Evaluación de riesgos de la práctica social de GLOBALG.A.P. (GRASP)

GUÍA NACIONAL DE INTERPRETACIÓN PARA COSTA RICA

GRASP V2

SPANISH **VERSION**

VALIDO DESDE: SETIEMBRE 2026

CREADO POR:

NTWG Costa Rica (Review by NTWG)



Concepto General

Las directrices nacionales de interpretación de GRASP (GRASP NIG) orientan a productores y evaluadores sobre la aplicación de los principios y criterios (P&C) de GRASP, de acuerdo con el marco jurídico del país y, en algunos casos, de la región. En los países donde existe una GRASP NIG, esta constituye un documento normativo que deben utilizar tanto los productores como los organismos de certificación (OC).

Los evaluadores deben evaluar a los productores conforme a los P&C de GRASP, teniendo en cuenta la legislación pertinente del país. La GRASP NIG del país no sustituye a los P&C originales ni exime al evaluador de su obligación de evaluar a los productores conforme a la legislación aplicable, pero puede proporcionar orientación adicional sobre el marco jurídico correspondiente. La GRASP NIG se considera información complementaria a los P&C de GRASP y a las reglas generales de GRASP, pero no debe interpretarse como una modificación de su contenido. Si no existe legislación aplicable o pertinente, o si la legislación vigente ofrece menor protección a los trabajadores que las Pautas y Condiciones Generales (PCG) de GRASP, se aplicarán estas últimas. Si existe legislación aplicable o pertinente en el país que ofrezca mayor protección a los trabajadores, esta servirá de base para la evaluación; es decir, el productor deberá cumplir con dicha legislación para ajustarse a las PCG de GRASP.

Para obtener orientación sobre cómo elaborar una Guía Nacional de Interpretación (GNI) de GRASP y el proceso de aprobación, consulte el documento «Reglas para la elaboración de las guías nacionales de interpretación de GRASP». Para cualquier consulta sobre las GNI de GRASP, póngase en contacto con la Secretaría de GLOBALG.A.P. en graspnig@globalgap.org.

Exención de responsabilidad y condiciones de valoración

El proceso de aprobación de las Guías de Inspección Nacional (GIN) incluye una revisión por parte de la Secretaría de GLOBALG.A.P. para prevenir desviaciones inaceptables de los Principios y Condiciones de GRASP. Sin embargo, la Secretaría de GLOBALG.A.P. no se responsabiliza del contenido de las GIN de GRASP, su exactitud, exhaustividad ni su vigencia con respecto a otras normativas o documentos aplicables durante su vigencia.

Por lo tanto, los usuarios de las GIN de GRASP, como los productores que las utilizan para implementar GRASP y realizar autoevaluaciones, y los organismos de certificación y acreditación que las utilizan para sus actividades de certificación, son responsables de dicho uso y de considerar la exactitud, exhaustividad y vigencia de las GIN con respecto a los requisitos pertinentes y la legislación local antes de cualquier evaluación (véase también el Reglamento General de GLOBALG.A.P. – Normas para los organismos de certificación, sección 12.3.4 e)). Cuando un organismo de certificación, un organismo de acreditación o un productor tenga conocimiento de que alguna parte de una Guía de Información de Seguridad GRASP no es correcta, no está completa o no está actualizada, deberá notificarlo al interesado responsable por escrito (proporcionando una copia de esta información a la Secretaría de GLOBALG.A.P.) para que se pueda actualizar la Guía de Información de Seguridad GRASP.

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

Qué considerar al escribir un GRASP NIG

Las Guías de Implementación Nacional (GIN) de GRASP no proporcionarán ejemplos de implementación, sino que recopilarán y harán referencia a las regulaciones o convenios colectivos aplicables en cada país.

Las regulaciones legales relativas a los requisitos de personal varían de un país a otro (por ejemplo, salario mínimo, edad mínima legal para el empleo, jornada laboral, etc.). Si se aplican varias regulaciones, se utilizará la que brinde mayor protección a los trabajadores.

Las GIN de GRASP (disponibles en el sitio web de GLOBALG.A.P.) hacen que los requisitos sean transparentes para productores y evaluadores.

Si se determina que las GIN de GRASP ponen en riesgo la integridad global del estándar, GLOBALG.A.P. se reserva el derecho de retirarlas o revisarlas en consulta con el grupo de partes interesadas en desarrollo.

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

Instrucciones sobre cómo usar esta plantilla GRASP NIG

Cada página abarca una sección o tema distinto de los Principios y Condiciones Generales (PCG) de GRASP. Debajo de cada sección de principios, encontrará preguntas orientativas para la Guía de Inspección Nacional (GIN) de un país específico. Responda en la segunda columna e incluya los enlaces web pertinentes a la legislación laboral, preferiblemente en inglés. También se incluye un espacio para comentarios adicionales.

- Para facilitar la verificación de los principios de GRASP, los enlaces web y los extractos breves de la legislación laboral deberán proporcionarse siempre en inglés, si es posible.
- No copie ni pegue el texto legal completo de la normativa en la GIN: En lugar de citar los textos legales completos, recopile y haga referencia a la normativa aplicable y proporcione fuentes (enlaces web) o convenios colectivos (por ejemplo, salario mínimo, enlaces a recursos) que sean relevantes para los PCG correspondientes, respondiendo a las preguntas que aparecen en cada sección.
- Cuando se le pida que responda Sí o No, seleccione solo una opción. • Cuando se le solicite una fuente, incluya el nombre de la ley laboral, el año y el artículo, capítulo o sección específicos de la misma. (Por ejemplo: Ley Laboral de 1992, sección 3, artículo 5). Consulte algunos ejemplos aquí:

LABOR·ACT·OF·TURKEY¶
Law·No:·4857¶
Date·of·enactment:·22.05.2003→¶
Published·in·the·Official·Gazette·on·10.06.2003·No:·25134¶
Latest·amendment·date:·28/07/2020¶
¶
Definition·and·form¶
Article:·8¶
Employment·contracts·in·permanent·and·non-continuous·jobs:¶
Article:·10¶
Part-time·and·full-time·employment·contract:¶
Article:·13¶

NATIONAL·EDUCATION·BASIC·LAW·OF·TURKEY¶
Law·No:·1739¶
Date·of·enactment:·14/6/1973 → ¶
Published·in·the·Official·Gazette·on·24.06.1973·No:·14574¶
Latest·amendment·date:·17/04/2020¶
¶
Primary·education¶
¶
Article:·22¶
(Change:·27/6/2019-7180·/·4·art.)¶
Compulsory·primary·education·includes·children·aged·6-14.¶

- Se deberán incluir enlaces web a la ley o a un lugar donde se pueda consultar (además de la información anterior, si está disponible).
- Cuando se le soliciten datos de contacto, incluya el nombre de la organización, oficina o institución, así como un método para contactarlos (por ejemplo, teléfono, correo electrónico, etc.). Se deberán incluir enlaces web a la organización, si están disponibles.

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

	GENERAL
G1	El productor informa a los trabajadores sobre la evaluación GRASP y su alcance con al menos dos días hábiles de antelación a la fecha de la evaluación.
G2	El productor proporciona un registro de todos los trabajadores contratados y de los que estaban presentes en la fecha de la evaluación.
G3	El productor o grupo de productores completa al menos una autoevaluación o evaluación interna GRASP al año.
G4	Se toman medidas correctivas eficaces para abordar todos los incumplimientos de los Requisitos Mayores y al menos un porcentaje de los Requisitos Menores detectados durante la autoevaluación/evaluación interna GRASP.

Proporcione los enlaces web solicitados a las leyes laborales locales pertinentes y complete las siguientes definiciones:

Definición de “finca familiar” en la normativa local:	Se utilizará la definición de finca familiar de GRASP porque la definición legal difiere de la de GRASP
Definición de “trabajador” en la normativa local:	Trabajador es toda persona física que presta servicios, ya sean materiales o intelectuales, a otra u otras personas, en virtud de un contrato de trabajo individual o colectivo, expreso o implícito, verbal o escrito. El mismo término se aplica a cobradores, agentes comerciales, vendedores y a cualquier persona que reciba una comisión como remuneración.
Nombre y artículo del reglamento local al que se hace referencia.:	Artículo 4 del Código de Trabajo de Costa Rica (Disponible en: https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf)
Comentarios adicionales:	N/A

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

1	DERECHO DE ASOCIACION Y REPRESENTACION
1.1	El productor respeta el derecho de los trabajadores a afiliarse y/o formar sindicatos u otras organizaciones de trabajadores de su elección (así como el derecho a no afiliarse ni formar dichas organizaciones) de conformidad con los requisitos legales nacionales aplicables.
1.2	Si el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva está ausente, restringido o denegado por la legislación local, el productor permite formas alternativas de representación y negociación independientes de los trabajadores, libres del control del empleador.
1.3	El productor no discrimina ni penaliza de ninguna otra manera a los representantes de los trabajadores, a los miembros de los sindicatos ni a otras organizaciones de trabajadores por su pertenencia o afiliación a organizaciones de trabajadores legalmente registradas.
1.4	El productor permite el acceso al lugar de trabajo a cualquier representante de los trabajadores debidamente registrado y reconocido por la legislación local, para que desempeñe sus funciones representativas de conformidad con los requisitos legales nacionales aplicables.

Proporcione una lista de las leyes laborales locales pertinentes y responda a las siguientes preguntas guía.:

¿Está restringida la libertad de asociación? Sí/No. En caso afirmativo, indique la ley local específica:	No está restringida. CONSTITUCION POLITICA DE COSTA RICA, Art. 25 y 60. (Disponibles en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871)
Enumere los tipos de organizaciones de trabajadores agrícolas que están legalmente reconocidas, incluyendo nombre y datos de contacto:	Consejos permanentes o comités permanentes en organizaciones gremiales/sindicatos. (Disponible en: https://webapps.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/worker/sindi/cr.htm)
Los requisitos para afiliarse o formar organizaciones de trabajadores se indican en este reglamento local (incluir el nombre y el artículo del reglamento):	Registro de la constitución de sindicatos, federaciones y confederaciones; Ley N° 2, Código del Trabajo del 26 de agosto de 1943. Artículo 344 y Artículo 615 ((Disponible en: https://www.mtss.go.cr/tramites-servicios/catalogo-tramites/sindicatos.html)

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

Indique la organización gubernamental ante la cual está registrada la representación de los trabajadores, incluyendo nombres y datos de contacto:	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. Departamento de Organizaciones Sociales. Dirección: Edificio Anexo (Nauyaca), primer piso, lado oeste del Hotel Villa Tournón, calle San Francisco de Blancos, Goicoechea, San José. Teléfono: (+506) 2221-2375. Correo electrónico: gabriela.sanchez@mtss.go.cr
Indique el tipo de comprobante de registro disponible (es decir, certificado, documento de identidad o carta):	Certificación de representantes y/o Junta Directiva
Comentarios adicionales:	N/A

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

2	REPRESENTACIÓN DE TRABAJADOR GRASP
2.1	Los trabajadores actuales han decidido contar con la representación adecuada para ayudar a evaluar, comunicar y supervisar sus intereses ante el productor.
2.2	Una vez que los trabajadores toman una decisión sobre la representación, la dirección comunica a los trabajadores actuales la composición y el tipo de representación obrera.
2.3	El productor se asegura de que la representación de los trabajadores se decida durante el momento de mayor presencia de trabajadores en la finca.
2.4	El enlace entre la representación de los trabajadores y la dirección ha recibido instrucciones sobre su función, sus deberes y sus derechos dentro de GRASP.
2.5	Los trabajadores, sus representantes y el productor celebran reuniones mensuales para tratar temas relacionados con GRASP durante el período de mayor afluencia de trabajadores.

Proporcione los enlaces web solicitados a las leyes laborales locales pertinentes y responda a las siguientes preguntas orientadoras:

Enumere los tipos de organizaciones laborales de trabajadores legalmente activas en la agricultura.:	Consejos permanentes o comités permanentes, organizaciones gremiales o sindicatos. (Disponible en: https://webapps.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/worker/sindi/cr.htm)
¿Pueden estas organizaciones tener representación a nivel de finca? Sí/No. En caso afirmativo, incluya el nombre y el artículo:	Sí, es posible tener representación a nivel de finca. Artículos 341 y 615 del Código de Trabajo de Costa Rica (Disponible en: https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf)
Enumere los tipos de documentos necesarios para verificar el registro de las organizaciones de trabajadores:	Inscripción o registro en el Ministerio de Trabajo del país.

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

Indique la entidad gubernamental legal que supervisa este registro.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. Departamento de Organizaciones Sociales. (https://www.mtss.go.cr/tramites-servicios/catalogo-tramites/sindicatos.html)
Indique la normativa que respalda esto:	Ley N° 2, Código del Trabajo del 26 de agosto de 1943. Artículos 344 y 615 (Disponible en: https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf)
Indique las normas que otorgan a los trabajadores el derecho a participar en reuniones sobre representación sin que se les reduzca el salario:	Constitución Política de la República de Costa Rica, Art. 60. (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871) Ley N° 2, Código de Trabajo del 26 de agosto de 1943, Artículo 367.
Indique las autoridades laborales disponibles para los trabajadores agrícolas (incluya nombre y datos de contacto):	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (https://www.mtss.go.cr/) Tribunales Laborales, Poder Judicial de Costa Rica (https://audienciasvirtuales.poder-judicial.go.cr/index.php/materias/laboral/contactenos-ml)
Proporcione las fechas aproximadas de las temporadas de cosecha para la auditoría principal de productos GLOBALG.A.P.	Banano (durante todo el año) Piña (durante todo el año) Melon (primer trimestre del año)
Comentarios adicionales:	N/A

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

3	PROCESO DE QUEJAS
3.1	Todos los trabajadores tienen a su disposición un proceso confidencial para presentar quejas, libre de cualquier represalia o sanción.
3.2	El proceso de quejas está implementado y es adecuado al número y tipo de trabajadores para presentar quejas en persona, de forma anónima o a través de la representación de los trabajadores.
3.3	Se ha instruido a la representación de los trabajadores sobre cómo utilizar el proceso en nombre de otros trabajadores en relación con los derechos incluidos en las políticas de derechos humanos del productor.
3.4	Se proporcionan instrucciones fáciles de entender a todos los trabajadores sobre el proceso de reclamación.
3.5	Existen uno o más lugares bien conocidos donde presentar quejas, al menos uno de los cuales debe ser independiente del personal de supervisión.
3.6	El productor deberá esforzarse por resolver cualquier queja mientras el trabajador esté a su servicio, de manera oportuna y proporcional a la naturaleza de la queja presentada.
3.7	Se mantiene un registro resumido de todas las quejas presentadas en los últimos 24 meses para demostrar que han sido recibidas y atendidas.

Proporcione los enlaces web solicitados a las leyes laborales locales pertinentes y responda a las siguientes preguntas orientadoras:

¿Existen organizaciones (además de los tribunales o el gobierno) que resuelvan conflictos entre empleadores y trabajadores? Sí/No. En caso afirmativo, incluya el nombre y la información de contacto:

Centros privados de resolución alternativa de conflictos (Centros RAC), autorizados por la Dirección General de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Disponible en: https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/centros_rac.html)

¿Existen oficinas gubernamentales que medien en conflictos entre empleadores y trabajadores? Sí/No. En caso afirmativo, indique el nombre y la información de contacto:

Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Información de contacto disponible en: https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-de-asuntos-laborales/direccion-asuntos-laborales.html)

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

¿Están regulados los procedimientos de reclamación en la normativa local? Sí/No. Proporcione la fuente:	Sí. Las quejas laborales se tramitan a través del Departamento de Asuntos Laborales del MTSS (https://www.mtss.go.cr/tramites-servicios/catalogo-tramites/). Sin embargo, la legislación costarricense permite la resolución directa de conflictos entre empleadores y trabajadores (https://mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/criterios_juridicos/documetos/OFP-MTSS-DAJ-AER-069-2024.pdf).
¿Especifica la normativa nacional cómo tramitar las quejas? Sí/No. Proporcione la fuente:	No.
¿Existe alguna normativa local que especifique cómo pueden los trabajadores presentar una queja ante el tribunal local? Sí/No. En caso afirmativo, indique el nombre y los artículos:	No.
¿Puede cualquier trabajador presentar una queja ante el tribunal local? Sí/No. Proporcione la fuente:	Sí. Ley N° 2, Código del Trabajo del 26 de agosto de 1943. Artículo 364 (Disponible en: https://www.mtss.go.cr/tramites-servicios/catalogo-tramites/sindicatos.html)
¿Puede un representante de los trabajadores presentar una queja ante un tribunal en nombre de los trabajadores? Sí/No. En caso afirmativo, incluya el nombre del tribunal y una persona de contacto:	Sí. Ley N° 2, Código del Trabajo del 26 de agosto de 1943. Artículo 364 (Disponible en: https://www.mtss.go.cr/tramites-servicios/catalogo-tramites/sindicatos.html)
¿Existe alguna referencia en la normativa local sobre normas internas para la tramitación de quejas? Sí/No. En caso afirmativo, indique la fuente:	No.
Comentarios adicionales:	N/A

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

4	POLÍTICAS DE DERECHOS HUMANOS DEL PRODUCTOR
4.1	El productor cuenta con una política de protección de los derechos humanos y la cumple, reconociendo los derechos recogidos en los Convenios Fundamentales sobre el Trabajo de la OIT y oponiéndose a cualquier forma de trabajo forzoso, corrupción, castigo corporal, acoso o abuso, y discriminación, y apoyando buenas condiciones laborales, prácticas sociales y derechos humanos para todos los trabajadores.
4.2	Todos los trabajadores reciben información sobre el contenido de la política de derechos humanos del productor.
4.3	Todo el personal de supervisión está informado sobre el contenido de la política de derechos humanos del productor.
4.4	El productor comunica su política de derechos humanos a todos los subcontratistas laborales. A los demás subcontratistas y visitantes se les informa cuando visitan la finca.
4.5	La política de Derechos Humanos se revisa cada tres años, o cuando se produce un cambio en la legislación laboral o en el GRASP, lo que ocurra primero.

Proporcione los enlaces web solicitados a las leyes laborales locales pertinentes y responda a las siguientes preguntas orientadoras:

¿Existe alguna oficina gubernamental encargada de los derechos de los trabajadores? Sí/No. En caso afirmativo, incluya nombres y datos de contacto:

Sí. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Información de contacto disponible en: https://www.mtss.go.cr/)

¿Existe alguna oficina, organización o ONG que trabaje en la protección de los derechos humanos? Sí/No. En caso afirmativo, incluya nombres y datos de contacto:

Sí. Defensoría de los Habitantes. (Información de contacto disponible en: https://www.dhr.go.cr/)

¿Existe alguna asociación o grupo de productores que proporcione información sobre derechos laborales? Sí/No. En caso afirmativo, incluya el nombre y la información de contacto:

Sí. Defensoría de los Habitantes. (Información de contacto disponible en: https://www.dhr.go.cr/)

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

¿Alguno de los derechos humanos enumerados en los principios anteriores se refleja en las leyes del país? Sí/No. En caso afirmativo, indique la fuente (por ejemplo, enumere las leyes contra la corrupción, el acoso, la discriminación, etc., y proporcione los enlaces web).	Respeto a la libertad y a la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley. LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA - 7476, (Disponible en: https://www.asamblea.go.cr/sd/Documents/BIBLIOTECADIGITAL/DOCUMENTOS/LEYES/Ley%207476%20Ley%20Contra%20el%20Hostigamiento%20Sexual%20en%20el%
¿Existen oficinas gubernamentales que brinden apoyo o información sobre estos temas? Sí/No. En caso afirmativo, por favor, enumérelas e incluya sus datos de contacto:	Sí. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Información de contacto disponible en: https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf)
¿Existen organizaciones (gubernamentales o no gubernamentales) que apoyen a los migrantes y sus derechos? Sí/No. En caso afirmativo, por favor, enumérelas e incluya sus datos de contacto:	Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) Dirección: San José, Zona Industrial, Costa Rica. Teléfono: +506 2299 8100. Correo electrónico: contraloriadeservicios@migracion.go.cr; Asociación Nacional para la Defensa de los Derechos de los Migrantes y Refugiados (ANADDIR). Dirección: 200 E. De la Iglesia la Dolorosa, 3ra y
Comentarios adicionales:	N/A

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

5	ACCESO A LA INFORMACIÓN SOBRE REGULACIÓN LABORAL
5.1	Los trabajadores y sus representantes reciben información actualizada y fácil de entender sobre el salario mínimo, la jornada laboral, los descansos, la baja por maternidad y enfermedad, el acoso y la discriminación, la libertad de asociación, los días festivos, los sindicatos y los datos de contacto de las autoridades laborales locales.
5.2	Teniendo en cuenta las diferencias entre la legislación nacional y local y la normativa GRASP, el productor siempre aplica el nivel más alto de protección a los trabajadores.

Proporcione los enlaces web solicitados a las leyes laborales locales pertinentes y responda a las siguientes preguntas orientadoras:

¿Las leyes laborales esenciales son de acceso público (en el idioma local)? Sí/No. En caso afirmativo, indique la organización y el formato en que están disponibles (incluya enlaces web, si los hay):	Sí. Marco legal del Código del Trabajo (https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/marco-legal.html) Portal de la Imprenta Nacional (https://www.imprentanacional.go.cr/gaceta/)
Comentarios adicionales:	N/A

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

6	DOCUMENTOS SOBRE LAS CONDICIONES DE EMPLEO E INDICADORES DE TRABAJO FORZADO
6.1	Todos los trabajadores están legalmente habilitados para trabajar en las instalaciones del productor y en las actividades que se les asignen.
6.2	Todos los trabajadores han accedido al trabajo de forma voluntaria y libre: - Sin ser presionado, forzado o intimidado - Sin estar obligado a pagar (directa o indirectamente) una tarifa o costo relacionado por ser contratado, o realizar depósitos monetarios, garantías financieras o depósitos de efectos personales para ser empleado. - Comprender y aceptar libremente el documento de términos y condiciones de empleo.
6.3	Todas las agencias de empleo y subcontratistas laborales contratados están legalmente autorizados para operar y/o registrados ante las autoridades laborales cuando existe dicho registro.
6.4	Para cada trabajador, existe un documento con los términos y condiciones de empleo desde el momento en que se inició la relación laboral.
6.5	El empleador verifica la información relativa al nombre completo, la nacionalidad y la fecha de nacimiento del trabajador antes de la contratación, y esta información se incluye correctamente en los documentos de términos y condiciones del trabajador.
6.6	Los documentos de términos y condiciones de empleo incluyen información actualizada sobre el período de empleo, el tipo de contrato, una descripción básica del puesto, salarios, pagos, horario laboral, descansos, días festivos e información sobre la baja por maternidad o enfermedad aplicable por ley.
6.7	Las condiciones laborales que figuran en este documento cumplen con la legislación nacional y los convenios colectivos.
6.8	Las modificaciones al documento de condiciones de empleo han sido registradas, comunicadas y aceptadas por el trabajador.
6.9	El documento de términos y condiciones de empleo, junto con otros documentos relevantes de los trabajadores contratados durante los ciclos de producción anteriores y actuales, está a disposición de los trabajadores.

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

Proporcione los enlaces web solicitados a las leyes laborales locales pertinentes y responda a las siguientes preguntas orientadoras:

¿Se requiere un documento nacional de identidad en el país? Sí/No:	Si.
En caso afirmativo, indique los documentos legales o aceptados que se requieren para trabajar en el país. Proporcione la fuente:	Cédula de identidad para residentes nacionales. Ley Orgánica del Tribunal Supremo Electoral y del Registro Civil, Ley n.º 3504, art. 89 y 93. (Disponible en: https://www.tse.go.cr/pdf/normativa/leyorganicaTSE.pdf) Tarjeta de residencia temporal/permanente (para residentes extranjeros). Ley General de Migración e Inmigración n.º 8764, art. 33
¿Se requieren permisos de trabajo para los trabajadores extranjeros? Sí/No. Proporcione la fuente:	Permiso de trabajo expedido por la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME). Fuente: www.migracion.go.cr
¿Es legal hacer copias de estos documentos para guardarlas en los archivos de los trabajadores? Sí/No. Proporcione la fuente:	LEY DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS FRENTE EL TRATAMIENTO DE SUS DATOS PERSONALES Ley N° 8968, Art. 5 (Disponible en: https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/CR4%20Ley%20de%20Protecci%C3%B3n%20de%20la%20Persona%20frente%20al%20Tratamiento%20de%20sus%20Datos%
¿Cuál es la edad mínima legal para trabajar? Proporcione la fuente:	18 años. Adolescentes entre 15 y 18 años solo bajo régimen especial de protección. Artículos 78, 81 y 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia N° 7739 (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=43077&nValor3=143888&param2=1&strTipM=TC&lR
¿Es legal el trabajo penitenciario en el país? Sí/No. Proporcione la fuente:	Sí. Artículos 54 a 57 del Código Penal (1941). (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=37382&nValor3=83854&strTipM=TC).

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

¿Está regulado el concepto de servidumbre por deudas en la normativa local? Sí/No. Proporcione la Fuente.	Sí. Ley contra la trata de personas y creación de la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas (CONATT) N° 9095 (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=74132&nValor3=118601&param2=1&strTipM=TC&IResultado=3&strSim=simp)
¿Permiten las normativas locales el cobro de tasas por reclutamiento o contratación? Sí/No. Proporcione la fuente:	No está especificado en la legislación.
¿Están reguladas las agencias de empleo en el país? Sí/No. Proporcione la fuente:	Se prohíbe el funcionamiento de agencias de empleo remuneradas, así como las actividades de los intermediarios, de conformidad con el artículo 80 de la Ley 1860, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Disponible en:
¿Existe alguna oficina oficial/gubernamental donde las empresas deban registrarse? Sí/No. En caso afirmativo, incluya la información de contacto:	Sí. Inscripción en el registro público. Artículos 17 a 20 del Código de Comercio n.º 3284 (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=6239)
¿Esta oficina emite algún documento como comprobante de registro? Sí/No. Proporcione la fuente:	Sí. Comprobante de registro. Artículos 17 a 20 del Código de Comercio N° 3284 (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=6239)
¿Están definidos en la normativa local los términos «permanente», «temporal», «subcontratado», «trabajador a corto plazo», etc.? Sí/No. Indique la fuente y enumere las definiciones:	Artículos 26 y 31 del Código de Trabajo de Costa Rica. (Disponible en: https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf)
Comentarios adicionales:	N/A

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

7	PAGOS
7.1	Los pagos a los trabajadores se realizan de acuerdo con los documentos de términos y condiciones laborales.
7.2	Se notifica a los trabajadores cuándo se realizan los pagos.
7.3	El registro de información de pago es accesible para los trabajadores actuales y se conserva en archivo durante al menos 24 meses.

Proporcione una lista de las leyes laborales locales pertinentes y responda a las siguientes preguntas orientadoras:

¿Existe un sistema gubernamental para registrar la información de planilla? Sí/No. En caso afirmativo, incluya el nombre.:

. Sí. Informe de planilla de la Caja Costarricense de Seguro Social de Costa Rica.

¿Qué información recopilan? Enumere los detalles:

Nombre, cargo y salario

¿Los trabajadores tienen acceso a la información? Sí/No:

Si

¿La ley exige registros contables para la agricultura? Sí/No. Proporcione la fuente:

Sí. Art. 251 Código de Comercio N° 3284 (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?Comentario param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=6239&nValor3=89980&strTipM=TC)

Comentarios adicionales:

N/A

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

8	SALARIOS
8.1	Las planillas o registros muestran la cantidad de tiempo trabajado (incluidas las horas extras) o la cantidad de cosecha y los salarios y/o las horas extras pagadas.
8.2	Los salarios, pagos, número de horas, cotizaciones a la seguridad social/pensiones y los impuestos sobre la planilla que figuran en la planilla cumplen con los términos y condiciones de empleo, con la normativa laboral nacional y/o con los convenios colectivos.
8.3	Todos los trabajadores perciben al menos el salario mínimo nacional y/o el salario estipulado en el convenio colectivo dentro del horario laboral habitual.
8.4	Cualquier deducción del salario se incluye en la planilla y se justifica legalmente por escrito, se explica claramente y el trabajador la acepta en sus archivos.

Proporcione una lista de las leyes laborales locales pertinentes y responda a las siguientes preguntas orientadoras.:

¿Existe un salario mínimo en el país? Sí/No:	Si
¿Es aplicable a la agricultura? Sí/No:	Si
¿Cuál es el salario mínimo para el sector agrícola? Indique todos los salarios mínimos aplicables y/o dónde encontrarlos:	Salario diario: ¢12.236,95 (Colones) / Categoría de trabajador agrícola - Trabajo manual (Disponible en: https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/salarios/lista-salarios.html)
¿Existe un convenio colectivo para el sector agrícola? Sí/No. Incluya el nombre y la fuente:	No
¿Qué deducciones salariales están permitidas por ley? Proporcione la fuente:	Deducciones legales obligatorias: Caja Costarricense de Seguridad Social (CCSS), Impuesto sobre la Renta (ISR), embargos judiciales (si corresponde). Las cuotas sindicales, los préstamos o créditos y los ahorros solo se permiten con la autorización del trabajador. Artículos 69-k) y 171 del Código de Trabajo de Costa Rica

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

¿La normativa local limita la deducción permitida para el pago de préstamos o anticipos? Sí/No. Proporcione la fuente:	Sí. Artículo 172 del Código de Trabajo de Costa Rica (Disponible en: https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf)
¿Es legal cobrar una tarifa de reclutamiento en el país? Sí/No. Proporcione la fuente:	No.
¿Existen fuentes de información sobre el costo de mercado de las necesidades básicas? Sí/No. Proporcione la fuente:	Sí. Índice de Precios al Consumidor (https://inec.cr/indicadores/indice-precios-al-consumidor)
¿La normativa local exige comprobante de pago de salarios? Sí/No. Proporcione la fuente:	Sí. Artículo 176 del Código de Trabajo de Costa Rica (Disponible en: https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf)
¿Qué tipo de pruebas se requieren?	Libro de sueldos o planilla, donde se registra el salario de cada trabajador
¿Existe alguna normativa legal sobre salarios calculados por pieza, unidad o cuota? Sí/No. En caso afirmativo, ¿cuál? Proporcione la fuente.	Sí. Art. 164 del Código de Trabajo de Costa Rica (Disponible en: https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf). COSTA RICA. DECRETO DE SALARIO MÍNIMO (Disponible en:
¿Están reguladas por ley las comisiones de las agencias de contratación o de empleo? Sí/No. Fuente:	Se prohíbe el funcionamiento de agencias de empleo remuneradas, así como las actividades de los intermediarios, de conformidad con el artículo 80 de la Ley 1860, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Disponible en:
¿Existen leyes en el país sobre la servidumbre por deudas? Sí/No. Indicar fuente:	Sí. Ley contra la trata de personas y creación de la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas (CONATT) No. 9095 (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?
Comentarios adicionales:	N/A

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

9	PERSONAS EN EDAD LABORAL, TRABAJO INFANTIL Y JÓVENES TRABAJADORES
9.1	El productor verifica que ningún trabajador menor de la edad mínima legal para el empleo o de la edad de finalización de la educación obligatoria (la que ofrezca mayor protección) trabaje en las instalaciones de producción. La edad mínima para el empleo no será inferior a 15 años, y a 13 años para trabajos ligeros. En los países exentos del Convenio 138 de la OIT, la edad mínima para el empleo no será inferior a 14 años, y a 12 años para trabajos ligeros.
9.2	El productor comprueba que ningún trabajador menor de 18 años realice trabajos nocturnos o tareas de naturaleza peligrosa en ningún centro de producción.
9.3	Los niños que trabajen en explotaciones agrícolas familiares solo podrán ser empleados por su núcleo familiar en condiciones que garanticen su protección, su derecho a la educación y su seguridad.
9.4	Se ha informado al personal de supervisión sobre los requisitos legales relativos a la edad laboral y sobre el plan de medidas correctivas vigente (en caso de que se detecte que trabajadores menores de 18 años están trabajando incumpliendo la normativa).

Proporcione los enlaces web solicitados a las leyes laborales locales pertinentes y responda a las siguientes preguntas orientadoras.:

¿Cuál es la edad mínima legal para trabajar? Proporcione la fuente:

18 años. Adolescentes entre 15 y 18 años solo bajo régimen de protección especial. Los niños menores de 15 años están prohibidos. Artículos 78, 81 y 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia No. 7739 (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?

¿Cuál es la mayoría de edad en el país? Proporcione la fuente:

18 años de edad. Fuente: Art. 37 Código Civil, Ley 30 de 19 de abril de 1885. (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=15437)

¿Las normativas locales enumeran las actividades peligrosas en la agricultura? Sí/No. Proporcione la fuente:

No.

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

¿Existe una definición legal de explotación agrícola familiar? Sí/No. Proporcione la fuente:	No.
¿Cuál es el número máximo de horas que un menor de edad puede trabajar legalmente? Proporcione la fuente:	Los adolescentes (de 15 a 18 años) no pueden trabajar más de seis horas al día ni treinta y seis horas a la semana. El trabajo nocturno para adolescentes está prohibido. Este tipo de trabajo se entiende que incluye el trabajo realizado entre las 7:00 p.m. y las 7:00 a.m. del día siguiente, excepto el trabajo mixto,
¿Qué oficina gubernamental supervisa los casos de trabajo infantil en el país? Incluya los datos de contacto:	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), (https://www.mtss.go.cr/), Oficina para la Eliminación y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de los Trabajadores Adolescentes (OATIA). Correo electrónico de contacto: trabajoinfantiladolescente@mtss.go.cr
¿Existen otras organizaciones reconocidas?	Patronato Nacional de la Infancia (PANI), información de contacto disponible en : https://pani.go.cr/
¿Estas organizaciones proporcionan permisos (documentos) como prueba de autorización para que los niños trabajen? Sí/No. En caso afirmativo, ¿qué tipo de documento?	No se requiere permiso de trabajo por escrito. Artículo 78 del Código de la Niñez y la Adolescencia N° 7739 (Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/codigo_ninez_adolescencia_costa_rica.pdf)
¿Existen documentos públicos o un registro que acrediten la tutela de un menor? Sí/No. En caso afirmativo, ¿qué tipo de documentos o registro?	Sí. Resolución judicial emitida por un Juzgado de Familia. Art. 184 y 185 Código de Familia N° 5476. (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=970)
Comentarios adicionales:	N/A

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

10	EDAD ESCOLAR OBLIGATORIA Y ACCESO A LA ESCUELA
10.1	Todos los niños en edad escolar obligatoria que vivan o trabajen en cualquier centro de producción tendrán acceso a la educación escolar.
10.2	El productor verifica y mantiene registros con el nombre completo, el nombre de los padres y la fecha de nacimiento de todos los niños en los centros de producción que sean menores de la edad de finalización de la escolarización obligatoria.
10.3	Si no es posible el acceso a una escuela, el productor facilita el transporte para los niños menores de la edad de finalización de la escolarización obligatoria.
10.4	Si no hay escuelas disponibles para los niños que viven o trabajan en los centros de producción y que son menores de la edad de escolarización obligatoria, el productor facilita la escolarización en el propio centro.

Proporcione los enlaces web solicitados a las leyes laborales locales pertinentes y responda a las siguientes preguntas orientadoras:

¿Es obligatoria la educación escolar para los niños por ley? Sí/No. Proporcione la fuente:

Sí. La educación preescolar, básica general y diversificada es obligatoria, Art. 78 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871)

¿Existe una edad mínima y/o máxima de escolarización obligatoria para los niños en la normativa local? Sí/No. En caso afirmativo, ¿cuál es la edad mínima/máxima? Proporcione la fuente:

Sí. De 7 a 14 años de edad. Art. 2 Ley General de Educación Común. (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=35307)

¿Existe alguna organización gubernamental que supervise la educación escolar de los niños? Sí/No. En caso afirmativo, indique cuál(es):

Sí. Ministerio de Educación Pública (MEP)

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

What is the government organization that oversees education for children? Include name and contact:	Ministerio de Educación Pública (MEP). Teléfono: (+506) 2221-4102/ 2221-4104 Correo electrónico: derechosestudiantiles@mep.go.cr; sitio web: https://www.mep.go.cr/
Comentarios adicionales:	N/A

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

11	SISTEMAS DE REGISTRO DE TIEMPO
11.1	Se ha implementado un sistema de registro de tiempo adecuado al tipo y tamaño de la planta de producción.
11.2	El sistema proporciona un registro de las horas de trabajo habituales y las horas extraordinarias de cada trabajador.
11.3	El sistema proporciona un registro de los descansos diarios efectivos, los descansos semanales y los días festivos de cada trabajador.
11.4	Todos los trabajadores reciben instrucciones sobre el sistema de registro de horas y sobre cómo verificar su funcionamiento.
11.5	Cada trabajador tiene acceso a un resumen de los registros del sistema antes o en el momento del pago del salario, al menos en el idioma de instrucción del trabajador o en el idioma o idiomas predominantes de la plantilla.

Proporcione los enlaces web solicitados a las leyes laborales locales pertinentes y responda a las siguientes preguntas orientadoras.:

¿Están las horas de trabajo regulares definidas por ley? Sí/No. Proporcione la fuente:

Sí. Artículos 135 a 146 del Código de Trabajo, Ley N° 2 (27 de agosto de 1943). (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045)

¿Están las horas extras definidas por ley? Sí/No. Proporcione la fuente:

Sí. Artículo 140 del Código de Trabajo, Ley N° 2 (27 de agosto de 1943). (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045)

¿Existen otros sistemas para calcular el total de horas trabajadas? Sí/No. Proporcione la fuente:

No.

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

En caso afirmativo, enumere los tipos de sistemas (por ejemplo, número promedio de horas en un período, horario flexible, semanas laborales comprimidas, etc.):	N/A
¿Existe un límite máximo de horas extras estipulado por ley? Sí/No. Proporcione la fuente:	Sí. La jornada laboral extraordinaria, sumada a la jornada laboral ordinaria, no podrá exceder de doce horas diarias. Artículos 139, 140 y 141 del Código del Trabajo, Ley N° 2 (27 de agosto de 1943). (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?
Are breaks/rest time from work regulated b ¿Están regulados por ley los descansos/tiempos de descanso laboral? Sí/No. Proporcione la fuente:y law? Yes/No. Provide source:	Sí. Artículo 137 del Código de Trabajo, Ley N° 2 (27 de agosto de 1943). (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045)
¿Existen convenios colectivos que regulen las horas de trabajo en la agricultura? Sí/No. En caso afirmativo, indique cuáles:	No
Comentarios adicionales:	N/A

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

12	HORARIO LABORAL
12.1	En los registros se muestran las horas de trabajo (incluidas las horas extras, el trabajo nocturno y los días de descanso/pausas), con indicación de la temporada alta/de cosecha.
12.2	Todas las horas extraordinarias son voluntarias, salvo que la legislación nacional o el convenio colectivo dispongan lo contrario.
12.3	No se solicitarán horas extras de forma regular en un ciclo/año de producción y según lo estipulado por la ley.
12.4	La jornada laboral no excederá las 48 horas semanales (sin incluir las horas extraordinarias), salvo que lo disponga la ley o el convenio colectivo. El empleador deberá informar del total de horas trabajadas y, si estas superan las 48 horas, deberá contar con las medidas de seguridad adecuadas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Si la legislación nacional y los convenios colectivos establecen una jornada laboral semanal inferior (sin incluir las horas extraordinarias), prevalecerán estos límites inferiores.
12.5	Los descansos/días de descanso que constan en los registros indican el cumplimiento de las normativas nacionales y/o los convenios colectivos. Si no están específicamente regulados para la agricultura por leyes locales o convenios colectivos, los descansos/días de descanso incluyen, como mínimo: (a) Breves descansos durante la jornada laboral (b) Descansos suficientes para las comidas (c) Descanso diario o nocturno de al menos 8 horas en un período de 24 horas (d) Descanso de al menos un día natural completo a la semana
12.6	El total de horas de trabajo semanales (incluidas las horas extraordinarias) que figura en los registros indica el cumplimiento de la legislación nacional y los convenios colectivos. Si la legislación nacional establece límites de horas de trabajo semanales superiores a 60 horas (incluidas las horas extraordinarias) en temporada alta y/o los trabajadores agrícolas están exentos de dichos límites, el empleador debe informar el total de horas semanales trabajadas y las medidas de seguridad adecuadas que se han implementado para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.
12.7	El personal de supervisión recibe instrucciones sobre las medidas de seguridad vigentes para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores cuando trabajan fuera del horario laboral semanal habitual y/o durante el horario laboral semanal de temporada alta.
12.8	Se informa a los trabajadores sobre la importancia de utilizar eficazmente los días/descansos durante la temporada alta.

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

Proporcione los enlaces web solicitados a las leyes laborales locales pertinentes y responda a las siguientes preguntas orientadoras:

¿Están las horas extras reguladas por ley? Sí/No. Proporcione la fuente (consulte la pregunta similar del principio 11):	Sí. Artículo 140 del Código de Trabajo, Ley N° 2 (27 de agosto de 1943). (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045)
¿Está la ley definida como voluntaria la realización de horas extras? Sí/No. Proporcione la fuente (consulte una pregunta similar del principio 11):	Sí. Artículo 139 del Código de Trabajo, Ley N° 2 (27 de agosto de 1943). (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045)
¿La ley establece circunstancias especiales para solicitar horas extras? Sí/No. En caso afirmativo, ¿en qué casos? Proporcione la fuente.	Sí. Artículos 140 y 141 del Código de Trabajo, Ley N° 2 (27 de agosto de 1943). (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045)
¿Existe un número máximo de horas extraordinarias estipulado por ley? Sí/No. Proporcione la fuente (consulte la pregunta similar del principio 11):	Sí. La jornada laboral extraordinaria, sumada a la jornada laboral ordinaria, no podrá exceder de doce horas diarias. Artículos 139, 140 y 141 del Código de Trabajo, Ley N° 2 (27 de agosto de 1943). (Disponible en:
¿Permite la legislación local promediar el total de horas trabajadas como método para calcular el número máximo de horas de trabajo? Sí/No. Fuente:	No está especificado en la ley local.
El número máximo legal de horas de trabajo totales es: (indicar si es por día/semana/mes/año) Proporcionar fuente:	La semana laboral ordinaria de 48 horas (Art. 136) y la semana laboral de horas extras de no más de 12 horas (Art. 140). No más de 60 horas semanales en total; Código del Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943.
El número máximo legal de horas de trabajo totales es: (indicar si es por día/semana/mes/año) Proporcionar fuente::	La jornada laboral ordinaria no podrá exceder de ocho horas diurnas, seis horas nocturnas y cuarenta y ocho horas semanales. Art. 136 Código del Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943. (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

El número máximo legal de horas extras es: (indicar si es por día/semana/mes/año) Proporcionar fuente:	La jornada laboral extraordinaria, sumada a la jornada laboral ordinaria, no podrá exceder de doce horas. Art. 140 Código del Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943. (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045)
El número máximo legal de horas de trabajo para los turnos nocturnos es: (indicar si es por día/semana/mes/año) Proporcionar fuente:	La jornada laboral ordinaria no podrá exceder de ocho horas diurnas, seis horas nocturnas y cuarenta y ocho horas semanales. Art. 136 Código del Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943.
¿Existen excepciones al número máximo legal de horas de trabajo? Sí/No. En caso afirmativo, ¿cuáles son las excepciones? Proporcione la fuente.	Excepto cuando un accidente o riesgo inminente ponga en peligro a personas, establecimientos, maquinaria o instalaciones, cultivos, productos o cosechas y, sin daño evidente, los trabajadores no puedan ser reemplazados o el trabajo de los que actualmente trabajan no pueda ser suspendido. Art. 140 Código del Trabajo,
El número máximo legal de horas de trabajo durante la temporada alta/de cosecha o la temporada de mayor actividad es: (indicar si es por día/semana/mes/año) Proporcionar fuente:	No más de 60 horas semanales en total; Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943. (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045)
Enumere el número mínimo de descansos diarios estipulado por ley.	
¿Son remunerados estos descansos? Sí/No. Proporcione la fuente:	El descanso mínimo obligatorio que deben recibir los trabajadores durante media hora al día, siempre que sea continuo; Art. 137 Código del Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943. (Disponible) http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045)
El número mínimo legal de días de descanso por semana es: Proporcione la fuente:	Un día de descanso absoluto después de cada semana o cada seis días de trabajo continuo; Art. 152 Código del Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943. (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045)
Comentarios adicionales:	N/A

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org

13	PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS
13.1	Existe un procedimiento disciplinario por escrito.
13.2	Se informa a los trabajadores sobre los términos del procedimiento disciplinario, incluyendo que cualquier deducción salarial como medida disciplinaria está prohibida.
13.3	Se conserva un registro de todas las medidas disciplinarias adoptadas durante los últimos 24 meses.

Proporcione los enlaces web solicitados a las leyes laborales locales pertinentes y responda a las siguientes preguntas orientadoras.:

¿Están reguladas por ley las deducciones salariales? Sí/No.
Proporcione la fuente:

Sí. Art. 173 Código del Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943. (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045)

¿Qué deducciones están permitidas? Proporcione la fuente:

Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), Impuesto sobre la Renta (ISR), embargos judiciales (si corresponde). Las cuotas sindicales, los préstamos o créditos y los ahorros solo se permiten con la autorización del trabajador. Artículos 69-k) y 171 del Código de Trabajo Costarricense (Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?

Comentarios adicionales:

N/A

© GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH
Spichernstrasse 55 | 50672 Cologne, Germany | info@globalgap.org
www.globalgap.org