

Novedades

Número 29 / Abril 2022



Bufete
Godínez
& Asociados



Leyes



Ley del trabajador independiente

Por medio del proyecto de ley N° 21.343, denominado “Ley del trabajador independiente” y publicado en La Gaceta N° 65 del 5 de abril del 2022, se pretende crear una normativa aplicable, como lo indica su nombre, a los trabajadores independientes. Algunos de los cambios más significativos introducidos por esta disposición son los siguientes:

- ▶ Se pretende equiparar los porcentajes que los trabajadores independientes deben cotizar al Seguro de Salud, Enfermedad y Maternidad, y al Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte con los que cotizan las personas asalariadas.
- ▶ Se establece que la condición de trabajador asalariado y, como tal, de obligado a cotizar sobre las remuneraciones que reciba a causa de la relación laboral, no exime del compromiso de cotizar como trabajador independiente, cuando la persona ostente ambas condiciones. En caso de ingresos compuestos por trabajo dependiente e independiente, se pagará sobre el total de los ingresos del colaborador, con base en el procedimiento que corresponda para cada porción de sus ganancias.

Algunas de las obligaciones que se establecen para los trabajadores independientes son:

a) Inscribirse ante la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) dentro de los ocho días hábiles posteriores al inicio de su actividad. Para tal efecto deberá aportar, entre otros documentos, una estimación de los ingresos netos que espera obtener entre la fecha de inscripción y la siguiente fecha de declaración autoliquidable de los ingresos netos. Si por cualquier otra causa no resulta posible hacer ese cálculo, la base imponible será el ingreso mínimo de referencia que fije la Junta Directiva de la CCSS.

b) Suministrar mensualmente a la CCSS una declaración autoliquidable y veraz de los ingresos netos totales recibidos, sobre los cuales se calculará la cuota contributiva.

En ausencia de la declaración, la cuota de seguridad social se calculará sobre el ingreso neto para efectos del impuesto a las utilidades, y se deducirá lo pagado por ese impuesto, siempre y cuando la actividad generadora de los ingresos declarados sea el trabajo independiente. En ausencia de ambas declaraciones, la CCSS podrá determinar provisionalmente el monto que corresponda, al comprobar ingresos por trabajo independiente superiores al mínimo ingreso de referencia que se establezca para tales propósitos.



La declaración autoliquidable de ingresos netos totales recibidos o la determinación hecha por la Administración fijará la base contributiva futura hasta la siguiente fecha de declaración. No obstante, el trabajador independiente podrá modificar dicha base contributiva de manera anticipada, mediante una declaración complementaria o cuando compruebe que sus ingresos han sufrido variaciones que hagan modificar el monto de la obligación de seguridad social.

c) Declarar las variaciones que se produzcan en los datos de inscripción, en los ocho días posteriores a su ocurrencia, a menos que se trate de las declaraciones complementarias.

d) Pagar la cuota que corresponda dentro del plazo y en la forma que disponga la CCSS, así como los intereses y las multas en el caso de pagos extemporáneos (que en ningún caso podrán ser superiores a los intereses y multas establecidas en el Código de Normas y Procedimientos Tributarios para las deudas tributarias).

Así mismo, el proyecto de ley pretende reformar el artículo 6 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, con el fin de adicionar que la Junta Directiva de la CCSS cuente con dos representantes del sector de los trabajadores independientes. Estos serán nombrados por el Consejo de Gobierno, previo concurso público, y los requisitos indispensables serán los siguientes: estar inscrito como trabajador independiente y encontrarse al día con las obligaciones de la CCSS.

Por otro lado, en los transitorios se dispone que la CCSS, conforme a su autonomía, en un plazo de hasta seis meses contados a partir de la aprobación de esta ley, procederá a realizar los ajustes en sus sistemas de información, así como a reglamentar las condiciones, requisitos y trámites necesarios para la implementación de lo dispuesto en esta ley.

Aprobación en segundo debate del proyecto de ley que reforma el Código de Trabajo e introduce una licencia de paternidad y otras licencias especiales

El 18 de abril del 2022 fue aprobado en segundo debate el proyecto de ley N° 21149 que reforma los artículos 94, 94 bis, 95, 96, 97 y 100, y adiciona un inciso k) al artículo 70 del Código de Trabajo para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad.

Por medio de este proyecto de ley se crean tres licencias especiales en favor del padre biológico o adoptante: la licencia de paternidad, la licencia de postparto y la licencia por adopción. En este sentido se dispone:



a) En la adopción individual se otorgará licencia especial de tres meses de forma remunerada al adoptante, y en la adopción conjunta se otorgará licencia especial de tres meses, divisible entre las personas adoptantes de común acuerdo, la cual podrá tomarse de forma simultánea o alterna, según decisión de las partes. En estos casos de adopción, según los parámetros establecidos en el Código de Familia y en la regulación conexas, la licencia iniciará el día siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar del beneficio, la persona adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia, el juzgado de familia correspondiente, o el notario público, en su caso, en la cual consten los trámites de adopción y su resolución favorable.

b) A los padres biológicos se les otorgará una licencia de paternidad de dos días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento de su hijo o hija; la persona empleadora estará en la obligación de conceder permiso al padre para compartir con su hijo o hija recién nacido y contribuir con su cuidado dentro de los parámetros de dicha licencia. En caso de que esta disposición no se le respete al padre biológico en su trabajo, la parte patronal incurrirá en una falta grave al contrato laboral; además, deberá retribuir al trabajador en todos los extremos laborales que corresponde según la ley, y tendrá que agregar a la indemnización la suma de seis salarios.

c) En el caso de muerte materna en el parto o durante la licencia, y si el niño o niña ha sobrevivido, el padre biológico tendrá derecho a una licencia especial posparto. Este deberá comprometerse a hacerse cargo de sus cuidados; en ausencia del padre, o si no se compromete a asumir los cuidados de la persona menor de edad, la licencia especial se concederá a la persona trabajadora que demuestre que se hará cargo del niño o la niña recién nacida. El PANI deberá colaborar de forma expedita en este trámite y otorgarle a esta persona (si así lo solicita) una resolución certificada para estos efectos.

Las licencias previamente descritas le otorgan al padre biológico o adoptante un fuero especial del debido proceso, por lo que el empleador no puede despedirlo mientras se mantengan vigentes dichas licencias. Al igual que la regulación aplicable a las trabajadoras en estado de lactancia, este tipo de fuero especial tiene dos connotaciones: que los colaboradores que se encuentren gozando de las licencias deben de ser sometidos a un debido proceso en el cual se compruebe falta o justificación con la que se pretende despedirlos sin responsabilidad patronal, y es necesario contar con una resolución administrativa o judicial firme del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que autorice el despido antes de su aplicación.



En caso de que la persona que se encuentre gozando de la licencia por paternidad sufra un despido injustificado, el patrono deberá retribuir al trabajador todos los extremos laborales que corresponden según la ley y pagar una indemnización equivalente a seis salarios.

Por otro lado, el pago de las licencias de paternidad, postparto y adopción será cubierto en partes iguales por la CCSS y la empresa.

En relación con un comentario más a profundidad sobre las implicaciones prácticas de las licencias previamente descritas, les invitamos a consultar el blog *De la licencia de paternidad y otros beneficios en favor del padre biológico o adoptante*, escrito por Alexander Godínez Vargas en nuestra página web.

Así mismo, por medio de este proyecto de ley se reforma el artículo 97 del Código de Trabajo, con el fin de disponer las diferentes posibilidades que tienen las madres de disfrutar de su licencia de lactancia. En este sentido, se introducen como opciones:

- a) Quince minutos cada tres horas.
- b) Media hora dos veces al día.
- c) Una hora al inicio de su jornada.
- d) Una hora antes de la finalización de la jornada laboral.
- e) O bien, podrá escoger entrar una hora más tarde o salir una hora más temprano de su sitio de trabajo. Para cualquiera de estas dos opciones, la hora deberá ser remunerada.

Por otro lado, se reforma el artículo 100 del Código de Trabajo, con el fin de establecer que toda persona empleadora que tenga en su establecimiento madres en periodo de lactancia deberá contar con una sala para dicho fin, independientemente de la cantidad de mujeres que laboren en el centro de trabajo.

Además, como novedad se incluye la prohibición de que los empleadores puedan exigir a las trabajadoras una prueba médica de embarazo para el ingreso o la permanencia en el centro laboral.

Este proyecto de ley entrará en vigencia una vez que sea firmado por el presidente y se publique en La Gaceta.



Leyes



Por medio de La Gaceta N° 74 del 25 de abril del 2022 se publicó la ley N° 10168 denominada “Reforma del inciso d) del artículo 9 de la ley 9738, Ley Para Regular el Teletrabajo, del 18 de setiembre del 2019, para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores”.

Por consiguiente, la ley adiciona un inciso al artículo 9 de la Ley para regular el teletrabajo, norma que regula las obligaciones de las personas teletrabajadoras.

En este sentido, se dispone que la persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo, conforme al inciso a) del artículo 72 de la ley 2, Código de Trabajo, del 27 de agosto de 1943.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, y con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes en las que se debe contar con su anuencia.

Comunicados

Durante mayo del 2022 estaremos subiendo a nuestra página web los siguientes blogs que pueden ser de su interés:

- ▶ La nueva ley para garantizar el derecho de desconexión de los teletrabajadores, por Alexander Godínez Vargas
[Comentario sobre la ley N° 10168 del 30 de marzo del 2022](#)
- ▶ De la licencia de paternidad y otros beneficios en favor del padre biológico o adoptante, por Alexander Godínez Vargas
[Comentario sobre el proyecto de ley N° 21.149 aprobado en segundo debate, denominado “Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad”](#)
- ▶ El preaviso, por Jairo Cerdas Gómez
- ▶ Uso del cannabis con fines medicinales y terapéuticos por el trabajador activo y su impacto en las relaciones laborales, por Isabel C. Jaramillo Arango
- ▶ Tiempos de descanso durante la jornada de trabajo, por Alejandro Godínez Tobón