

# NOVEDADES NORMATIVAS AGOSTO 2019



Bufete  
*Godínez*  
& Asociados

# INDICE

1. Leyes
2. Proyectos legislativos
3. Resoluciones administrativas



## PRIMERA PARTE. LEYES

Aun y cuando no ha sido publicado en La Gaceta al cierre del 31 de agosto, se incluye un avance del texto del Proyecto de Ley para regular el teletrabajo, que fue aprobado en segundo debate en la Asamblea Legislativa, este 27 de agosto.

## APROBADA LA LEY DE TELETRABAJO

**Proyecto de ley:** Expediente No. 21.141

**Estado:** Aprobado en segundo debate en plenario legislativo.

**Importancia:** Entre los aspectos que regula este proyecto de ley, que se aplicara tanto para los empleados públicos como para los privados, se encuentran los siguientes:

- ▶ El teletrabajo es de carácter voluntario y se puede acordar esta modalidad de trabajo tanto al inicio como durante la relación laboral. De la misma manera, una vez acordado puede ser revocado de manera justificada, con 10 días naturales de anticipación a su fecha de cese y conforme el procedimiento estipulado a lo interno de cada centro de trabajo. Dicho procedimiento de revocatoria únicamente aplica en caso de que se haya acordado el teletrabajo de forma posterior al inicio de la relación laboral.
- ▶ En caso de que el teletrabajo no haya sido previsto en el contrato de trabajo como una de las funciones a llevar a cabo, únicamente se podrá incorporar por medio de un addendum. En dicho acuerdo establecerá la información concerniente a las labores, los derechos y las responsabilidades de las partes, que resulten necesarias para llevar a cabo el teletrabajo. En caso de que exista ya una relación de trabajo que se desarrolle por medio del teletrabajo, se debe de suscribir un mutuo acuerdo que regule lo estipulado en el texto de la ley.
- ▶ El acuerdo suscrito no podrá contravenir las jornadas contempladas dentro del Código de Trabajo. No obstante, se prevé la posibilidad de flexibilizar el horario de trabajo mediante previo acuerdo con la jefatura y mientras no se afecte el desarrollo de las labores.
- ▶ Los métodos de evaluación y control deberán de ser previamente determinados en el acuerdo a suscribir y deben de ser proporcionales a los aplicados en el centro de trabajo.
- ▶ Se prohíbe el trato discriminatorio en perjuicio de quienes teletrabajen, en cuanto al acceso a la formación y oportunidades de desarrollo
- ▶ En caso de que el teletrabajo sea acordado al inicio de la relación laboral, no se podrá exigir que el trabajador posteriormente realice las labores en el centro de trabajo, salvo mediante la suscripción de un mutuo acuerdo con la finalidad de modificar las condiciones de trabajo.
- ▶ Se establece obligaciones para los patronos y trabajadores relacionadas al uso de las herramientas de trabajo, equipo informático propiedad del trabajador, trato de información confidencial, reconocimiento de salario ante casos en los que no es posible prestar el servicio por razones no imputables al trabajador, plazo de información del trabajador ante la presencia de determinadas situaciones que afecten la prestación del servicio, etc.
- ▶ Se aplicarán las mismas pólizas de riesgo de trabajo para quienes trabajen por medio de teletrabajo y se consideran riesgos de trabajo, en la modalidad de teletrabajo, los accidentes y las enfermedades que les ocurran con ocasión o a consecuencia del teletrabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada.



## SEGUNDA PARTE. PROYECTOS LEGISLATIVOS

### APRUEBAN DICTAMEN AFIRMATIVO DE MAYORÍA DEL PROYECTO DE LEY PARA BRINDAR SEGURIDAD JURÍDICA SOBRE LA HUELGA Y SUS PROCEDIMIENTOS.

**Proyecto de ley:** Expediente No. 21.049

**Publicación:** Alcance N.184 a La Gaceta N.153

**Estado:** Este proyecto de ley se encuentra en discusión en el Plenario Legislativo, el cual puede ser consultado en el Departamento Secretaría del Directorio.

**Importancia:** El proyecto de ley pretende modificar y adicionar artículos al Código de Trabajo en relación a la huelga y sus respectivos procedimientos. Algunos de los cambios de mayor trascendencia que se pretenden imponer son los siguientes:

- ▶ El sindicato debe de actualizar de manera anual ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social una nómina completa de sus miembros y la dirección electrónica para recibir notificaciones sobre los trámites de calificación de huelgas. En caso de incumplir con dicho requerimiento las resoluciones que se les comuniquen se tendrán por notificadas de forma automática y si ello sucede durante el desarrollo del proceso de calificación de una huelga, tal omisión haría que la huelga sea considerada como ilegal.
- ▶ A instancia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio de un juicio en el que se pruebe que el sindicato organiza o incitan a sus afiliados a realizar bloqueos en vías públicas o en el acceso a instalaciones públicas o de servicios públicos, así como a realizar sabotaje sobre bienes públicos o a llevar a cabo cualquier conducta que comporte un ilícito penal, se podrá ordenar la disolución del sindicato.
- ▶ Se considerarán ilegales las huelgas políticas de cualquier índole o aquellas que no tengan conexión directa con la relación de empleo o incumplimientos laborales imputables al patrono.
- ▶ Se establece de manera explícita una lista de servicios públicos esenciales los cuales tendrán prohibida absolutamente la huelga debido a que su suspensión, discontinuidad o paralización puede causar un daño significativo a los derechos de la vida, la salud y la seguridad pública. En dichos servicios esenciales, no será necesario el trámite de calificación de la huelga prevista en el Código de Trabajo.
- ▶ Se establece una lista de servicios trascendentales en los cuales estará permitido el ejercicio de la huelga mientras se garantice la continuidad de prestación de los servicios mínimos para la intención de las personas usuarias.
- ▶ Los rebajos de los salarios en caso de las huelgas sean declaradas como ilegales, procederá de forma retroactiva, desde el momento de presentación de la solicitud de declaratoria de ilegalidad del patrono.
- ▶ Una vez solicitada la calificación de la huelga, el juez tendrá 24 horas para convocar a las partes para en 72 horas acudan a una audiencia oral para la recepción de prueba. Cuando no exista prueba que presentar o no se prueba el porcentaje de apoyo requerido, se dictará sentencia en un plazo no mayor a 48 horas.
- ▶ Si no se cumplen con los plazos anteriormente estipulados, la parte interesada podrá urgir al despacho judicial de llevar a cabo las respectivas actuaciones y si no obtiene tal resultado dentro del término de cinco días, podrá interponer la queja ante la Corte Suprema de Justicia o ante la Inspección Judicial.





## LEY PARA PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL CUIDO DE HIJOS E HIJAS Y COMBATIR LA DISCRIMINACION LABORAL CONTRA LAS MUJERES EN CONDICION DE MATERNIDAD

**Proyecto de ley:** Expediente No. 21.402

**Estado:** Está a la espera de estudio por parte de la Comisión de la Mujer

**Importancia:** Entre los aspectos que regula este proyecto de ley se encuentran los siguientes:

- ▶ Se establece el fuero de protección ante el despido a las personas que cuenten con una licencia por paternidad, de manera que únicamente podrán ser despidos por causa justificada mediante un proceso previo ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo con el fin de comprobar la falta.
- ▶ Se le deberá otorgar a la persona trabajadora un día de licencia con goce salarial, con el fin de que pueda acudir voluntariamente a obtener su constancia de embarazo.
- ▶ Se deberá brindar permiso con goce de salario a la persona trabajadora embarazada o persona encargada, para asistir a los servicios médicos que debe recibir el niño o la niña recién nacido, así como para el retiro de constancias de lactancia en los centros de salud.
- ▶ Se establece el goce obligatorio de una licencia remunerada por paternidad a la persona que conviva con la persona embarazada y asuma las responsabilidades de cuidado del niño o la niña. De igual forma en el caso de adopción. Esta licencia será por un mes, el posterior al nacimiento o adopción.
- ▶ Además, las personas beneficiarias de la licencia por paternidad o maternidad tendrán derecho entre las dos, a un total de dos meses adicionales de licencia por maternidad y por paternidad. La distribución de estos meses adicionales, se realizará de común acuerdo entre ellas. A falta de acuerdo, se otorgará un mes para cada una de las personas trabajadoras.
- ▶ También gozará de una licencia remunerada por los cinco meses posteriores al parto o a la entrega efectiva del niño o niña adoptada, en el caso de que una persona trabajadora asuma sola, el cuidado del hijo o a la hija por nacer o por adoptar.
- ▶ Se establece el tiempo de lactancia como una hora al inicio o una hora antes de la finalización de la jornada laboral. Se prevé que toda persona conviviente y que asuma las responsabilidades de cuidado del niño o la niña durante el período de lactancia, también pueda asumir dicha licencia de lactancia.
- ▶ Se establece una licencia especial adicional a la ordinaria de postparto para las personas que gocen del seguro de paternidad y maternidad en caso de nacimiento prematuro, nacimiento de niños o niñas que presenten discapacidades, necesidades especiales y enfermedades crónicas, en cuyo caso y bajo un criterio médico que se emitirá de manera mensual, se podrá extender la licencia pos parto por un máximo de ocho meses. En partos múltiples, la licencia postparto se extenderá por un mes adicional por cada niño o niña que haya nacido vivo.

## AMNISTÍA PARA LA FORMALIZACIÓN Y RECAUDACIÓN DE LAS CARGAS SOCIALES

Proyecto de ley: Expediente No. 21.522

Publicación: Alcance N.185 a La Gaceta N.154

Estado: Este proyecto de ley pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Económicos.

**Importancia:** El proyecto de ley tiene como finalidad permitir a patronos, trabajadores independientes y asegurados voluntarios que se encuentren en condición de morosidad, la formalización y recaudación de cargas sociales por medio de la condonación de cobros por mora, multas sanciones e intereses.

- ▶ Lo anterior será posible si el deudor regulariza su situación por medio de un solo pago o mediante un arreglo de pago, dentro del plazo de seis meses de la entrada en vigencia de la ley. Para el arreglo de pago no será necesario contar con un fiador, siempre que además, el plazo no exceda cinco años.
- ▶ El convenio de pago se incluirán las cuotas correspondientes a los cuatro años anteriores a la entra en vigencia de la ley. Una vez efectuado el pago en un solo tracto o suscrito el convenio de pago, se considerarán extinguidas obligaciones contributivas de esta naturaleza anteriores al plazo de cuatro años.
- ▶ La amnistía anteriormente descrita ser aplicable a los patronos que cumplan, entre otros, con los siguientes condiciones:

1- Que tengan en curso un procedimiento de impugnación de traslados de cargos o hubieren presentado recursos pendientes de resolución contra Informes de Inspección de la Caja Costarricense del Seguro Social.

2- Que tengan procedimientos administrativos concluidos, con o sin arreglo de pago en curso, con o sin proceso de cobro judicial incoado.



## TERCERA PARTE. RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS

Aunque han sido aprobadas en meses anteriores, fueron publicadas en La Gaceta de agosto, las siguientes resoluciones administrativas.

### EN 15 AÑOS DESAPARECERÁ LA CATEGORÍA SALARIAL DE SERVICIO DOMÉSTICO

**Ente emisor:** Concejo Nacional de Salarios

**Resolución:** CNS-RG-2-2019. San José, a las dieciséis horas cincuenta minutos del veinticuatro de junio del dos mil diecinueve.

**Publicación:** La Gaceta N° 151. Martes 13 de agosto del 2019

**Fecha de rige:** 1° de enero del 2020.

**Importancia:** Se acuerda un proceso de eliminación de la brecha salarial, entre el salario mínimo del Servicio Doméstico y el salario mínimo del Trabajador en Ocupación No Calificada definido por jornada, que se va a realizar en un plazo de 15 años. Por consiguiente, el salario mínimo del Servicio Doméstico va a incrementarse anualmente en un 2.33962% y de manera adicional se tomará en cuenta el incremento estipulado para al ajuste general de salarios mínimos.

- ▶ El plazo inicialmente estipulado para la eliminación de la brecha salarial podrá ser reducido en el transcurso del año 2025 en caso de que Consejo Nacional de Salarios determine, mediante estudios técnico-económico, que existe viabilidad de acuerdo a las condiciones económicas, sociales y laborales del país; en cuyo caso, el porcentaje de aumento y el plazo para la eliminación de la brecha salarial serían modificados.
- ▶ Una vez que el salario mínimo para el Servicio Doméstico se equipare con el del Trabajador en Ocupación No Calificada, definido por jornada, se excluirá del Decreto de Salarios Mínimos el Renglón Ocupacional de Servicio Doméstico y los trabajadores pertenecientes a dicha ocupación pasarán a ubicarse dentro del renglón de Trabajador en Ocupación No Calificada, por jornada.

## AUMENTO PROGRESIVO DEL APORTE PATRONAL Y OBRERO AL SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE

**Ente emisor:** Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social

**Resolución:** Artículo 18°, sesión N° 9038, celebrada el 20 de junio de 2019. Reforma al Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte en el Transitorio XI

**Publicación:** Alcance N.191 a La Gaceta N.161 (59 a 61)

**Importancia:** En relación al aporte tripartito para el IVM contemplado en el artículo 33 del Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte se decretan las siguientes graduaciones:

Del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019. (aumento 0.50% al trabajador)	10.16%	Patronos: 5.08% Trabajadores: 3.84% Estado: 1.24%
Del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre del 2022	10.66%	Patronos: 5.25% Trabajadores: 4.00% Estado: 1.41 %
Del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre del 2025	11.16%	Patronos: 5.42% Trabajadores: 4.17% Estado: 1.41%
	11.66%	Patronos: 5.58% Trabajadores: 4.33% Estado: 1.75%
Del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre del 2028		
A partir del 1 de enero del 2029	12.16%	Patronos: 5.75% Trabajadores: 4.50% Estado: 1.91%

## FLEXIBILIDAD EN LA FORMACIÓN DE ACUERDOS DE PAGO

**Ente emisor:** Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social

**Resolución:** Artículo 5°—Acuerdo primero, sesión N° 9043, celebrada el 19 de julio de 2019. Reforma al “Reglamento que regula la formalización de acuerdos de pago por deudas de patronos y trabajadores independientes con la Caja Costarricense de Seguro Social”

**Publicación:** Alcance N.191 a La Gaceta N.161

**Importancia:** Se incluyen transitorios en el reglamento con la finalidad de flexibilizar las condiciones necesarias que los trabajadores independientes y los patronos puedan celebrar un acuerdo o convenio de pago con la Caja Costarricense del Seguro Social en relación a las contribuciones a la Seguridad Social. En relación a los patronos, dependiendo del tipo de garantía que rinda podrán acceder a celebrar arreglos de pago por un plazo mayor y podrán negociar una primera y segunda readecuación del convenio de pago.

**Fecha de rige:** A partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.