajo realizado en el intervalo de 7 p.m.-05 a.m. En casos de horarios de trabajo mixtos (mezcla de horas de día y de noche) se considera trabajo nocturno cuando un trabajador realiza un trabajo durante 3,5 horas o más entre las 7 p.m. y las 5:00 a.m. El límite de horas nocturnas diarias y semanales para los trabajadores nocturnos es de 6 horas y 36 horas, respectivamente. El límite diario y semanal de horas nocturnas para los trabajadores con un horario mixto no puede exceder las 7 horas y 42 horas, respectivamente.

Fuente: Art. 58 of la Constitución Política de la República de Costa Rica de 1949, con última enmienda de 2011; Art. 136-140 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

Días de descanso compensatorios

En los casos en que el interés público o social justifique la medida y el trabajador no esté de acuerdo con trabajar en su día de descanso, el empleador puede solicitar al Ministerio de Trabajo el permiso para proporcionar a sus trabajadores descanso compensatorio acumulado como una forma de remuneración. Del mismo modo, si un trabajador trabaja en días festivos, el empleador está obligado a proporcionar descanso compensatorio dentro de los 15 feriados nacionales.

Fuente: Art. 148 y 152 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

Fines de semana / Días compensatorios

Se puede requerir que los trabajadores trabajen en los días de descanso semanal y en los feriados. En dichas circunstancias, cuando los empleados deben trabajar los fines de semana o días festivos, los mismos tienen derecho a una prima de bonificación del 200 % de la remuneración normal del salario por hora.

Fuente: Art. 148 y 152 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos

Convenios de la OIT

Convenio 132 (1970) sobre las vacaciones pagadas
Convenios 14 (1921), 47 (1935) y 106 (1957) para los días de descanso semanal. Además, para varias industrias, los Convenios se aplican diferentes.

Costa Rica ha ratificado los convenios 14 y 106.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Un empleado tiene derecho a por lo menos 21 días consecutivos de vacaciones anuales retribuidas. Las fiestas nacionales y religiosas no están incluidas. Los convenios colectivos deben proporcionar por lo menos un día de permiso anual sobre la remuneración total por cada 17 días en los que el empleado trabajó o tenía derecho a la paga.

Usted debe tener derecho a un permiso retribuido durante los días festivos nacionales y reconocidos oficialmente.

Los trabajadores deberían disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas por cada período de 7 días (1 semana)

Regulaciones sobre vacaciones anuales y trabajo en feriados y días:

- Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016

Vacaciones remuneradas / vacaciones anuales

La ley estipula que el derecho a las vacaciones anuales remuneradas está garantizado para todos los empleados después de un período de 12 meses (50 semanas) de trabajo continuo. Las vacaciones anuales tienen una extensión máxima de 14 días corridos (12 días hábiles). Esta ley no indica si el período de vacaciones anuales remuneradas aumenta con la antigüedad laboral. Si se dispone el cese de un contrato antes de cumplirse el período de 50 semanas, el empleado tiene derecho al menos a un día de vacaciones por cada mes trabajado y dichas vacaciones acumuladas serán remuneradas en el momento del cese del contrato.

El empleador establece el calendario de las vacaciones anuales de los trabajadores. El empleador tiene la obligación de indicar a los trabajadores dicho calendario en un plazo de 15 días después de cumplirse las 50 semanas de trabajo continuo, para no afectar de modo negativo el funcionamiento del lugar de trabajo, de la industria o el negocio o el beneficio del descanso.

Los trabajadores pueden gozar de vacaciones ininterrumpidas. En base de un acuerdo entre las partes, dichas vacaciones se pueden dividir como mucho en dos períodos, cuando las circunstancias del lugar de trabajo no permiten una ausencia prolongada. Por lo general, no se permite la acumulación de vacaciones. Sin embargo, esto se puede hacer una vez para los trabajadores que desempeñan tareas específicas, ya sea técnicas, gerenciales o similares, en cuyo caso el empleado no puede ser reemplazado por otro trabajador o cuando la residencia de la familia del trabajador está en otra provincia.

Las vacaciones anuales son remuneradas y el empleado recibe un beneficio vacacional equivalente al promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias recibidas en la última semana; el mejor término de referencia proporcionado por las normativas referentes a los trabajos del sector agrícola; o el promedio del salario de las últimas 50 semanas si el empleado trabaja en un establecimiento comercial, industrial o de cualquier otro tipo.

Se prohíbe la remuneración en lugar de las vacaciones anuales excepto en caso de cese del contrato laboral antes de haber podido gozar de las vacaciones, en caso de trabajos ocasionales o a destajo, o si por alguna razón el trabajador no puede tomarse las vacaciones anuales y acuerde con el empleador recibir una remuneración correspondiente a un mínimo de dos semanas de vacaciones. Esta compensación puede no ser otorgada si el empleado ha recibido el beneficio en los dos años anteriores.

Fuente: Art. 153-160 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

Pago de días festivos

Los trabajadores tienen derecho a días festivos remunerados durante los feriados públicos y religiosos. Estos suelen ser 11 días, aunque los feriados remunerados establecidos por ley son solo 09. Los empleadores no tienen la obligación de pagar por los días festivos 02 de agosto y 12 de octubre.

Los feriados públicos son: Año Nuevo (1 de enero), Día de Juan Santamaría (11 de abril), Jueves Santo (17 de abril), Viernes Santo (18 de abril), Día del Trabajo (1 de mayo), la Anexión de Guanacaste (25 de julio), Virgen de Día de Los Ángeles (02 de agosto), el Día de la Madre (15 de agosto), Día de la Independencia (15 de septiembre), Día de las Culturas (12 de octubre), y el día de Navidad (25 de diciembre).

Fuente: Art. 147 y 148 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

Día de descanso semanal

Los trabajadores tienen derecho a 24 horas consecutivas de descanso después de seis días de trabajo. Los trabajadores reciben remuneración adicional en caso de prestar servicio en establecimientos comerciales y en otras profesiones si dicho trabajo ha sido establecido expresamente.

Por lo general, no se permite trabajar en el día de descanso semanal excepto en los casos donde el carácter del trabajo no implique tareas pesadas, insalubres o peligrosas y en base de un acuerdo mutuo entre las partes. Estas profesiones son aquellas del sector agrícola, la ganadería, los establecimientos industriales que requieren trabajo ininterrumpido o los oficios de interés público o social que requieren que el establecimiento abra durante el día de descanso semanal.

El Código del Trabajo contiene disposiciones sobre los períodos de descanso (durante las horas de trabajo), pero la disposición sobre los períodos de descanso diarios no está clara. El empleador y el trabajador pueden acordar la duración del descanso permitido para el descanso y las comidas dependiendo de la naturaleza del trabajo. El descanso mínimo es, sin embargo, de 30 minutos que es continuo y se considera parte del tiempo de trabajo.

En cuanto a los períodos de descanso diarios, no hay una disposición clara y deducir el máximo de horas diarias de trabajo (12 horas) de 24 horas proporciona un período de descanso diario general de 12 horas.

Fuente: Art. 136, 137 y 152 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016

04/13 Seguridad laboral

Regulaciones sobre seguridad laboral:

- Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

Contrato escrito

El contrato laboral es un contrato que una persona suscribe para proporcionar trabajo o servicios bajo la supervisión directa de otra persona y a cambio de una remuneración de cualquier tipo o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que proporciona los servicios y la persona que los recibe.

Los contratos de trabajo pueden ser tanto orales como escritos. Los contratos verbales son proporcionados en algunos casos específicos (mano de obra agrícola, empleo temporal y trabajo a destajo cuando el valor no exceda de cierto límite). Los contratos escritos se proporcionan en la mayoría de los casos. La siguiente información debe estar presente en un contrato de trabajo: nombre completo, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y dirección de las partes, el número de los documentos de identidad, si las partes están obligadas a llevarlos; una descripción exacta de la residencia del trabajador; la duración del contrato o la expresión debe ser a plazo indeterminado, para un trabajo en particular o por un pago único; el momento del día de trabajo y la hora cuando debería pagarse la remuneración; el salario, la modalidad, el lugar y el momento del pago; los lugares donde se proporcionará el servicio o se realizará el trabajo; otros términos acordados por las partes; el lugar y la fecha de celebración del contrato; las firmas de las partes, habiendo dos testigos que puedan reemplazar legítimamente a la persona que no sepa o no pueda leer y escribir.

El contrato laboral se redacta por triplicado, con un ejemplar para cada parte y una tercera copia que el empleador presentará en la Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en un plazo de quince días desde la celebración, modificación o renovación del contrato. De conformidad con el artículo 6 del Código del Trabajo, todas las órdenes e instrucciones en el lugar de trabajo deben ser en español, lo que significa que todos los documentos relacionados con el empleo, incluido el contrato de trabajo, deben estar firmados en español.

Fuente: Art. 6 y 18-48 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016

Contratos de duración determinada

El derecho laboral costarricense prohíbe la contratación de trabajadores con contrato a plazo fijo para las tareas de carácter permanente. La duración general de los contratos a plazo fijo es de 12 meses. Esta duración es de 60 meses si el trabajo requiere una preparación técnica especial. Un contrato de duración determinada podrá ser renovado si el servicio prestado sigue siendo extraordinario, no se trata de la actividad permanente de la empresa y las razones objetivas (en el momento de la contratación) persisten. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo definido (temporal), tiempo indefinido (permanente) o para realizar alguna tarea específica.

Fuente: Art. 19-20 y 26-27 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

Período de prueba

El período de prueba en Costa Rica es de 3 meses. Se da a entender de lo dispuesto en el Código del Trabajo. Se puede disponer el cese de un contrato a tiempo indefinido en los primeros tres meses sin ninguna obligación de aviso o pago debido a ello. Para los trabajadores domésticos, el período de prueba también es de tres meses.

Fuente: Art. 28-29 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

Preaviso

El contrato de trabajo puede cesar por acuerdo mutuo sin dar lugar a obligaciones legales para las partes o al vencer el plazo del contrato, excepto en caso de extensión, o con la finalización del trabajo en el caso de los contratos firmados para trabajos determinados, o por los motivos estipulados expresamente en el código de trabajo.

Las leyes laborales requieren que los empleadores presenten una notificación de terminación antes de despedir a un empleado por otras razones que no sean causa justa. En caso de causa justa, no se requiere preaviso. En el momento del cese laboral, el empleador debe emitir una carta declarando la fecha de contratación y la descripción del puesto. Un trabajador puede solicitar al empleador que incluya en la carta el motivo de la finalización del trabajo y la forma en que trabajó. Si el contrato de trabajo cesa debido a un despido por una falta atribuida al trabajador, es obligatoria la entrega de la carta de despido, que debe describir, de manera puntual y detallada, el hecho o los hechos en los cuales se basa el despido (vigente desde el día 13 de junio de 2016). En virtud de la reforma, los empleadores están ahora obligados a entregar personalmente la carta de despido al empleado, describiendo con claridad los hechos que llevan al despido. Si el empleado se niega a aceptar la carta, el empleador debe entregar la carta a la oficina local más cercana del Ministerio del Trabajo a través de correo certificado dentro de los 10 días naturales siguientes a la fecha del despido. (aplicable a partir del 26 de julio de 2017).

Sin embargo, la duración del anuncio previo de terminación depende del período de tiempo que el empleado haya trabajado para ese empleador. La duración del preaviso es como sigue:

- para un período de empleo de más de 3 meses pero menos de 6 meses, el período de preaviso es de una semana;
- para un período de empleo de más de 6 meses pero menos de 1 año, el período de preaviso es de dos semanas; y
- para un período empleo de un año o más, un mes de antelación es necesario.

El preaviso se entrega por escrito pero, en el caso de los contratos verbales, el empleador puede dar preaviso verbal en la presencia de dos testigos. Si una parte no da preaviso, es obligatorio el pago en vez del aviso. El monto del pago es equivalente al salario que el empleado hubiera ganado durante el preaviso.

Fuente: Art. 28, 29 y 35 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016

Compensación por despido

Si un contrato de duración indefinida es finalizado por el empleador, este mismo tiene que pagar lo siguiente al trabajador: indemnización por despido, bonificación de Navidad proporcional obligatoria, compensación por las vacaciones que no ha disfrutado, indemnización por falta de preaviso antes de la terminación (si la notificación no se hubiere entregado). Los trabajadores reciben indemnización por despido en los siguientes casos: terminación involuntaria; despido por otros motivos que no sean causa justa; ceses basados en redundancia o en reestructuraciones realizadas por el empleador; jubilación; quiebra del empleador; fuerza mayor; y muerte.

La indemnización por despido también depende de la duración del empleo y es como sigue:

- Para el trabajo continuo de tres a seis meses, una cantidad igual a 7 días de salario se paga como indemnización.
- Para el trabajo continuo de un año, la indemnización por despido es de 19,5 días de salario.
- La indemnización por despido se incrementa con los años de servicio.

Fuente: Art. 29, 83 y 85 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

05/13 Responsabilidades familiares

Regulaciones sobre las condiciones de empleo:

- Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

Licencia por paternidad

No hay ninguna disposición en la ley sobre licencia de paternidad remunerada o no remunerada.

Permiso de los padres

No hay ninguna disposición en la ley sobre el permiso parental remunerado o no remunerado.

Opciones de trabajo flexible para padres y madres / conciliación vida laboral-persona

No se encuentran disposiciones en la ley que apoyen la conciliación de los padres trabajadores con responsabilidades familiares.

06/13 Maternidad y Trabajo

Regulaciones sobre maternidad y trabajo:

- Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.
- Ley N° 7735 de Protección a la Madre Adolescente
- Ley N° 7739 que expide el Código de la Niñez y la Adolescencia del 06 de enero 1998

Servicio médico gratuito

Las clínicas con cobertura de la Caja de Seguro Social y los Centros de Cuidado de Salud proporcionan atención gratuita antes y después del parto para las madres adolescentes.

Trabajo no perjudicial

No hay ninguna disposición referente a las mujeres embarazadas que trabajan en condiciones muy difíciles. No obstante, por lo general el Código de Trabajo prohíbe la contratación de mujeres para trabajos pesados, insalubres o peligrosos (ya sea física o mentalmente).

Conforme a la norma N° 33507-MTSS, no se puede contratar a trabajadoras embarazadas o madres lactantes en ningún trabajo que implique el uso y el tratamiento de agroquímicos.

Fuente: Art. 87 y 88 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016, Art. 7 de la norma N° 33507-MTSS.

Licencia por maternidad

Las trabajadoras tienen derecho a licencia por maternidad remunerada en caso de parto. Las mujeres embarazadas tienen derecho a un período obligatorio de licencia remunerada de cuatro meses (120 días), incluyendo un mes antes del parto y tres meses posteriores al parto. La licencia de maternidad se puede extender por 3 meses por razones médicas. Para beneficiar de la licencia por maternidad remunerada, las trabajadoras deben presentar al empleador un certificado médico que indique la fecha aproximada del parto que ocurra probablemente en un plazo de 5 semanas.

Se otorgan los mismos derechos al trabajador en caso de adopción, o sea, se ofrecen 3 meses de licencia inmediatamente después de la adopción. Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a 45 días de licencia por maternidad remunerada en caso de aborto espontáneo.

Fuente: Art. 95 y 96 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

Salario

La licencia de maternidad se otorga con sueldo completo. El empleador paga mitad del salario de la trabajadora y el gobierno/la Caja Costarricense de Seguro Social paga la otra mitad. En caso de aborto espontáneo o parto prematuro no viable, el monto del beneficio se reduce a mitad.

Fuente: Art. 95 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

Protección contra despidos

Conforme al Código de Trabajo, es ilegal que un empleador despida a una trabajadora durante el embarazo o período de lactancia. Se estipulan excepciones para despidos por causa justa. Si el empleo de una trabajadora embarazada o que está amamantando finaliza en violación de la disposición anterior, tiene derecho a reincorporarse y gozar plenamente de todos los derechos, incluido todo el subsidio por maternidad y los salarios que podría haber recibido desde el momento del despido hasta el octavo mes de embarazo. Una trabajadora que amamanta tiene derecho a 10 días de salario además de indemnización por daños y perjuicios.

Fuente: Art. 94 y 94-bis del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016

Derecho a regresar a la misma posición

El Código de Trabajo les otorga a las trabajadoras embarazadas el derecho a volver a la misma posición después de hacer uso de su licencia de maternidad.

Fuente: Art. 94-96 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

Pausas de lactancia para las madres empleadas

El Código del Trabajo exige que los empleadores proporcionen interrupciones para la lactancia, de 15 minutos de duración cada una, después de cada 3 horas de trabajo. El empleador también puede proporcionar dos interrupciones de media hora en la jornada laboral completa, a previa solicitud de la trabajadora.

Fuente: Art. 97 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

07/13

Salud y Seguridad en el Trabajo

Regulaciones sobre salud y trabajo:

- Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

Obligaciones del empleador

De conformidad con el artículo 193 del Código del Trabajo, el empleador tiene adoptar medidas de salud y seguridad ocupacional en el lugar de trabajo para proteger la vida, la seguridad y la integridad moral y física de los empleados contra los riesgos laborales.

Además, el empleador debe asegurar a los trabajadores exámenes médicos periódicos. Los empleadores deben adoptar medidas de salud y seguridad con respecto a los edificios, instalaciones y condiciones ambientales; las operaciones y los procesos laborales; el suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal; la instalación y el mantenimiento de precauciones y protecciones para todo tipo de máquinas e instalaciones; y la reducción, a través de medidas técnicas, del impacto del ruido y las vibraciones.

El empleador tiene la obligación de proporcionar y promover la información sobre la salud y seguridad laboral y asegurar la capacitación de todos los empleados.

Fuente: Art. 193, 282, 283, 284, 295-297 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

Equipamiento gratuito

De conformidad con las disposiciones de este Código de Trabajo, es responsabilidad del empleador proporcionar y mantener el equipamiento de protección gratuito para los trabajadores y asegurar su adecuado uso y operación.

Fuente: Art. 284 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

Capacitación

De conformidad con el artículo 284 del Código del Trabajo, es responsabilidad del empleador proporcionar la capacitación que sea necesaria para asegurar la salud y seguridad de sus empleados en el trabajo.

Fuente: Art. 284 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

Sistema de inspección de trabajo

El sistema de inspección de trabajo está previsto en el Código del Trabajo. Sin embargo, no es tan eficiente como lo exige el Convenio de la OIT sobre la inspección del trabajo.

La Inspección de Trabajo tiene la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de la ley, de los contratos colectivos y las normas que rigen las condiciones laborales y la salud y seguridad en el trabajo. Además, el Instituto Nacional de Seguros puede designar inspectores para hacer cumplir las normas relevantes de salud y seguridad en el trabajo.

La legislación nacional autoriza a los inspectores a ingresar en el lugar de trabajo en cualquier momento durante el día o la noche para asegurar el cumplimiento con la legislación de salud y seguridad laboral y la prevención de los riesgos en el trabajo. Ellos pueden suspender el trabajo o disponer el cese temporal del trabajo hasta que el empleador respete las disposiciones de la ley. Los tribunales de trabajo tienen el poder de imponer la clausura del lugar de trabajo por un período de hasta un mes.

La inspección de trabajo está obligada a educar, asesorar y capacitar a los empleadores, a los trabajadores y sus sindicatos acerca de sus derechos y las obligaciones con tal de prevenir los conflictos en el lugar de trabajo. Además, los inspectores están autorizados a emitir órdenes y a hacer recomendaciones a los empleadores para la toma de medidas dentro de un período especificado. Pueden iniciar acciones legales si los empleadores no cumplen con las órdenes.

Los inspectores tienen el poder de pedir a la policía y a otras autoridades a proporcionar ayuda para que puedan cumplir sus funciones. Las sanciones económicas en caso de incumplimiento varían entre 1 y 23 salarios básicos.

Fuente: Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.



08/13 Trabajo y Enfermedad

Regulaciones sobre trabajo y enfermedad:

- Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

Salario

Los empleados tienen derecho a licencia por enfermedad cuando dicha afección los deje en incapacidad para el desempeño normal de sus tareas por un período que no puede superar los tres meses. Durante la licencia por enfermedad, el empleador tiene que pagar por lo menos el 50 % del salario durante los tres primeros días de baja por enfermedad de un empleado, mientras que La Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) paga el otro 50 por ciento. La CCSS paga el 60 por ciento del salario desde el cuarto día de la licencia por enfermedad y hasta 52 semanas sin obligación por parte del empleador de pagar el salario durante el resto del período de licencia por enfermedad. Sin embargo, de conformidad con el artículo 79 del Código del Trabajo, el empleador está obligado a proporcionar lo siguiente a un trabajador enfermo:

- La mitad (50%) del salario durante un mes después del trabajo continuo de más de tres meses pero menos de seis meses;
- La mitad (50%) del salario durante dos meses después de un trabajo continuo de más de seis meses pero menos de nueve meses;
- La mitad (50%) del salario durante tres meses después de un trabajo continuo de más de nueve meses.

Fuente: Art. 79 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016, el perfil nacional de AISS para Costa Rica

Atención médica

Los trabajadores asegurados tienen derecho a atención médica que incluye atención médica general, atención especializada, medicamentos, hospitalización y atención de maternidad.

Fuente: Art. 218 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016, el perfil nacional de AISS para Costa Rica

Seguridad en el trabajo durante la enfermedad

De conformidad con el artículo 79 del Código del Trabajo, el contrato laboral del trabajador queda suspendido por el período de su licencia por enfermedad. El artículo 80 del Código del Trabajo, que permitía a los empleadores a terminar el contrato laboral de un trabajador enfermo después de tres meses de licencia por enfermedad, fue revocado en 2009. Por lo tanto, se concluye que el empleo del trabajador enfermo queda seguro durante el período de su licencia por enfermedad.

Fuente: Art. 79 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

Discapacidad/Prestación por lesiones

Los accidentes de trabajo se dividen en cuatro categorías: (i) la incapacidad permanente total (ii) incapacidad parcial permanente (iii) la incapacidad temporal y (iv) la lesión fatal que conduce a la muerte de un trabajador.

En el caso de incapacidad / discapacidad permanente total (cuando el grado de incapacidad es superior a 67 %), la pensión es del 100 % del salario mínimo más el 90 % de los ingresos del asegurado que superen esta cantidad.

En el caso de incapacidad permanente parcial, el monto de la indemnización depende del grado de incapacidad y un porcentaje de la pensión completa se paga en consecuencia. Por grado de invalidez entre 50 % a 67 %, los beneficios (67 % de los ingresos) se pagan hasta 10 años, mientras que para la discapacidad evaluada entre el 0,5 % y el 49 %, el beneficio es pagado por 5 años.

En el caso de incapacidad temporal, el beneficio es del 75 % de las ganancias para los primeros 45 días. A partir de entonces, se paga el 100 % del salario mínimo legal más el 75 % de los ingresos de los trabajadores hasta 2 años.

En el caso de lesión mortal, los dependientes (viuda / viudo / hijos / padres dependientes con discapacidad) reciben pensión de sobrevivencia. La pensión de viudo/a es de 40 % del salario promedio del trabajador fallecido. La pensión de orfandad es de 15 % a 40 % del salario medio del trabajador fallecido. Los padres dependientes también reciben algún beneficio. Las prestaciones de sobrevivencia cuando se combinan, no pueden superar el 75 % de los ingresos medios del difunto.

Fuente: Perfil nacional de AISS para Costa Rica

09/13 Seguridad Social

Regulaciones sobre seguridad social:

- Ley N°. 7302, Sistema Nacional de Pensiones
- Ley N° 7983, Ley de Protección al Trabajador

Pensiones

Para tener derecho a la pensión completa, el trabajador debe haber cumplido 65 años de edad (la misma para hombres y mujeres) con al menos 300 meses de aportes. También hay una opción de pensión adelantada, la edad para la pensión avanzada es de 62 años (60 años para las mujeres). La edad de jubilación puede ser reducida si el trabajador tiene más de 300 meses de contribuciones. La pensión también puede aplazarse.

La pensión de vejez depende de la duración del período de contribución total y los ingresos medios. El salario promedio de los últimos 60 meses, así como los ingresos indexados en los últimos 240 meses determinan la pensión que se pagará al trabajador.

Fuente: Perfil nacional de AISS para Costa Rica

Prestaciones para los dependientes

El Sistema Nacional de Pensiones (Ley N°. 7302) y la Ley de Protección al Trabajador (Ley N°. 7983) prevén la prestación de sobrevivencia. Una persona tiene derecho a una pensión de supervivencia al ser el/la cónyuge o hijo/a sobreviviente del trabajador fallecido, siempre y cuando dicho trabajador haya sido jubilado o elegible para jubilarse en el momento de su defunción. Si el sobreviviente es el cónyuge, dicha persona tiene derecho al 50 % de la pensión que el trabajador fallecido recibía o tenía derecho a recibir en caso de ser menor de 50 años; el 60 % si tiene entre 50 y 59 años; el 70 % en caso de tener 60 años o más o de tener una discapacidad. Los huérfanos y padres dependientes también reciben pensiones. El beneficio total de los sobrevivientes no puede superar el 100 % de la pensión del trabajador fallecido.

Fuente: Perfil nacional de AISS para Costa Rica; Sistema Nacional de Pensiones (Ley N°. 7302); Ley de Protección al Trabajador (Ley N°. 7983).

Seguro de desempleo

No existe ninguna disposición para las prestaciones por desempleo de acuerdo con las leyes laborales y de seguridad social de Costa Rica.

Prestaciones de Invalidez

El Sistema Nacional de Pensiones (Ley N°. 7302) y la Ley de Protección al Trabajador (Ley N°. 7983) prevén prestaciones de invalidez en caso de accidente no laboral / lesión / enfermedad que resulta en incapacidad permanente. La pensión de invalidez depende de la duración del período de contribución total y los ingresos medios. El ingreso promedio de los últimos 60 meses determina el componente básico de la pensión (de 43 % a 52,5 %). Se calcula de forma similar a la pensión de vejez.

Fuente: Perfil nacional de AISS para Costa Rica; Sistema Nacional de Pensiones (Ley N°. 7302); Ley de Protección al Trabajador (Ley N°. 7983).

10/13 Trato Justo en el Trabajo

Regulaciones sobre trato justo:

- Constitución Política de la República de Costa Rica de 1949, última enmienda de 2011
- Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.
- Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, 1995 (Ley N° 7476)
- Ley N° 2694. Prohíbe toda clase de discriminación en materia laboral, 1960
- Ley N° 8107 del 18 de julio de 2001

Igualdad salarial

De conformidad con el Código del Trabajo, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre trabajadores hombres y mujeres tiene que ser respetado y no puede haber ninguna discriminación por criterios de edad, origen étnico, sexo, religión o nacionalidad. Además, la Constitución protege el derecho de igual salario por trabajo igual. La nueva Reforma Procesal Laboral también tiene disposiciones sobre igualdad de remuneración por igual trabajo. El nuevo Código de Procedimiento Laboral también contiene disposiciones sobre la igualdad de retribución por igual trabajo y exige la igualdad de trato de los trabajadores en términos de horas de trabajo y remuneración.

Fuente: Art. 167 y 618-619 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016

Acoso sexual

La ley contra el acoso sexual (Ley N° 7476) prohíbe el acoso sexual en el lugar de trabajo y en las instituciones educativas. El acoso sexual se define como cualquier conducta sexual no deseada por el individuo que la recibe. La conducta se repite y causa efectos perjudiciales en las condiciones materiales laborales o del proceso de enseñanza; en el desempeño y cumplimiento laboral y educativo; y en el estado general de bienestar personal.

La ley impone sanciones que incluyen una carta de amonestación, suspensión del contrato o despido, incidentes más graves quedando sujetos a enjuiciamiento penal.

Fuente: Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, 1995 (Ley N° 7476)

No a la discriminación

La Constitución de Costa Rica garantiza la igualdad ante la ley y prohíbe el ejercicio de toda forma de discriminación contraria a la dignidad humana. Además, exige que “no podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores.” No obstante, estipula que “en igualdad de condiciones deberá preferirse al trabajador costarricense.” La Ley 2694 prohíbe cualquier tipo de discriminación por criterios de raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica que limite la oportunidad de trato en el empleo o en la profesión. Se prohíbe la discriminación laboral por criterios de edad, origen étnico, sexo o religión. De acuerdo con la Reforma Procesal Laboral, efectiva a partir de julio de 2017, está prohibida toda discriminación en el lugar de trabajo basada en la edad, etnia, género, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, afiliación, discapacidad, condición económica u otra forma similar de discriminación. Del mismo modo, también se prohíbe el despido de trabajadores por los motivos anteriores.

De conformidad con la Ley N° 7600 sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, el Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho a un trabajo adecuado de acuerdo con sus condiciones y necesidades.

Fuente: Art. 33 y 68 de la Constitución Política de la República de Costa Rica de 1949, última enmienda de 2011; Art. 404-406 y 619 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016; Art. 1 de la Ley N° 2694. Prohíbe toda clase de discriminación en materia laboral, 1960; Art. 40 y 406 del Código de Procedimiento Laboral; Ley N° 7600 sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad 1996

Igualdad de elección de la profesión

Las mujeres no pueden trabajar en las mismas industrias que los hombres. El trabajo nocturno está prohibido para las mujeres

Fuente: Art. 87 y 88 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

11/13 Menores en el Lugar de Trabajo

Convenios de la OIT

Edad mínima: Convenio 138 (1973)

Las peores formas de trabajo infantil: Convenio 182 (1999)

Costa Rica ratificó ambos convenios.

Resumo das disposições das convenções da OIT

En los lugares de trabajo, los niños no puede ser obligado a realizar un trabajo que podría perjudicar su salud y obstaculiza su desarrollo físico y mental. Todos los niños deben ser capaces de asistir a la escuela. Una vez que esto está garantizado, no hay ninguna objeción en contra de los niños que realizan trabajos ligeros entre las edades de 12 y 14. La edad mínima es de 15 años, sin embargo los países en desarrollo pueden establecer este a los 14 años. La edad mínima para el trabajo que pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, es de 18 años. También se puede establecer en un nivel inferior de 16 años bajo ciertas circunstancias.

Los niños no deben ser empleados en un trabajo que es probable que dañe su salud, seguridad o moralidad. Es considerada una de las peores formas de trabajo infantil. La edad mínima para realizar trabajos peligrosos, es de 18 años.

Regulaciones sobre menores y jóvenes:

- Constitución Política de la República de Costa Rica de 1949, última enmienda de 2011
- Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.
- Código de la Niñez y Adolescencia (Ley N° 7739)

Menores de 15 años

La edad mínima para trabajar es de 15 años. Los jóvenes entre 15 y 18 años de edad no pueden trabajar más de siete horas diarias o cuarenta y dos por semana. Los jóvenes entre 12 y 15 años no pueden trabajar más de cinco horas diarias o treinta horas por semana. Se prohíbe terminantemente el trabajo de todo tipo realizado por menores de 12 años. Para poder contratar un trabajador joven, el empleador tiene la obligación de registrar la edad, el nombre completo, la dirección, el puesto/tipo de trabajo, el salario y una constancia de educación obligatoria que luego se registrarán en el Registro Civil.

La educación es la prioridad de los niños. Los empleadores deben asegurar que el trabajo realizado por menores no interfiera con su educación y proporcionar los medios para permitir a los trabajadores menores a ir a la escuela regularmente. Además, para contratar a un trabajador menor de 15 años se necesita el consentimiento de los padres. Según el Código de la Niñez y la Adolescencia, la edad de escolaridad obligatoria es de 17 años.

Fuente: Art. 89-93 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016; Art. 57, 59 y 92 del Código de la Niñez y Adolescencia (Ley N° 7739) de 1998

Edad mínima para el trabajo peligroso

La edad mínima para el trabajo peligroso se establece en 18 años. El Código de Trabajo prohíbe que los menores de 18 años trabajen en ciertas ocupaciones que son peligrosas para su salud física, mental o moral; dichas ocupaciones son aquellas que impliquen trabajo nocturno, en una mina, en una cantera, así como en aquellos lugares considerados peligrosos para habitar por los niños como bares, albergues, pubs o clubes. El período nocturno para los niños es considerado entre las 18:00 y 06:00 hrs.

El Código de la Niñez y la Adolescencia menciona ocupaciones peligrosas adicionales prohibidas para los niños, incluyendo el trabajo con máquinas, sustancias tóxicas, y ruidos excesivamente fuertes. La ley N° 8922, que prohíbe el trabajo peligroso y el trabajo no saludable para Adolescentes Trabajadores, tiene una amplia lista de ocupaciones peligrosas, así como los sectores de empleo y las actividades en las que los niños no deben participar.

Fuente: Art. 87 y 88 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016; Art. 94 del Código de la Niñez y Adolescencia (Ley N° 7739)

12/13 Trabajo Forzoso

Convenios de la OIT

Trabajo forzoso: Convenios 29 (1930)

Sobre la abolición del trabajo forzoso: 105 (1957)

El trabajo forzoso es el trabajo que se realiza bajo la amenaza de castigo: multa de salarios, despidos, acoso o violencia, incluso el castigo corporal. El trabajo forzoso significa violación de los derechos humanos.

Costa Rica ratificó los convenios 29 y 105.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Salvo algunas excepciones, el trabajo forzoso u obligatorio (exigido bajo la amenaza del castigo y para el cual es posible que no se han ofrecido voluntariamente) está prohibido.

Los empleadores tienen que permitirle buscar trabajo en otra parte. Si usted lo hace, no pueden reducirle su salario o amenazarlo con el despido. (En el caso inverso, el derecho internacional considera este trabajo como forzado).

Si las horas de trabajo totales, incluidas las horas extraordinarias, superan las 56 horas por semana, se considera que el trabajador está trabajando bajo condiciones de trabajo inhumanas.

Reglamento sobre el trabajo forzoso:

- Constitución Política de la República de Costa Rica de 1949, última enmienda de 2011
- Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.
- Ley N° 9095 sobre el trabajo forzoso

Prohibición de trabajo forzoso u obligatorio

De conformidad con el artículo 80 de la Ley N° 9095 contra la Trata de Personas y la Creación de la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata, una persona que induzca, mantenga o someta a una persona a realizar trabajos o servicios en grave detrimento de sus derechos humanos básicos (sin el consentimiento de la víctima) se castiga con pena de prisión de cuatro a ocho años. La pena es de seis a doce años si la víctima es una persona menor de dieciocho años de edad o pertenece a algún grupo vulnerable.

Fuente: Art. 80 de la Ley N° 9095 contra la Trata de Personas y la Creación de la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata; Art. 189-bis del Código Penal

Libertad de cambiar de trabajo y derecho a renunciar

La Constitución establece el derecho a elegir la ocupación. "El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad, el Estado debe procurar que todos tengan una ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, y por ello impidan el establecimiento de condiciones que en alguna forma disminuyan la libertad o la dignidad del hombre o degradar su obra a la condición de mercancía simple.

Los trabajadores tienen derecho a cambiar de trabajo después de haber cumplido con la debida notificación de su empleador. Para más información al respecto, por favor consulte la sección sobre seguridad laboral.

Fuente: Art. 56 de la Constitución Política de la República de Costa Rica de 1949, última enmienda de 2011; Art. 28 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016

Condiciones de trabajo inhumanas

El horario laboral se puede extender por encima de las horas de trabajo normales que son cuarenta y ocho por semana y ocho por día. No obstante, el total de horas de trabajo, incluidas las horas extras, no puede superar 12 horas diarias y 56 horas semanales, si un empleado trabaja horas extras 3 días de la semana. El límite de 12 horas no aplica a los trabajos realizados en respuesta a siniestros o riesgo para vidas, establecimientos, maquinaria, instalaciones, productos o cosechas y en cuyo caso los trabajadores afectados no pueden ser reemplazados y el trabajo no se puede posponer.

Para más información al respecto, por favor consulte la sección sobre compensación.

Fuente: Art. 137, 139 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016

13/13 Derechos Sindicales

Convenios de la OIT

Libertad de asociación y protección del derecho de sindicalización:

Convenio 87 (1948)

Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva:

Convenio 98 (1949)

Costa Rica ratificó ambos convenios.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Los sindicatos tienen derecho a negociar con los empleadores sobre condiciones de empleo, sin obstáculos. La libertad de un sindicato para negociar con los empleadores para tratar de cerrar convenios colectivos está protegida. (La OIT tiene un procedimiento especial para tramitar las quejas de los sindicatos sobre la violación de este principio).

La libertad sindical significa libertad para afiliarse a un sindicato. Esto es parte de los derechos humanos fundamentales. Los empleados no pueden quedar en desventaja cuando son miembros activos en la organización sindical fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a la huelga para defender sus intereses sociales y económicos. Es incidental y corolario del derecho de asociación previsto en el Convenio 87 de la OIT.

Regulaciones sobre sindicatos:

- Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.
- Constitución Política de la República de Costa Rica de 1949, última enmienda de 2011.

Libertad para afiliarse a un sindicato

La Constitución y las leyes laborales establecen la libertad de asociación y permiten que los trabajadores y los empresarios se unan para formar sindicatos. Este derecho está reglamentado por el Código de Trabajo.

De conformidad con el Código del Trabajo, el sindicato es una asociación permanente de trabajadores o empleadores o de personas que ejercen una profesión u oficio y se constituye exclusivamente para analizar, mejorar y proteger los intereses económicos y sociales de sus miembros. El objetivo principal es de organizar asambleas y lograr acuerdos colectivos y, en general, los sindicatos se implican en todas las actividades que no sean incongruentes con sus objetivos principales o con la ley.

Los trabajadores tienen el derecho de organizarse en un sindicato sin previa autorización y el proceso de registro debe empezar en un plazo de 30 días desde la creación del sindicato. Para obtener reconocimiento legal, la solicitud debe ser firmada por el presidente o el secretario general del sindicato y luego presentada ante la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los estatutos deben incluir la información sobre el número de miembros, el tipo de sindicato y los nombres de las personas de su junta directiva. El sindicato se registra en un plazo de 15 días desde la presentación de la documentación requerida.

Fuente: Art. 25 y 60 de la Constitución Política de la República de Costa Rica de 1949, última enmienda de 2011; Art. 339-344 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016.

Libertad de negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva está reconocido por la Constitución y la ley. Sin embargo, este derecho se ve frustrado cuando los empleadores negocian directamente con los representantes de los trabajadores.

El Acuerdo colectivo se realiza entre uno o varios sindicatos y uno o varios empleadores o una o varias asociaciones patronales para reglamentar las condiciones en las cuales se pagará el trabajo y otros asuntos relacionados. El acuerdo colectivo debe especificar el horario de trabajo, las pausas y vacaciones; los salarios; las profesiones, actividades, oficios y lugares y otras estipulaciones legales acordadas entre las partes.

Se puede celebrar un acuerdo colectivo de trabajo por tiempo definido o indefinido. La duración del acuerdo firmado por tiempo definido no puede ser inferior a un año y no debe exceder tres años.

El acuerdo de negociación colectiva se debe ejecutar en triplicado, siendo un ejemplar para los empleados, otro para el empleador y el tercero para el Ministerio de Trabajo. El acuerdo no tiene fuerza ejecutoria hasta ser presentado en el Ministerio de Trabajo.

Un decreto de 2010 establece el Consejo Superior del Trabajo, que es un órgano consultivo tripartito permanente con el propósito de contribuir al desarrollo económico y productivo del país y la consolidación de un sistema democrático de relaciones laborales basado en el trabajo decente y el diálogo social permanente. El Consejo tiene el mandato de analizar la situación del país en términos de trabajo, empleo y protección social con el fin de proponer y promover políticas nacionales en sus respectivos campos. El Consejo está compuesto de 9 miembros, con tres miembros cada uno de los trabajadores, empleador y gobierno. El Consejo está presidido por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Fuente: Art. 62 de la Constitución Política de la República de Costa Rica de 1949, última enmienda de 2011; Art. 54-60 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016; Decreto N° 36157-MTSS

Derecho a huelga

El derecho a huelga está previsto en la Constitución; sin embargo, la lista excesivamente larga de servicios esenciales frustra este derecho.

Las huelgas son interrupciones temporales del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, que se acuerdan y se llevan a cabo pacíficamente por un grupo de tres trabajadores o más, con la única meta de mejorar o defender sus intereses comunes económicos y sociales.

La huelga es legal después del fracaso de todos los métodos de resolución de la disputa y adherir estrictamente a las disposiciones de la ley. Los empleados ahora pueden iniciar una huelga mientras el 35% de los empleados voten a su favor y la votación sea ratificada por el 50% de la fuerza de trabajo más un empleado. Antes de la reforma, el umbral era mucho más alto, lo que hacía difícil para los empleados iniciar una huelga legal.

Se considera que una huelga es ilegal si no se desarrolla pacíficamente y sin respetar las disposiciones de la ley de trabajo. Los empleados, a su vez, tienen el derecho de disponer un cierre patronal. Este derecho está sujeto a las mismas reglas y restricciones que el derecho a huelga. El empleador no tiene la obligación de pagar los salarios por el período de huelga ya que el contrato de trabajo queda temporalmente suspendido en este período.

Un nuevo decreto regula las huelgas en los servicios públicos y da aplicación al artículo 375 del Código del Trabajo mediante la especificación de los servicios esenciales. Los servicios esenciales son aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población o que puedan tener efecto sobre la entrega de los bienes y servicios que tienen relación directa con la vida y la salud de las personas. Estos servicios públicos esenciales incluyen los servicios de prevención y atención de la salud, los servicios de atención de emergencia, distribución de electricidad y suministro de agua, el transporte de los pacientes por tierra, agua o rutas aéreas y servicios de telecomunicaciones necesarios para la prestación eficaz de otros servicios públicos.

Fuente: Art. 61 de la Constitución Política de la República de Costa Rica de 1949, última enmienda de 2011; Art. 371-391 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016; Decreto N° 143 de 8 de octubre de 2015; Decreto Ejecutivo 38767-MP-MTSS-MJP denominado Reglamento al Artículo 375 del Código de Trabajo



DECENT WORK QUESTIONNAIRE

DECENTWORKCHECK.ORG

Compara

DecentWorkCheck Costa Rica es un producto de WageIndicator.org y
www.tusalarario.org/costarica



Significa que la ley nacional está bien



Significa que la ley nacional no está bien

01/13 Trabajo y Salarios

	NR	SI	No
1. Gano al menos el salario mínimo anunciado por el Gobierno / interlocutores sociales		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Me pagan en forma regular <i>(En base diaria, semanal, quincenal o mensual)</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

02/13 Compensación

3. Cuando trabajo tiempo extra, siempre me pagan una compensación <i>Las horas extraordinarias se retribuyen por encima de las ordinarias</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Cada vez que trabajo de noche, tengo una mayor compensación por trabajo nocturno		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Tengo un compensatorio en tiempo cuando trabajo en un día festivo o de descanso semanal		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Cuando trabajo en un día de descanso semanal o festivo, tengo la debida compensación		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

03/13 Vacaciones

7. ¿Cuántas semanas de vacaciones pagadas tiene al año?*		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+
8. Me pagan los días festivos y religiosos		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Tengo libre al menos un día (24 horas) a la semana		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

04/13 Seguridad laboral

10. Me entregaron un contrato escrito en el inicio de mi empleo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Mi empleador no contrata trabajadores con contratos fijos para las tareas de carácter permanente <i>Por favor, marque "NO" si su empleador contrata a trabajadores contratados para tareas permanentes</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Mi período de prueba es sólo de 180 días		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Mi empleador da la debida notificación antes de terminar mi contrato de trabajo (o paga por falta de preaviso)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mi empleador ofrece la debida indemnización en caso de despido		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





05/13 Responsabilidades familiares

15. Mi empleador otorga licencia pagada por paternidad <i>Esta licencia es para los nuevos padres / parejas y se da en el momento del nacimiento del niño</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Mi empleador otorga licencia parental (remunerada o no remunerada) <i>Esta licencia se proporciona una vez que las licencias por maternidad y paternidad se han agotado. Puede ser tomada por cualquiera de los padres o ambos padres consecutivamente.</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Mi horario de trabajo es bastante flexible para combinar trabajo y responsabilidades familiares <i>A través del trabajo a tiempo parcial u otras opciones de horarios flexibles</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





06/13 Maternidad y Trabajo

18. Tengo derecho a servicio médico pre y pos parto		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Durante mi embarazo estoy libre de trabajo nocturno o riesgoso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Mi licencia por maternidad dura al menos 14 semanas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





*En la pregunta 7, sólo 3 o 4 semanas de trabajo es equivalente a 1 "SI".

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 21. | Durante mi licencia de maternidad me pagan al menos 2/3 partes de mi salario normal |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | Estoy protegida contra el despido durante el período de embarazo
<i>Los trabajadores pueden ser despedidos por razones no relacionadas con el embarazo, como la conducta o capacidad</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | Tengo el derecho de obtener el mismo/similar empleo cuando regrese de mi licencia de maternidad |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Mi empleador permite interrupciones para la lactancia, durante las horas de trabajo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |





07/13 Salud y Seguridad

- | | | | | |
|-----|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 25. | Mi empleador se asegura de que mi lugar de trabajo sea seguro y saludable |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Las medidas de protección, incluido el uniforme, son gratis |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | Me proporcionan capacitación en salud y seguridad en el trabajo, así como conocimiento de la ubicación de las salidas de emergencia |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Mi lugar de trabajo es visitado por el inspector del trabajo por lo menos una vez al año para comprobar el cumplimiento de las leyes laborales |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |









08/13 Licencia por Enfermedad

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 29. | Mi empleador otorga licencia por enfermedad y conservo al menos el 45% de mi salario durante los primeros 6 meses de enfermedad |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. | Tengo acceso a una atención médica gratuita durante mi enfermedad y/o accidente de trabajo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. | Tengo seguro mi trabajo durante, al menos, los primeros 6 meses de mi enfermedad |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. | Cuando me enfermo o incapacito por motivo de una lesión laboral obtengo una prestación o bono |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |













09/13 Seguridad Social

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 33. | Tengo derecho a una pensión cuando cumpla los 60 |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. | Como sostén familiar, alguno de mis familiares obtendrá un beneficio cuando yo muera |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. | Si pierdo mi trabajo obtendré un subsidio o seguro de desempleo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. | Tengo acceso a las prestaciones de invalidez en caso de una enfermedad no ocupacional, lesión o accidente |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



10/13 Trato justo

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 37. | Mi empleador garantizar la igualdad de remuneración por igual/similar trabajo sin ningún tipo de discriminación |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. | Mi empleador toma medidas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. | Me tratan por igual en las oportunidades de empleo (nombramientos, ascensos, capacitación y transferencia) sin discriminación sobre la base de: * |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Sexo / género |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Raza |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Color |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Religión |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Orientación política |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |




* Para obtener una puntuación compuesta positiva en la pregunta 39, debe haber contestado "sí" a por lo menos 9 de las opciones.

Nacionalidad / Lugar de nacimiento		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Origen Social / Casta		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidades familiares / situación de la familia		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discapacidad / VIH-SIDA		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Afiliación sindical y actividades conexas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Idioma		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientación Sexual (orientación homosexual, bisexual o heterosexual)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado Civil		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apariencia física		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Embarazo /Maternidad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Yo, como mujer, puedo trabajar en los mismos sectores que los hombres y tengo la libertad de elegir mi profesión		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





11/13 Menores y Jóvenes

41. En mi lugar de trabajo están prohibidos los trabajadores menores de 15 años		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. En mi lugar de trabajo, los menores de 18 años tienen prohibido el trabajo peligroso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12/13 Trabajo forzoso

43. Tengo el derecho de terminar el empleo a voluntad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Mi empleador mantiene mi lugar de trabajo libre de trabajo forzoso u obligatorio		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Mis horas totales de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, no superan las 56 horas semanales		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13/13 Sindicatos

46. Tengo un sindicato en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Tengo el derecho de afiliarme a un sindicato en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Mi empleador permite la negociación colectiva en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Puedo defender, con mis colegas, nuestros intereses sociales y económicos a través de una "huelga" sin temor a la discriminación		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Resultados

Tu puntuación personal te indica qué tanto tu empleador cumple las regulaciones laborales nacionales. Para calcular tu puntuación en el comparador debes sumar un punto por cada respuesta marcada con Sí. Compara esta cifra con los valores siguientes



Es el número de Sí acumulados

La puntuación de Costa Rica es 39 veces "Sí" sobre 49 preguntas relacionadas con las normas laborales internacionales

Si su puntuación está entre 1 - 18

¡Esta puntuación es increíble! ¿Sabe su empleador que vivimos en el siglo 21? Pregunte por sus derechos. Si hay un sindicato activo en su empresa o rama de la industria, afiliese y pida ayuda.

Si su puntuación está entre 19 et 38

Como usted puede ver, hay un amplio margen para la mejora. Pero por favor no trate de abordar todas estas cuestiones a la vez. Empiece por lo que le moleste más. Mientras tanto, notifique a su sindicato o a WageIndicator sobre su situación, ellos pueden ayudarle a mejorar. Si envía un mail a través de la página <http://www.tusalario.org/nicaragua/portada/contacto>, por favor especifique tanto su queja como el nombre de su empleador. De igual modo, trate de encontrar si su compañía se adhiere oficialmente a un código conocido como Responsabilidad Social Corporativa. Si es así, están obligados a cumplir al menos con los estándares de la OIT. Si no han firmado ningún código de ese tipo, deberían de hacerlo. Muchas compañías lo hacen actualmente. Podría sacarlo a la luz.

Si su puntuación está entre 39 et 49

Usted está muy lejos de la zona de peligro. En general parece que su empleador cumple con la mayoría de las regulaciones y leyes. Pero siempre hay espacio para mejorar. La próxima vez que tenga un acercamiento con sus jefes acerca de sus condiciones laborales, prepárase bien y use este Comparador de Trabajo Decente como una lista de verificación.