

Novedades

Número 30 / Mayo 2022



Bufete
Godínez
& Asociados

Inclusión de la definición de la persona trabajadora independiente en el Código de Trabajo

Por medio del proyecto de ley no. 23008 que fue publicado en La Gaceta no.84 del 9 de mayo del 2022 se pretende reformar el Código de Trabajo.

En este sentido, se reforma el inciso b del artículo 194 con el fin de establecer que están exentas de contar con un seguro de riesgos de trabajo las personas trabajadoras independientes, definidas en el artículo 4 bis del Código de Trabajo.

Así mismo, se adiciona el artículo 4 bis que define como trabajador independiente toda aquella persona que realiza alguna actividad económica que genera ingresos con o sin trabajadores a su cargo, de manera habitual y de forma autónoma, y se caracteriza por no mediar una relación de subordinación ni contrato de trabajo en los términos dispuestos en el artículo 18 del Código de Trabajo.

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

► **Reforma en materia recursiva en procesos de seguridad social**

Pese a que no se la ha asignado número de expediente, por medio de un proyecto de ley publicado en La Gaceta No.90 del 17 de mayo del 2022, se pretende modificar los artículos 583 y 586 del Código de Trabajo con el fin de que, en materia laboral, los procesos relacionados con los distintos regímenes de pensiones sean conocidos en fase recursiva por los Tribunales de Apelaciones y no por la Sala Segunda, para conseguir una agilización de la de dichos procedimientos en la fase judicial.

Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos.

► **Reforma del artículo 454 Código de Trabajo**

Por medio del proyecto de ley no.23051 que fue publicado en La Gaceta No.93 del 20 de mayo del 2022 se pretende reformar el artículo 454 del Código de Trabajo.

En este sentido, el artículo 454 del Código de Trabajo faculta a los abogados de asistencia social para poder dar asistencia legal gratuita, costeadada por el Estado, para la tutela de sus derechos en conflictos jurídicos individuales a usuarios vulnerables, siempre y cuando se cumpla con los requisitos establecidos en dicha norma. Así mismo, la



Leyes



redacción actual del artículo previamente descrito implica que el abogado de asistencia social debe de contar adicionalmente con un poder para poder actuar en nombre de los usuarios en actos judiciales y administrativos.

Por lo tanto, la reforma pretende ampliar los supuestos en los cuales el defensor social puede actuar en nombre de los usuarios. En este sentido, se pretende adicionar que la firma del defensor público autenticante implicará, salvo manifestación expresa en contrario, dirección del proceso con las facultades de actuar en nombre del usuario para todo lo que le beneficie, incluyendo ejercer los recursos que permita la ley, sin necesidad de un poder especial judicial, a excepción de los actos personalísimos. El abogado social autenticante será responsable por el contenido de sus gestiones.

Este proyecto aún no tiene comisión asignada.

Proyecto de ley para aumentar la competitividad del país por medio una reforma a la metodología para la fijación del salario mínimo

Por medio del proyecto de ley no. 23073 que fue publicado en La Gaceta no. 94 del 23 de mayo del 2022 se propone modificar el artículo 15 de la Ley de Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios para establecer nuevos parámetros para la fijación del salario mínimo por parte del Consejo Nacional de Salarios.

En este sentido, se pretende adicionar como parámetros para determinar el salario mínimo la tasa de desempleo, tasa de informalidad y la ponderación de la oferta de recurso humano del país y los respectivos salarios mínimos de los otros países con los que competimos por la atracción de inversión. Adicionalmente, se pretende darle la potestad al Consejo Nacional de Salarios de determinar un único salario mínimo para todo el territorio nacional.

Este proyecto aún no tiene comisión asignada.

Reforma a el auxilio de cesantía en el Código de Trabajo

Por medio del proyecto de ley no. 23078 que fue publicado en La Gaceta no. 94 del 23 de mayo del 2022 se pretende reformar el artículo 29 del Código de Trabajo con el fin de adicionar un inciso e). En este sentido, se pretende agregar que no tendrá derecho a auxilio de cesantía, el trabajador que al cesar su contrato quede automáticamente protegido por una jubilación de vejez o de retiro concedida por el Estado, o la Caja Costarricense de Seguro Social; ni cuando el trabajador quede por el mismo hecho del despido acogido a los beneficios del seguro del desempleo involuntario de ésta última institución, o cuando en caso de fallecimiento del trabajador por un riesgo profesional, el patrono demuestre que tenía asegurado a éste, contra todo riesgo, en el Instituto Nacional de Seguros o ante otra empresa.

Como consecuencia de lo anterior, el proyecto de ley pretende derogar el inciso e) del artículo 85, artículo 684 y el transitorio III del Código de Trabajo.

Este proyecto aún no tiene comisión asignada.

Ley sobre autorización de condonación para la formalización y recaudación de las cargas sociales

Por medio de la ley no.10232 que fue publicada en el Alcance no.85 a la Gaceta no. 79 del 2 de mayo del 2022, se autoriza a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) a condonar las multas, intereses y recargos de las deudas que mantienen los patronos y trabajadores independientes por el Seguro de Enfermedad y Maternidad y el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte.

De la misma manera, en el caso los patronos la condonación comprenderá el principal y las multas, sanciones e intereses de los montos adeudados al Fondo de Desarrollo y Asignaciones Familiares (FODESAF), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y el Banco Popular.

Tanto en el caso de los patronos como trabajadores independientes no se autoriza a la condonación de las cuotas o principales de las deudas con la CCSS.

Por otro lado, para acceder a los beneficios contemplados en la ley, los patronos y trabajadores independientes deberán de cumplir con los siguientes requisitos comunes:

- ▶ Solicitud expresa del patrono o trabajador independiente para acogerse a la condonación.
- ▶ Se cuenta con un año de plazo para acogerse a la condonación a partir de la entrada en vigencia de la ley.
- ▶ El pago de las deudas se puede realizar en un solo tracto o mediante un acuerdo de pago.
- ▶ Si existe un proceso de cobro retroactivo en trámite administrativo, que no tenga una resolución en firme, puede acogerse mediante un acuerdo de transacción en el cual se formalizará la condonación según los términos previstos en la ley.
- ▶ En caso de tener procesos judiciales iniciados, el trabajador independiente o el patrono deberá pagar los gastos incurridos por la CCSS por concepto de honorarios, calculados sobre el monto pagado de conformidad con la transacción.

Así mismo, podrán acogerse a la condonación: a) los trabajadores independientes que no estando inscritos, se inscriban y b) los trabajadores independientes que estando inscritos, adeuden cuotas ante la CCSS.



En el caso de los patronos, la condonación comprende los adeudos pendientes de pago por multas, recargos e intereses que superen un año de antigüedad, contado a partir del momento de entrada en vigencia de esta ley.

Así mismo, se adiciona como transitorio que la CCSS conforme a su autonomía, en un plazo hasta de noventa días contados a partir de la aprobación de esta norma, procederá a realizar los ajustes en sus sistemas de información, así como a reglamentar las condiciones, los requisitos y los trámites necesarios para la implementación de lo dispuesto en esta ley. Por lo tanto, se establece que el plazo de vigencia de esta ley se empezará a contabilizar una vez que la Caja Costarricense de Seguro Social cumpla con lo establecido en la oración anterior.

Por último, es importante resaltar que la condonación de multas, recargos e intereses descritos no se aplicará sobre períodos posteriores a la promulgación de la ley previamente descrita.

Reforma de varias leyes para el reconocimiento de derechos a madres y padres de crianza

A través de la ley no.10166 que fue publicada en La Gaceta no. 82 del 5 de mayo del 2022, se reforma la Ley de Tránsito y los Códigos de Familia, Civil y Laboral para el reconocimiento de derechos a madres y padres de crianza.

En este sentido, se dispone que para efectos de la ley son madres y padres de crianza quienes de hecho asumieron de manera gratuita, voluntaria y permanente el cuidado de una persona menor de edad hasta la mayoría de edad, velando por su desarrollo físico y mental y por la provisión de sus necesidades y, en general, cumpliendo las obligaciones afectivas, sociales y económicas que les son propias a los padres y madres biológicos o adoptivos, sin la existencia de un vínculo jurídico o una obligación legal que así lo exigiera.

Respecto a las reformas introducidas al Código Civil se establece que son herederos legítimos los hijos e hijas y los padres y las madres, incluidos e incluidas los y las de crianza, y el consorte, la consorte, el conviviente o la conviviente en unión de hecho.

En relación a las modificaciones introducidas al Código de Trabajo es necesario destacar las siguientes:

- ▶ Respecto al artículo 85 inciso a que regula la terminación del contrato de trabajo por muerte del trabajador, se adiciona que las prestaciones que corresponderán a los parientes del trabajador y la trabajadora, será en el siguiente orden: "1. El consorte y los hijos menores de edad o inhábiles; 2. Los hijos e hijas mayores de edad y los padres y madres, incluidos e incluidas los y las de crianza; y 3. Las demás personas que conforme a la ley civil tienen el carácter de herederos."



- ▶ Respecto al artículo 243 que regula las personas que tendrán derecho a una renta anual cuando un riesgo del trabajo produzca la muerte al trabajador, se elimina el inciso ch y se reforma el inciso d con el fin de adicionar que tendrá derecho a una renta del veinte por ciento calculada sobre el salario anual que se determine que percibió el occiso y durante un plazo de diez años, la madre y el padre del occiso, o la madre y el padre de crianza.

Por otro lado, la ley no.10166 entrará a regir seis meses después de su publicación, es decir el 6 de noviembre de 2022.

Modificación de varios artículos de la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor

Por medio de la ley no.10177 que fue publicada en La Gaceta no. 83 del 6 de mayo del 2022, se reforman diversos artículos de la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor (no. 7935).

De interés en materia laboral, se adiciona un inciso f) al artículo 31 de la Ley no.7935 que dispone las acciones que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe de llevar a cabo con el fin de brindárseles la oportunidad a las personas adultas mayores de realizar actividades que les generen recursos financieros. En este sentido, se introduce como novedad que el MTSS deberá de desarrollar acciones de orientación y guía para organizaciones públicas y privadas, a fin de realizar las adaptaciones necesarias a los puestos de trabajo de las personas adultas mayores con discapacidad, en coordinación con el órgano rector y el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (Conapdis).

Esta ley rige a partir de su publicación.

Decretos Ejecutivos

Decretos Ejecutivos 43543-S y 43544-S

Por medio del Alcance N° 94 a La Gaceta N° 86 del 11 de mayo del 2022 fueron publicados los Decretos Ejecutivos 43543-S y 43544-S.

Por medio del decreto ejecutivo No. 43543-S se insta a todas las instituciones públicas del Estado y al sector privado costarricense a no aplicar sanciones de despido en los casos de funcionarios que no cuentan con el esquema de vacunación contra el Covid-19. Así mismo, por medio de dicha norma el Poder Ejecutivo solicita a la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología (CNVE), que mediante estudios técnicos y estadísticos actualizados, indique y recomiende al Poder Ejecutivo cuáles funcionarios pueden ser afectados por sanciones de despido ante el



- incumplimiento de la obligatoriedad que rige en la actualidad. En este mismo sentido, se insta al CNVE a realizar estudios técnicos que demuestren el efecto de la obligatoriedad de la vacunación sobre el porcentaje de la población que efectivamente está vacunada, incluyendo un análisis de la evidencia internacional.

Mientras que el decreto ejecutivo No. 43544-S establece que todas las personas que no sean funcionarias de salud en primera línea de atención (sector público o privado) o que no requieran acceder a los establecimientos de salud están exentas del uso obligatorio de la mascarilla como equipo de protección personal. Por consiguiente, se elimina la obligatoriedad del uso de mascarillas en comercios con permiso sanitario de funcionamiento, así como en los servicios de transporte público.

Un comentario sobre los Decretos Ejecutivos 43543-S y 43544-S puede ser consultado en nuestro blog: <http://www.bufetegodinezyasociados.com/es-cr/Blog>

Decreto Ejecutivo No. 43520-MP-MTSS

Mediante el decreto ejecutivo No. 43520-MP-MTSS que fue publicado en el Alcance No. 99 a La Gaceta No.92 del 19 de mayo del 2022 se reforma en su totalidad el Capítulo II del Título II del Reglamento a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, introduciendo el capítulo II denominado “Acceso al trabajo”.

Así mismo, el decreto ejecutivo No. 43520-MP-MTSS introduce modificaciones al decreto que institucionaliza la Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto Ejecutivo No 30391-MTSS. Dentro de dichas reformas, se cambia la denominación de la “Unidad de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad” con el fin de que se lea en adelante y para todos los efectos se denomine “Departamento de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”.

Por otro lado, en lo que corresponde a los empleadores del sector privado, en general, las normas adicionadas al Reglamento a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, se orientan a reiterar la protección de este grupo de trabajadores, detallando las formas en las que ello debe ser logrado y agregando algunas novedades.

Por otra parte, debe considerarse que se trata de una reforma de efecto inmediato, por lo que incluso se aplicaría para el personal contratado bajo programas de inclusividad.



a) En relación a las responsabilidades patronales frente a los trabajadores con discapacidad:

- ▶ Se refuerza el principio de no discriminación en el trabajo que es reconocido en el artículo 404 del Código de Trabajo, al establecerse expresamente que se prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en cualquier forma de empleo y en el derecho al trabajo, en los términos de selección, contratación, continuidad, promoción técnica y profesional, así como en la provisión de condiciones de trabajo seguras y saludables.

Esta prohibición incluye como novedad, la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad, independientemente del momento de la relación laboral en que se presente la situación de discapacidad.

- ▶ El MTSS, en coordinación con el Consejo Nacional de Salud Ocupacional, el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad y las organizaciones de personas con discapacidad, brindará información, capacitación y asesoría sobre tecnologías, productos y servicios de apoyo, ajustes razonables, readaptación al puesto de trabajo y reubicación laboral, tanto a personas trabajadoras como a empleadores, con el fin de procurar una efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad en el empleo y en el derecho al trabajo. En lo que corresponde a los “ajustes razonables”, como tema distinto a lo que suele ser lo más habitual que es la readaptación del puesto deberemos esperar el detalle de su contenido.
- ▶ Así mismo, el Departamento de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la Dirección Nacional de Seguridad Social del MTSS y el Consejo de Salud Ocupacional, asesorarán a los empleadores del sector público y privado, sobre la aplicación de ajustes razonables a personas con discapacidad, entre ellos, la reubicación laboral y la readaptación del puesto de trabajo.
- ▶ En relación al uso de asistencia para personas con discapacidad en el trabajo, las organizaciones empleadoras del sector privado no podrán limitar el uso de cualquier forma de asistencia humana o animal, tecnologías de apoyo, dispositivos técnicos y ayudas para la movilidad de la cual disponen y utilizan las personas trabajadoras con discapacidad en su vida cotidiana, a fin de asegurar su independencia y movilidad personal.
- ▶ Se establece el deber de los empleadores de dar contratos con información accesible. En este sentido, los trabajadores tendrán derecho a comprender las condiciones de la relación laboral, de tal manera que la información del contrato de trabajo debe ser accesible en concordancia con su discapacidad, lo que exigirá algunas adaptaciones formales del contrato y de la forma en la que se demuestra que se cumplió con este requerimiento.



El Departamento de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la Dirección Nacional de Seguridad Social del MTSS, brindará asesoría técnica a las organizaciones públicas y privadas para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad.

- Luego, hay disposiciones que no implican ninguna novedad, como el que toda persona trabajadora con discapacidad tendrá derecho al salario mínimo, según clase de puesto, de conformidad con la fijación periódica por jornada normal. La prestación de servicios que realice la persona trabajadora con discapacidad, será siempre igual para la labor que se realice en idénticas condiciones de eficiencia.

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras con discapacidad a contar con condiciones necesarias para capacitarse y superarse en el desempeño de su cargo, así como a concursar libremente y en igualdad de condiciones para la promoción de ascensos, traslados, movimientos, permutas, recalificación y reasignación de puestos, o cualquier otra política, disposición, mecanismo o herramienta con las que cuente la organización empleadora para este fin. Esto llevará a determinar con mayor precisión los detalles de los perfiles ocupacionales cuando alguna discapacidad pueda ser especialmente significativa, objetiva y razonable, para no calificar para el puesto.

- Los empleadores privados deberán procurar la continuidad en el empleo a toda persona trabajadora que, por fuerza mayor o cualquier otro riesgo del trabajo, adquiera alguna condición de discapacidad que afecte su idoneidad en el desempeño del puesto, ya sea adaptándole el entorno, reubicándola, trasladándola o reasignándola en descenso, con su consecuente indemnización dentro de la organización. El pago de la indemnización en estos casos, no siempre estaba clara en todos los supuestos antes de la reforma y en este caso queda expresamente indicada cuando existe una disminución salarial, que es a lo que posiblemente se refiera con un descenso.
- Una vez agotadas todas las posibilidades señaladas previamente, se podrá proceder con el pago de los derechos laborales, en estricto apego a las disposiciones del Código de Trabajo que correspondan.
- Se dispone expresamente que todo proceso de esta naturaleza deberá ser consignado de forma íntegra en el expediente personal, con el debido respaldo de las pruebas de las acciones tomadas por la empresa.



b) Otros aspectos de interés:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), a través de todas sus dependencias, con el apoyo de los servicios públicos de empleo, garantizará la igualdad de condiciones y la no discriminación en la promoción, el acceso, la permanencia y el crecimiento laboral de las personas con discapacidad, así como la protección del empleo y su derecho al trabajo.

- ▶ La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del MTSS, como parte de las acciones de inspección que realiza en los centros de labores, fiscalizará el cumplimiento de la normativa vigente sobre discapacidad, con énfasis en la adopción de las medidas necesarias para el mejoramiento de las condiciones laborales de las personas trabajadoras con discapacidad.
- ▶ Así mismo, la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo fiscalizará que todas las personas trabajadoras con discapacidad estén siendo remuneradas conforme el salario mínimo vigente y cubiertas por los regímenes de la Seguridad Social y Riesgos del Trabajo, independientemente de la naturaleza de la labor productiva que realicen.

Estas acciones de inspección se llevarán a cabo de oficio, o a solicitud de parte, cuando se incurra en actos discriminatorios ejercidos por motivos de discapacidad en el empleo y el derecho al trabajo.

- ▶ El MTSS podrá suscribir convenios directamente con la empresa privada, para promover la contratación de personas trabajadoras principiantes con discapacidad, acorde a lo estipulado en los artículos 5 y 13 de la Ley de Aprendizaje, Ley No 4903, del 17 de noviembre de 1971.

Además, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través del Programa Empléate, podrá suscribir convenios directamente con la empresa privada a efecto de promover la contratación de personas trabajadoras principiantes con discapacidad, acorde a lo estipulado en el artículo 2 del Decreto Ejecutivo No 29044- MTSS-COMEX. En este caso, igualmente deberemos esperar qué tipo de convenios y en qué condiciones para la empresa, podrían llegarse a celebrar.

- ▶ Entre las funciones y responsabilidades que se adicionan que debe de llevar a cabo la Dirección Nacional de Empleo en razón de los derechos de las personas con discapacidad se disponen las siguientes: a) coordinar con los servicios públicos de empleo y entes privados acciones para el mejoramiento de la empleabilidad y el acceso al trabajo de las personas con discapacidad y b) promover, en entes públicos y privados, los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad para su inserción en el mercado laboral.



Reglamentos

Nuevo Reglamento para el aseguramiento contributivo de los trabajadores independientes

Por medio de La Gaceta no.94 del 23 de mayo del 2022 fue publicado el nuevo Reglamento para el aseguramiento contributivo de los trabajadores independientes, el cual deroga el anterior Reglamento para la afiliación de los trabajadores independientes del 2004 y cualquier otra norma de igual o menor rango legal que sea contraria.

Algunos de los cambios más significativos que se introducen al Reglamento para la Afiliación de Trabajadores Independientes son los siguientes:

- ▶ Se define a un trabajador independiente como aquella persona física que de manera autónoma ejecuta una actividad económica o trabajo sin subordinación y que puede organizarse a través de una unidad económica, con el fin de ordenar los recursos e insumos que le permitan producir bienes o servicios generadores de ingresos de carácter no salarial, asumiendo los riesgos de dicha actividad. El trabajador independiente ejerce el control de las actividades y por cuenta propia toma las decisiones más importantes de una unidad económica. Puede trabajar solo o en colaboración con otros trabajadores independientes y proporcionar o no trabajo a terceros.

La condición de trabajador asalariado, y como tal, obligado a cotizar sobre el total de las remuneraciones que reciba, no exime a la persona de la obligación de cotizar también como trabajador independiente, cuando ostente ambas condiciones. Asimismo, el pensionado activo laboralmente, se regirá conforme a lo dispuesto en el Reglamento del Seguro de Invalidez Vejez y Muerte, respecto a las contribuciones al Seguro de Salud y Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte.

- ▶ Se dispone como obligación de los trabajadores independientes afiliarse en un plazo no mayor a ocho días hábiles posteriores al inicio de su actividad económica.
- ▶ El trabajador independiente gestionará el ajuste del ingreso sobre el cual se calcularán sus contribuciones a los seguros sociales, sea de forma presencial en las oficinas, centros designados o a través de mecanismos de tramitación electrónica y autogestión en las plataformas tecnológicas que la institución habilite para tales fines. Los ajustes se realizarán a partir de la consideración de los ingresos netos del trabajador independiente y conforme a los parámetros técnicos que permitan clasificar y calcular las cotizaciones de los seguros que administra la CCSS.



- ▶ En relación al monto de las cuotas que deban pagar los trabajadores independientes, se calcularía sobre sus ingresos netos totales. Para dicho cálculo se tomará en cuenta los ingresos brutos del trabajador independiente menos los gastos que sean necesarios y razonables para ejercer su actividad económica. Así mismo, se define el ingreso bruto como el “ingreso total derivado de una actividad económica o trabajo sin subordinación y que puede organizarse a través de una unidad económica, con el fin de ordenar los recursos e insumos que le permitan producir bienes o servicios generadores de ingresos de carácter no salarial”.
- ▶ A los trabajadores que se encuentren en el inicio de su actividad económica o trabajo, se les aplicaría una base presunta considerando la información suministrada al momento de su afiliación, así como, las revisiones que realice la CCSS, entre ellas, la declaración de renta, salarios mínimos según ocupación, información sobre las operaciones o servicios del trabajador independiente.
- ▶ Los ingresos derivados de las rentas pasivas no se consideran ingresos de los trabajadores independientes como lo son ingresos por certificados de inversión, avales, dividendos, intereses no derivados de una actividad laboral o profesional, arrendamiento de licencias o patentes; intereses de inversiones financieras; otras formas de distribución de utilidades; dietas por participación en órganos colegiados e ingresos por alquileres.
- ▶ Se establece que en los procedimientos donde se pretende la confección de facturas adicionales por concepto de trabajador independiente, únicamente se considerarán los periodos cuya antigüedad no superen el plazo de diez años y para la facturación retroactiva se utilizará el promedio de los ingresos determinados por el Servicio de Inspección para el periodo objeto de la verificación. En este sentido, se dispone como transitorio que quienes “se encuentren sujetos a procedimientos de inspección por facturas adicionales al momento de la entrada en vigor de este Reglamento y se hubiere emitido el traslado de cargos con periodos que involucren más de diez años, se aplicará lo dispuesto en el artículo 14 a efecto de que se ajuste los períodos objeto de investigación a la antigüedad que no supere el plazo de diez años para la facturación y cobro”.
- ▶ Cuando un trabajador independiente se encuentre en condición de moroso, el costo total de los servicios que éste o sus beneficiarios familiares reciban de los establecimientos de salud de la CCSS, deberán ser cubiertos en su totalidad por el trabajador independiente, conforme a las siguientes reglas:

1. En casos de emergencia o urgencia, se procederá con prioridad a brindar los servicios y atenciones necesarios, de conformidad con el artículo 66° del Reglamento del Seguro de Salud, y posteriormente se efectuará la facturación del costo total de éstos a nombre del trabajador independiente.



2. En los casos en que no califiquen como emergencia o urgencia, el trabajador independiente deberá cancelar de forma anticipada el costo de los servicios y atenciones que se le prestarán.

- ▶ No se consideran asegurados obligatorios los trabajadores independientes con ingresos inferiores a la Base Mínima Contributiva (BMC) vigente del Seguro de Salud. Los trabajadores independientes, cuyos ingresos netos mensuales no superen el BMC podrán optar de forma voluntaria a su afiliación por única vez como tales, y decidir libremente al momento de esta, contribuir únicamente para el Seguro de Salud, o también cotizar al Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte durante los 6 primeros meses de su afiliación. A partir del séptimo mes de su inscripción, será obligatorio la contribución para ambos seguros sociales, condición que será aplicada automáticamente a nivel de sistema. Las contribuciones de estos trabajadores independientes serán calculadas sobre el monto de la BMC, y ajustadas, conforme este valor de referencia se modifique. En aquellos casos que un trabajador independiente de esta categoría en ese primer periodo de cotización incurra en morosidad por tres meses, automáticamente quedará excluido del aseguramiento como trabajador independiente.
- ▶ Con el propósito de facilitar los trámites de afiliación, reporte de ingresos, facturación, cobros y pagos, la Caja está facultada para suscribir convenios de cooperación con grupos organizados con personería jurídica que agrupen trabajadores independientes dedicados a una misma actividad económica. La ejecución del convenio estará sujeta a los controles y fiscalización que la Administración estime pertinente. Las disposiciones generales de este reglamento se aplicarán a las organizaciones y trabajadores independientes, según corresponda.
- ▶ La propuesta no modifica los porcentajes de contribución del trabajador independiente para el Seguro por Enfermedad y Maternidad y el Seguro por Invalidez, Vejez y Muerte. Actualmente, los trabajadores por cuenta propia deben pagar cuotas de hasta 18,78% de sus ingresos netos, a diferencia de los trabajadores asalariados quienes aportan un 10,5% de su salario (contemplando el 1% del aporte al Banco Popular).
- ▶ Se establece un plazo transitorio de 12 meses para que la CCSS ponga a disposición de los usuarios mecanismos digitales en los que pueda afiliarse o desafilarse al seguro social como trabajador independiente, o realizar el trámite para modificar el valor de sus ingresos de referencia.

Así mismo, por medio de La Gaceta no.94 del 23 de mayo del 2022, fue publicado el acuerdo de la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social en la cual se convino aprobar la reforma al artículo 20 del Reglamento que regula la formalización de acuerdos de pago por deudas de patronos y trabajadores independientes con la Caja Costarricense de Seguro Social.



Por consiguiente, por medio de dicha reforma se adiciona como supuesto que autoriza a la Gerencia Financiera a autorizar arreglos y convenios de pago en condiciones especiales como plazos, tasas de interés, garantías de pago y otros cuando la situación económica y social del momento lo justifique, ya sea a nivel del entorno país o dentro del contexto de la capacidad contributiva de las poblaciones citadas, según se demuestre en estudios técnicos correspondientes.

Lineamientos

LS-CS-009. Lineamiento general para propietarios y administradores de Centros de Trabajo por COVID-19 (versión 10) actualizado el 25 de mayo del 2022. Algunas de las reformas introducidas por este lineamiento son las siguientes:

- ▶ Eliminación del distanciamiento social de 1.8 m en centros de trabajo.
- ▶ Eliminación sobre restricciones de aforo.
- ▶ Se recomienda el uso de mascarilla en personas con factores de riesgo; adultos y niños con obesidad, diabetes, asma enfermedad pulmonar crónica, enfermedad cardiovascular, anemia falciforme, aquellos que están inmunodeprimidos o los que el médico tratante dictamine, y los no vacunados al tener mayor riesgo de enfermarse gravemente a causa del COVID-19.

Este lineamiento puede ser consultado en el siguiente enlace:

<https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/biblioteca-de-archivos-left/documentos-ministerio-de-salud/vigilancia-de-la-salud/normas-protocolos-guias-y-lineamientos/situacion-nacional-covid-19/lineamientos-especificos-covid-19/lineamientos-de-continuidad-del-servicio/5448-version-10-25-de-mayo-2022-lineamiento-general-para-propietarios-y-administradores-de-centros-de-trabajo-por-covid-19/file>