

CONTENIDO

	Pág N°
PODER LEGISLATIVO	
Proyectos.....	2
PODER EJECUTIVO	
Decretos.....	3
Acuerdos.....	8
DOCUMENTOS VARIOS	26
TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES	
Edictos.....	35
CONTRATAACION ADMINISTRATIVA	36
REGLAMENTOS	37
INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS	37
REGIMEN MUNICIPAL	41
AVISOS	42
NOTIFICACIONES	45

El Alcance N° 48 a la Gaceta N° 197 circuló el martes 14 de octubre del 2003 y contiene acuerdos del Poder Legislativo y Poder Ejecutivo, régimen municipal, avisos, y citaciones.

PODER LEGISLATIVO**PROYECTOS**

N° 15.417

**REFORMA DEL CAPÍTULO VIII DEL CÓDIGO DE TRABAJO,
LEY N° 2, DE 27 DE AGOSTO DE 1943. LEY DEL TRABAJO
DOMÉSTICO REMUNERADO**

Asamblea Legislativa:

Nuestro ordenamiento jurídico plantea formalmente la igualdad de oportunidades para la mujer mediante diversos textos legales; sin embargo, la realidad social demuestra que persisten discriminaciones contrarias al principio constitucional de igualdad. El trabajo del servicio doméstico es el caso más claro de ello, pues las normas laborales que lo rigen contravienen este precepto y bajo su marco se permite la discriminación salarial, la explotación, la agresión y el hostigamiento sexual, entre otras formas de violación de los derechos fundamentales de las y los trabajadores domésticos.

Los atropellos de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos que posibilita el Código Laboral vigente, tienen su raíz en el proceso de la conquista española, mantenida y reproducida hasta hoy, y se asemejan a él, pues los trabajadores del servicio eran utilizados para realizar tareas en condiciones de esclavitud. Posteriormente, en las "Leyes de Indias" se plantearon las primeras disposiciones para establecer algunos deberes básicos que los españoles debían cumplir en la relación laboral con los indios y las indias. Después de la época colonial continuaron incorporándose nuevas normas, pero persistieron las condiciones de desventaja para las y los trabajadores domésticos.

Actualmente, la igualdad de oportunidades para la mujer se incorpora con mayor frecuencia en los textos legales; sin embargo, persisten discriminaciones de distinta naturaleza, las cuales impiden crear condiciones materiales que complementen los avances jurídicos y los transformen en realidades tangibles en nuestra sociedad. Así, las actividades de las y los trabajadores domésticos no están incluidas en los postulados constitucionales de igualdad de oportunidades para fines educativos, de participación política y equiparación salarial, entre otros. Tal situación es doblemente injusta, pues este grupo de trabajadores le permite al resto de la sociedad incorporarse a la población económicamente activa.

En su voto 166-90, nuestra Sala Constitucional ha interpretado el artículo 33 de la Constitución Política en el sentido de que "no es posible dar un trato distinto a situaciones iguales".

Con respecto a la aplicación del mencionado principio de igualdad y a la aplicación e interpretación de los artículos 58 y 59 constitucionales, en su voto N° 3150-94 la Sala IV manifestó que el caso de las y los trabajadores domésticos es un caso de excepción autorizado en la Carta Magna, por lo que, desde este punto de vista, la normativa del Código de Trabajo que regula la situación jurídica de tales trabajadores, no violenta, según su opinión, nuestra Constitución Política. Sin embargo, el voto salvado de los magistrados Luis Paulino Mora y Carlos Arguedas, dice:

"En nuestra cultura, el trabajo doméstico, remunerado o no, ha sido y es considerado "labor de mujeres". Ahora bien, no estimamos que la naturaleza de la labor desempeñada por las servidoras domésticas sea uno de esos casos de excepción muy calificados, que amerite que se limiten sus derechos laborales. Por el contrario, parece que las disposiciones del Código de Trabajo que se refieren a las empleadas domésticas son una reacción del legislador, a tono con las percepciones de una cultura que subordina

trabajo doméstico que suele hacer la mujer, sea como esposa, ama de casa, empleada doméstica, etc. Es decir, se parte, en última instancia, del hecho de que la mujer que trabaja en la casa, realizando labores domésticas, realmente no trabaja; de allí que la labor que realiza no tiene por qué remunerarse. Al desvalorizarse el trabajo doméstico, realizado casi en forma exclusiva por mujeres, el legislador se creyó "legitimado" para hacer excepciones, que no se justifican en una sociedad moderna, propiciando así una doble discriminación: en razón del género y en relación con los demás trabajadores (...)"

En consonancia con las ideas planteadas en este voto, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Costa Rica el 26 de octubre de 1961, señala lo siguiente en su artículo 2:

"Todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor, se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva por los métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto".

En Costa Rica, como sucede en la mayoría de países del mundo, existe una subvaloración del trabajo doméstico asalariado como actividad de naturaleza productiva, que realizan en su mayoría las mujeres (80% de trabajadoras domésticas frente a 20% de trabajadores domésticos). El régimen laboral actual es diferente al resto de la población trabajadora, es discriminatorio, excepcional y se caracteriza por una jornada laboral de doce horas, con descansos y feriados, con que se reducen a la mitad, con un solo día de descanso semanal y es la actividad laboral que tiene el menor salario mínimo fijado para el sector privado. Las servidoras domésticas, según el Informe N° 7 del Estado de la Nación, son excluidas del derecho a la salud y a la pensión, al no ser reportadas en los regímenes de protección y seguridad social, en particular en el seguro de riesgos laborales y en el Régimen de invalidez, vejez y muerte (En el año 2000 solo se reportaron 7.514 trabajadoras cotizantes). Esta cifra no corresponde a menos del 10% de las 80.000 trabajadoras proyectadas por la Asociación Nacional de Trabajadoras domésticas. En nuestro país no puede continuar vigente una legislación laboral con resabios de los sistemas de servidumbre.

La modificación sustancial de los derechos laborales de este sector de la sociedad costarricense, constituye una exigencia histórica. Los derechos humanos y la ética deben servir de orientación y ser la base para superar ese sistema de injusticia. El desarrollo pleno de estos seres humanos, incluyendo el ámbito económico, requiere que las condiciones de vida en general, y las laborales en especial, sean dignas y no semejantes a la esclavitud.

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, DECRETA:**

**REFORMA DEL CAPÍTULO VIII DEL CÓDIGO DE TRABAJO,
LEY N° 2, DE 27 DE AGOSTO DE 1943. LEY DEL TRABAJO
DOMÉSTICO REMUNERADO**

Artículo 1°—Reformanse los artículos 101 al 108 del Código de Trabajo, que constituyen el capítulo VIII, Sobre el trabajo de los servidores domésticos, que en adelante se leerán de la siguiente manera:

"CAPÍTULO VIII**Del trabajo doméstico remunerado**

Artículo 101.—Trabajadoras domésticas son las personas, hombres y mujeres, que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada, que se dedican en forma habitual y sistemática a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generen lucro para el patrono/a. Puede también asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes.

Las condiciones de trabajo así como las labores específicas a realizarse, independientemente de la jornada que se establezca, deberán estipularse en un contrato de trabajo por escrito de conformidad con los requisitos estipulados en el artículo 24 del presente Código y en otras leyes conexas relativas a la seguridad social y otras garantías laborales y sociales a las que tiene derecho toda persona trabajadora.

Artículo 102.—El período de prueba en el trabajo doméstico será de treinta días, durante los cuales ambas partes podrán ponerle término a la relación laboral sin responsabilidad. Una vez concluido este período, la parte que desee poner término al contrato deberá avisar a la otra con quince días de anticipación. Después de un año de trabajo continuo el preaviso será de un mes.

En ambos casos si no se cumpliera el preaviso, a que se refiere este artículo, la parte que incumplió deberá abonar el importe correspondiente a este término.

Durante este período, el patrono/a concederá semanalmente a la trabajadora un día completo remunerado para que busque colocación.

Artículo 103.—El patrono/a comunicará por escrito a la Dirección Nacional de Empleo del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, toda relación de trabajo doméstico con el fin de que los contratos contemplen las normas que rigen esta materia. La comunicación se hará en los términos establecidos en el artículo 23 del Código de Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación constituirá falta punible, de

Artículo 104.—El patrono/a del trabajo doméstico remunerado estará obligado/a a garantizar la seguridad social e inscribir en la Caja Costarricense de Seguro Social a la persona trabajadora dentro de los ocho días hábiles que inicia sus labores de conformidad con el artículo 44 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Reglamentos, así como otorgarle un seguro de riesgo de trabajo de conformidad con los artículos 193, 201 siguientes y concordantes de este Código.

Artículo 105.—Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se registrarán por las siguientes disposiciones especiales:

- Percibirán su salario en efectivo, el cual deberá corresponder al salario mínimo establecido por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código.
- Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva no mayor de ocho horas diarias y de seis horas en la noche, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas diarias y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código.
En todos los casos tendrá derecho dentro del tiempo de trabajo efectivo a una hora de descanso mínimo. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias pero mayores de tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas.
Se podrá pactar una jornada extraordinaria de hasta cuatro horas diarias, sin que esta sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se conviniere no podrá ser de carácter permanente.
- Disfrutarán, sin perjuicio de su salario, de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre las partes. Por lo menos dos veces al mes, dicho descanso será el día domingo.
- El derecho al pago remunerado y disfrute de días feriados y vacaciones se registrará por lo dispuesto en los artículos 147, 153, siguientes y concordantes de este Código.
- En caso de incapacidad temporal originada por enfermedades, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación referida en su inciso a), se reconocerá a partir del primer mes de servicio.
No obstante, si la enfermedad se debe a un contagio ocasionado por las personas que habitan en la casa, tendrán derecho a percibir su salario completo hasta por tres meses en caso de incapacidad, e invariablemente, a que se les cubran los gastos razonables generados por la enfermedad.
- El Estado coadyuvará a que las personas trabajadoras domésticas remuneradas cuenten con facilidades para que sus hijos/as menores de seis años y medio puedan estar al cuidado de personas responsables en sus comunidades y/o en los CEN-CINAI correspondientes.
- El Estado por medio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, brindará asesoramiento jurídico expedito a las personas trabajadoras domésticas remuneradas que se hallen en estado de indefensión.
- En los procesos legales entablados por las personas trabajadoras domésticas remuneradas, la carga de la prueba le corresponderá al empleador/a de conformidad con el principio protector del derecho del trabajo.

Artículo 106.—Si el contrato de la trabajadora o el trabajador doméstico concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves del patrono/a o de las personas que habitan con él, por muerte o fuerza mayor, la trabajadora o el trabajador, o en su caso los derechos habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código, tendrán derecho a una indemnización de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria se mantendrán proporcionalmente estos derechos y para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia.

Artículo 107.—Las disposiciones de este Código, así como las leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del trabajo doméstico remunerado en lo no previsto por el presente capítulo.

Artículo 108.—No se podrán contratar personas menores de 15 años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia.

Artículo 109.—Las personas de 15 a 18 años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se registrarán por lo establecido en el Código de la Niñez y la Adolescencia, capítulo VII denominado Régimen de Protección Especial al Trabajador Adolescente”.

Artículo 2°—Derógase el inciso b) del artículo 22 del Código de Trabajo vigente.

Transitorio.—El Ministerio de Trabajo debe difundir masivamente el contenido de este capítulo.

Rige a partir de su publicación.

Kyra de la Rosa Alvarado, Gloria Valerín Rodríguez, Margarita Penón Góngora, Diputadas.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales.

San José, 24 de setiembre del 2003.—1 vez.—C-73940.—(72663).

PODER EJECUTIVO

DECRETOS

N° 31389-MOPT

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA Y EL MINISTRO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

En uso de las prerrogativas y facultades que les confiere el artículo 140, incisos, 3) y 18) de la Constitución Política, artículo 15 del Convenio sobre Aviación Civil Internacional de Chicago de 1944; artículos 4, 5, 10, 11, 25 y 26 inciso b), de la Ley General de la Administración Pública N° 6227 del 2 de mayo de 1978; artículos 1 y 2 inciso b) de la Ley de Creación del Ministerio de Obras Públicas y Transportes N° 4786 del 5 de julio de 1971 y la Ley de Aviación Civil N° 5150, del 14 de mayo de 1973 y sus reformas.

Considerando:

1°—Que la Ley de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, Ley N° 7593 establece en el artículo 5° inciso g) la potestad de dicha entidad para fijar los precios y las tarifas de los servicios públicos prestados a los aeropuertos nacionales, así como velar por el cumplimiento de las normas de calidad, cantidad, confiabilidad, continuidad, oportunidad y prestación óptima de los servicios públicos.

2°—Que el Convenio sobre Aviación Civil Internacional de Chicago del 7 de diciembre de 1944, debidamente ratificado mediante Ley N° 877 del 4 de julio de 1947, en el artículo 15 establece que corresponde a los Estados contratantes establecer los derechos aeroportuarios y otros similares para el uso de los aeropuertos e instalaciones y servicios para la navegación aérea.

3°—Que la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos con estricto apego a los procedimientos de su Ley, aprobó mediante acuerdo de Junta Directiva N° 008-083-98 del 24 de julio de 1998 el Reglamento de los Servicios Aeroportuarios.

4°—Que mediante el Decreto Ejecutivo N° 27380-MOPT, publicado en *La Gaceta* N° 203 de 20 de octubre de 1998, Alcance N° 74 se emitió el Reglamento de Servicios Aeroportuarios, el cual fija en su artículo 4° que las modificaciones tarifarias por procedimiento ordinario deberán ser presentadas al menos cada año, dentro del primer cuatrimestre de cada año.

5°—Que mediante Informe DFOE-OP 1-2003 de la Contraloría General de la República, denominado “Informe sobre el ajuste de tarifas de los servicios prestados en el Aeropuerto Internacional Juan Santamaría, correspondientes al periodo 2002-2003”, el ente Contralor requiere “Disponer de inmediato las acciones necesarias a efecto de que los excesos, incorrecciones y errores detectados en las tarifas 2002-2003 y comprobados, según se expone en este documento, se corrijan y se hagan los ajustes correspondientes, mediante los mecanismos que defina el CETAC y en lo pertinente ese Consejo en conjunto con la ARESEP”.

6°—Que el Informe de la Contraloría General de la República tiene fecha de 5 de marzo de 2003, por lo que es necesario tiempo suficiente para que la Administración cumpla con los términos de ese Informe y para que a su vez presente, dentro de los plazos reglamentarios y cumpliendo con los procedimientos que señala el contrato, la propuesta de ajuste tarifario, por lo que se hace necesario establecer un plazo adicional de dos meses al que ya se ha establecido en el Reglamento vigente.

7°—Que mediante Decreto Ejecutivo N° 31248-MOPT, publicado en *La Gaceta* N° 129 del 7 de julio del 2003, Alcance 37, se reformó el artículo 4 del Reglamento de Servicios Aeroportuarios, Decreto Ejecutivo N° 27380-MOPT, publicado en *La Gaceta* N° 203 de 20 de octubre de 1998, Alcance N° 74, para agregarle un segundo párrafo que dice: “Artículo 4-Modificaciones a las tarifas [...] En el evento de que exista hecho de la Administración, razones justificadas de fuerza mayor, o caso fortuito, no imputable directamente al Consejo Técnico de Aviación Civil o disposiciones vinculantes de los órganos de control que deban ser cumplidas, ese plazo podrá ampliarse hasta por cuatro meses más”.

8°—Que mediante artículo N° 22 de la sesión ordinaria 49-2003 de fecha 22 de agosto del 2003, el Consejo Técnico de Aviación Civil adoptó el Acuerdo que literalmente dice: “Acoger la petición de Alterra en cuanto a prorrogar nuevamente 15 días hábiles el plazo estipulado y añadir 15 días hábiles más, sea hasta el 16 de setiembre, para efectos de que el órgano Fiscalizador pueda presentar una propuesta al CETAC. Comuníquese.” Por tanto,

DECRETAN:

Reforma al artículo 4° del:

Reglamento de Servicios Aeroportuarios

Artículo 1°—Reformase el artículo 4° del Reglamento de Servicios Aeroportuarios, Decreto Ejecutivo N° 27380-MOPT, publicado en *La Gaceta* N° 203 de 20 de octubre de 1998, Alcance N° 74, reformado a su