

Boletín Informativo

Número 3 / Octubre 2019



Bufete
Godínez
& Asociados



LEYES



EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA DUAL

Ley: No.9728

Publicación: Alcance N.222 a La Gaceta N.195. del 15 de octubre del 2019.

Importancia: Entre los aspectos que regula esta ley se encuentran los siguientes:

- ▶ La Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) tiene como objetivo permitir al estudiante mayor de quince años formarse en dos ámbitos de aprendizaje siendo estos: una formación teórica, por medio de un centro educativo, el cual puede ser de carácter público o privado y una formación práctica, por medio de una empresa formadora la cual debe de encontrarse autorizada para llevar a cabo esta modalidad de aprendizaje.
- ▶ Se establecen distintos requerimientos y obligaciones que las empresas o centros de formación para la empleabilidad para llevar a cabo la EFTP. Entre dichos requerimientos cabe señalar que la empresa deberá de contar con personal certificado como mentor el cual deberá de haber cumplido con los requerimientos dispuestos y haber sido certificado por el INA.
- ▶ Se impone la necesidad de que se suscriba un Convenio de EFTP dual entre la persona representante del centro educativo y la empresa o centro de formación para la empleabilidad con el fin de regular obligaciones y responsabilidades intrínsecas a ambas partes contratantes y sobre a EFTP que se pretende realizar.
- ▶ Se establece de manera explícita que las relaciones jurídicas derivadas del Convenio de EFTP entre la persona estudiante y la empresa o centro de formación para la empleabilidad no son de carácter laboral.
- ▶ A diferencia de lo anterior, se dispone que el contrato de aprendizaje celebrado conforme a Ley de Aprendizaje (No.4903) se considerara para todos sus efectos legales como un contrato de trabajo a plazo fijo. No obstante, cuando el aprendiz se incorpore en los tres meses siguientes de haber concluido su contrato de aprendizaje como trabajador permanente en la empresa donde realizó dicho aprendizaje, para efectos legales se acumulará la antigüedad laboral realizada por medio del contrato de aprendizaje.
- ▶ Se dispone que los estudiantes del programa de EFTP tendrán derecho a un Seguro de Riesgos de Trabajo Especial para la Formación Técnica Dual el cual deberá de ser cubierto por la empresa o centros de formación para la empleabilidad.
- ▶ Se crea un fondo de becas a cargo del Instituto Nacional de Aprendizaje el cual será financiado por la institución y empresas formadoras. Las empresas deberán de hacer un aporte mensual al fondo especial de 120,000 colones mensuales por cada estudiante que reciban (monto indexado anualmente conforma al índice de precios al consumidor). Por otro lado, se exceptúan a las pequeñas y medianas empresas de llevar a cabo dicho aporte. El fondo especial permitirá garantizar los elementos necesarios para que los estudiantes que lleven a cabo la Educación y Formación Técnica Profesional.
- ▶ Por otro lado, al ser una relación especial de aprendizaje y al no contemplar la ley una relación de trabajo entre el estudiante que realiza la Educación y Formación Técnica Profesional y la empresa formadora, la empresa no debería de inscribir la estudiante la Caja Costarricense del Seguro Social. La empresa no debería ni tendría la obligación de pagar salario ni otro tipo de remuneraciones al estudiante.



PROYECTOS DE LEY

LEY PARA RESGUARDAR EL DERECHO DEL TRABAJADOR A RETIRAR LOS RECURSOS DE LA PENSIÓN COMPLEMENTARIA

Proyecto de ley: Expediente No. 21.309

Publicación: Alcance N.223 a La Gaceta N.196. del 16 de octubre del 2019.

Estado: Está a la espera de estudio por parte de la Comisión de Asuntos Hacendarios

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

- ▶ Se establece la posibilidad de que el afiliado designe en caso de su muerte a los beneficiarios del Régimen Obligatorio de Pensiones. Por lo tanto, el afiliado podrá designar a los beneficiarios por medio la Operadora de Pensiones que administra su fondo, o en caso de que el afiliado no realice la designación, los beneficiarios serán los establecidos en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte o el sustituto de este sistema.
- ▶ El afiliado obtendrá los beneficios del Régimen Obligatorio de Pensiones una vez que cumpla con los requisitos del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja del Seguro Social o del régimen del que haya pertenecido a excepción de invalidez o enfermedad terminal que deben de ser calificados como tales por la Caja del Seguro Social o en caso de muerte.
- ▶ Se impone un plazo máximo mayor (45 días) para que a la Operadora de Seguros haga efectivos los beneficios a favor de afiliado.
- ▶ Se establece que el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero podrá establecer por reglamento un registro de beneficiarios que permita a los ciudadanos consultar si han sido designados como beneficiarios de un afiliado al Régimen Obligatorio de Pensiones.
- ▶ Los afiliados al Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias deberán utilizar los recursos de su cuenta individual para elegir una o varias modalidades de pensión, entre las siguientes: a) Una renta vitalicia que ofrezca una compañía de seguros, la cual será una elección irrevocable; b) Un retiro programado; c) Una renta permanente; d) Una renta temporal calculada hasta su expectativa de vida condicionada. Salvo el caso de la renta vitalicia, el pensionado podrá realizar el cambio de modalidad de pensión.
- ▶ Los afiliados del Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias podrán optar por el retiro total de los recursos, siempre y cuando al momento de iniciar el trámite para acceder a la pensión complementaria, el cálculo mensual del monto de la pensión a recibir, determinado por un retiro programado personal, sea menor a un veinte por ciento (20%) del monto de la pensión mínima otorgada por el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la CCSS, o por el régimen público sustituto al que pertenecen. De la misma manera, podrán optar por el retiro total los pensionados enfrenten una enfermedad terminal.



REFORMA INTEGRAL DE LA LEY N.º 7771, LEY GENERAL SOBRE EL VIH/SIDA, DE 29 DE ABRIL DE 1998

Proyecto de ley: Expediente No. 21.031

Publicación: Alcance N.238 a La Gaceta N.204. del 28 de octubre del 2019.

Estado: Está a la espera ser discutido por el Plenario Legislativo

Importancia: Entre los aspectos que regula este proyecto de ley que tendrían un impacto en la relación de trabajo se encuentran los siguientes:

- ▶ Se establece el deber de confidencialidad y la atención integral que deberá de brindar el patrono en caso de que la persona con VIH voluntariamente comunique al patrono su estado serológico, ante dicha comunicación la persona no podrá ser despedido por su estado de salud ni ninguno otro motivo discriminatorio derivado de este.
- ▶ En caso de ser discriminado laboralmente por su condición de salud o estado serológico, la persona con VIH podrá acudir judicialmente para tutelar sus pretensiones por medio del proceso sumario contemplado en el artículo 540 del Código de Trabajo.
- ▶ Los empleadores deberán de incluir dentro de sus Reglamentos Internos de Trabajo, políticas internas y planes de responsabilidad social empresarial, actividades y normas orientadas a la prevención de VIH y otras enfermedades de transmisión sexual. Así mismo, se deberán de incluir actividades y normas que concienticen sobre los derechos y a la no estigmatización ni discriminación de las personas con VIH.
- ▶ Se pretende establece como causal del despido sin responsabilidad patronal "Cuando la persona trabajadora incurra en actos discriminatorios contra otra persona trabajadora con VIH". Así mismo como causa imputable al empleador que faculta al trabajador dar por terminado el contrato de trabajo con el respectivo pago de las prestaciones laborales, "Cuando la parte patronal incurra en actos discriminatorios contra alguna persona trabajadora con VIH".

DECRETOS

"CREACIÓN DE CATEGORÍA ESPECIAL BAJO RÉGIMEN DE EXCEPCIÓN PARA LA REGULARIZACIÓN MIGRATORIA DE PERSONAS EXTRANJERAS QUE LABOREN EN EL SECTOR AGROPECUARIO"

Decreto Ejecutivo No. 41969 MAG-MGP

Publicación: Alcance 214 a la Gaceta N.187- Jueves 3 de octubre del 2019.

Importancia: Se establece una categoría especial bajo el régimen de excepción para la regularización de las personas extranjeras que trabajen en el sector agropecuario. La categoría especial migratoria se denominará Categoría Especial para Trabajadores del Sector Agropecuario y para obtenerla se deberán de cumplir con los requisitos contenidos en el Decreto. El estatus migratorio previamente descrito permitirá a las personas extranjeras permanecer y laborar en el sector agropecuario legalmente en el país.

El régimen de excepción será aplicable únicamente para personas extranjeras que hayan ingresado después del día 1 de enero de 2016 y antes del 31 de mayo de 2019 y que laboren en actividades agropecuarias

Rige a partir del 1 de octubre del 2019.



SENTENCIAS JUDICIALES RELEVANTES

CONSULTA DE CONSTITUCIONALIDAD DEL PROYECTO PARA REGULAR LA HUELGA

La Sala Constitucional mediante sentencia N° 2019-20596 del 25 de octubre del 2019, evacuó la consulta formulada por un grupo de diputados al proyecto de "Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos", que se tramita bajo el expediente legislativo N° 21.049, de la siguiente forma:

- ▶ Se establece que no es inconstitucional el deber de los sindicatos de enviar cada año al Ministerio de Trabajo una nómina completa de sus miembros y de señalar un medio electrónico para atender notificaciones.
- ▶ Se establece que no es inconstitucional el establecimiento de una norma que permita no pagar los salarios durante los días en que se lleve a cabo la huelga. No obstante, en caso de que la huelga sea declarada legal y los motivos sean imputables al patrono se le podría condenar a este último al pago de los respectivos salarios.
- ▶ Se establece que no es inconstitucional la norma que declara las huelgas políticas como ilegales. De la misma manera, se consagra que tampoco resulta inconstitucional imponer un plazo máximo de duración de 48 horas para protestar en contra de las políticas públicas. Lo anterior, ante casos de que se genere una afectación directa de los intereses sociales y económicos de los trabajadores. Este tipo de huelgas no podrán reiterarse por el mismo motivo por la cual fueron llevadas a cabo a menos de que cambien las circunstancias o que haya incumplimientos imputables al patrono.
- ▶ Se establece que es constitucional la reducción de los plazos del trámite de calificación de huelgas incluyendo los asignados a los jueces para dictar sentencias, que no podrán ser ampliados; la obligación de que se presten servicios mínimos durante la huelga en servicios de importancia trascendental y fija como plazo máximo de duración de ellas 10 días naturales; la declaratoria de los servicios de educación pública como de carácter estratégico para la nación, lo que exige durante la huelga el cumplimiento de un plan de prestación de servicios básicos de aseo, seguridad y de servicios requeridos en educación especial y limita su duración a 21 días naturales consecutivos ó de 10 días naturales discontinuos.
- ▶ Por otro lado, la Sala Constitucional encontró dos vicios de inconstitucionalidad que deben de ser corregidos:
- ▶ En relación a la disolución de sindicatos por las conductas delictivas de sus dirigentes. Lo anterior, debido a que no se puede trasladar la responsabilidad penal personal y personalísima del dirigente a todo el sindicato.
- ▶ En relación con no haber consultado a la Corte Suprema de Justicia sobre cuales servicios judiciales y auxiliares de la justicia son considerados como esenciales para efectos de prohibición del derecho de huelga conforme lo señalado en el proyecto de ley. Como consecuencia de ello, deberá decidir la Asamblea Legislativa si se realiza la consulta o se elimina los servicios judiciales del listado de servicios públicos esenciales en los que la huelga está prohibida.