

Novedades

Número 26 / Noviembre y Diciembre 2021



Bufete
Godínez
& Asociados



Proyectos de Ley



Ley para facilitar los procesos de notificación de apertura de procedimientos disciplinarios por acoso u hostigamiento sexual en el empleo y la docencia

Por medio del proyecto de ley No. ° 22.832 se pretende adicionar el inciso 5) al artículo 5 de la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia con el fin disponer el deber de todo patrono de solicitar una dirección de correo electrónico a las personas trabajadoras de la empresa en los casos donde el centro laboral o educativo no le brinde una dirección de correo electrónico institucional.

Así mismo se pretende adicionar que la dirección de correo electrónico institucional de la persona denunciada, o en su defecto, la dirección de correo electrónico que la persona trabajadora le suministró al centro laboral o educativo, sirva como medio de notificación ante la apertura de un procedimiento por hostigamiento o acoso sexual.

Por otro lado, se agrega como transitorio, que los centros laborales y educativos que no le brinden una dirección de correo electrónico institucional a su personal, tendrán un plazo de tres meses para solicitarle a las personas trabajadoras de la institución o empresa una dirección de correo electrónico que se constatará como medio de notificación para los efectos previamente mencionados.

Este proyecto de ley aún no tiene una comisión asignada para su revisión.

Ley para Declarar Agosto como el Mes Histórico de la Afrodescendencia en Costa Rica

Por medio de la ley No. 10050 la cual fue publicada en La Gaceta No.225 del 22 de noviembre del 2021, se reforma el artículo 1 de la “Ley para Declarar Agosto como el Mes Histórico de la Afrodescendencia en Costa Rica”, por lo que a partir de su vigencia, el 31 de agosto de cada año será la fecha oficial para celebrar el Día de la Persona Negra y la Cultura Afrocostarricense.

Así mismo, esta ley modifica el artículo 148 del Código de Trabajo con el fin de adicionar el 31 de agosto como feriado de pago no obligatorio.

Por otro lado, el disfrute del feriado del 31 de agosto durante los años 2022 y 2023 se trasladará al domingo posterior.



Decretos Ejecutivos

Fijación de salarios mínimos para el sector privado que regirán a partir del 1 de enero del 2022

Por medio de La Gaceta no. 247 del 23 de diciembre del 2021, se publicaron los salarios mínimos los cuales regirán a partir del 1 de enero del 2022.

En este sentido, el Consejo Nacional de Salarios (CNS) acordó que el aumento para el 2022 de los salarios mínimos del sector privado será de 2.09% el cual se aplicará a todas las categorías salariales mínimas del sector privado.

Por otra parte, en ejecución de acuerdos anteriormente tomados por el CNS, una vez aplicado el aumento del 2,09%, se aplicarán adicionalmente, los siguientes incrementos a los salarios mínimos:

- ▶ 2.33962% para el Servicio Doméstico Remunerado.
- ▶ 0.3986390% para la categoría de Trabajo Semicalificado Mensual.
- ▶ 0.3955514% para la categoría de Trabajo Calificado por Jornada.
- ▶ 0.5562880% para la categoría de Trabajo Especializado Mensual.
- ▶ De conformidad con lo anterior los salarios mínimos que regirán durante el 2022 son los siguientes:

a) Por Jornada Ordinaria Diaria:

Trabajadores en Ocupación No Calificada	¢10.875,12
Trabajadores en Ocupación Semicalificada	¢11.825,90
Trabajadores en Ocupación Calificada	¢12.139,07
Trabajadores en Ocupación Especializada	¢14.205,13



b) Por ocupación genérica por mes

Trabajadores en Ocupación No Calificada	₡326.253,57
Trabajadores en Ocupación Semicalificada	₡351.965,23
Trabajadores en Ocupación Calificada	₡367.058,75
Técnicos Medios de Educación Diversificada	₡384.651,40
Trabajadores en Ocupación Especializada	₡416.801,68
Técnicos de Educación Superior	₡474.040,55
Diplomados de Educación Superior	₡511.981,50
Bachilleres Universitarios	₡580.708,20
Licenciados Universitarios	₡696.873,72

c) Relativo a Fijaciones Específicas:

Recolectores de café (por cajuela)	₡1.035,45
Servicio doméstico (por mes)	₡214.230,78
Trabajadores de especialización superior	₡22.044,91
Estibador por kilo de frutas y vegetales	₡0,0746
Estibador por tonelada	₡92,39
Estibador por movimiento	₡393,99
El salario mínimo para los portaloneros y los wincheros será un 10% más de los salarios mínimos fijados para la estiba.	

Actualización de los tramos del impuesto sobre la renta que regirán a partir de enero 2022

Mediante el Decreto Ejecutivo 43375-H publicado en el Alcance No.262 a La Gaceta No. 246 del 22 de diciembre del 2021 se actualizaron entre otros, los tramos que sirven para el cálculo y deducción del impuesto sobre la renta de los asalariados, jubilados y pensionados los cuales regirán del 01 de enero al 31 de diciembre del 2022.

A los asalariados, jubilados y pensionados, se les aplicará la siguiente tabla:



Tramos de renta (salario bruto)	Tasa de impuesto aplicable
Rentas de hasta ₡863.000,00 (ochocientos sesenta y tres mil colones) mensuales	0% (No están sujetas al impuesto)
Sobre el exceso de ₡863.000,00 (ochocientos sesenta y tres mil colones) mensuales y hasta ₡1.267.000,00 (un millón doscientos sesenta y siete mil colones) mensuales	10%
Sobre el exceso de ₡1.267.000,00 (un millón doscientos sesenta y siete mil colones) mensuales y hasta ₡2.223.000,00 (dos millones doscientos veintitrés mil colones) mensuales	15%
Sobre el exceso de ₡2.223.000,00 (dos millones doscientos veintitrés mil colones) mensuales y hasta ₡4.445.000,00 (cuatro millones cuatrocientos cuarenta y cinco mil colones) mensuales	20%
Sobre el exceso de ₡4.445.000,00 (cuatro millones cuatrocientos cuarenta y cinco mil colones) mensuales	25%

Además, los créditos fiscales que pueden aplicar estas personas por cada hijo y por su cónyuge son los siguientes:

Hijo: un monto mensual de ₡1.610,00 (mil seiscientos diez colones).

Cónyuge: un monto mensual de ₡2.430,00 (dos mil cuatrocientos treinta colones).

Boletín Judicial

Salario base con el cual se calculan las sanciones por infracciones laborales permanece igual

Por medio del Boletín Judicial N° 4 del 20 de diciembre del 2021, se publicó el salario base que se debe aplicar para definir las penas por la comisión de multas y figuras delictivas, así como de las contenidas en otras leyes que refieran a la citada norma el cual es de ₡462.200,00 (cuatrocientos sesenta y dos mil doscientos colones exactos).



Este salario base regirá por todo el 2022 y deberá de ser tomado en cuenta para el cálculo de las multas originadas en infracciones de las leyes de trabajo consagradas en el Código de Trabajo.

Por otro lado, es importante destacar que dicho salario base es igual al que rigió durante el 2021.

Jurisprudencia

Sala Constitucional emite nuevo voto sobre cartas de despido con responsabilidad patronal

Anteriormente, por medio de la resolución 12547-21 del pasado 1 de junio del 2020, la Sala Constitucional declaró parcialmente con lugar el recurso de amparo presentado en contra de una empresa que despidió con responsabilidad patronal a un trabajador por no haber especificado dentro de la carta de despido la razones que originaron la terminación del vínculo laboral.

Por medio de la resolución 2021-25441 del 12 de noviembre del 2020, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia emite una nueva sentencia en la que establece la diferencia entre el certificado laboral y la carta de despido. Respecto a lo anterior, dentro del voto se consigna lo siguiente:

“Posteriormente, la norma sufre una modificación mediante Ley No 9343 de 25 de enero del 2016 cuya vigencia fue a partir del 25 de julio del 2017 y se introducen importantes cambios a cargo del patrono. **Dentro de los cambios medulares se hace una distinción entre el certificado laboral y la carta de despido. El primero incluye fechas de ingreso y salida, y la clase de trabajo ejecutado. En caso de requerirlo el trabajador podrá solicitar que se incorpore en dicho certificado la manera cómo trabajó y las causas del retiro o de la cesación de la relación laboral. La segunda que contempla actualmente la norma es cuando estamos en presencia de un despido sin responsabilidad patronal.**

Si bien ambos documentos son emitidos por el patrono, el certificado laboral queda a la voluntad del trabajador o trabajadora solicitarla y la carta de despido se señala como una condición obligatoria para el patrono. Cuando estamos en presencia de un despido sin responsabilidad patronal, la persona trabajadora tiene derecho a conocer cuáles fueron las razones de dicho despido para determinar si acude o no a la vía jurisdiccional a reclamar los derechos laborales. De modo que, se convierte ese documento en un elemento trascendental en caso de despido sin



responsabilidad patronal... Por esa razón, se reformó el artículo 35 del Código de Trabajo que contempla dos escenarios diferentes según el despido sea con responsabilidad o sin ella por parte del patrono.”

Es importante destacar que, en el caso sujeto a análisis por parte de Sala Constitucional, la carta de despido que se le entregó al trabajador establecía lo siguiente:

“Le comunicamos que (Nombre de la empresa) ha decidido prescindir de sus servicios a partir del día de hoy, lo anterior conforme al artículo 85 inciso d) del Código de Trabajo. // El despido se gestiona con responsabilidad patronal por lo cual le serán cancelados todos los extremos laborales correspondientes. // Sírvase contactar al Departamento de Recursos Humanos... para coordinar la fecha de entrega de la liquidación correspondiente. (...).”

Por otro lado, el recurso de amparo fue desestimado por la Sala Constitucional al tenerse por probado que al recurrente se le entregó una carta de despido con responsabilidad patronal y que, si bien le asistía el derecho de solicitar un certificado laboral, el ex empleado nunca gestionó la emisión de dicho documento ante la empresa. Así mismo porque con ocasión del recurso de amparo, la empresa recurrida le entregó al recurrente el certificado de terminación del art.35 del Código de Trabajo, incluyendo las causas que originaron la terminación con responsabilidad patronal

Por lo tanto, con la nueva resolución la Sala Constitucional aclara su postura en relación a que no es obligatorio que las cartas de despido con responsabilidad patronal contengan las razones o motivos específicos que fundamentan dicho despido. Así mismo, que el cumplimiento de dicho requerimiento solo sería necesariamente obligatorio cuando se trate de despidos sin responsabilidad patronal.

Recordatorio

Conforme a la ley N.º 9875, la cual consagra el traslado de los feriados a los lunes, con el fin de promover la visita interna y el turismo durante los años 2020 al 2024”, se adicionó un transitorio al artículo 148 del Código de Trabajo, el cual regula la fecha y disfrute de los días feriados.

Durante el 2022 los días feriados cuyo disfrute se traslada son los siguientes:

Feriado	Disfrute
Miércoles 31 de agosto	Domingo 4 de setiembre
Jueves 15 de setiembre	Lunes 19 de setiembre
Jueves 1 de diciembre	Lunes 5 de diciembre

Por consiguiente, durante el 2022, a excepción de los feriados ya indicados, para el resto de los feriados se mantiene la fecha calendario de disfrute tradicional, es decir, se disfrutaron el día exacto del calendario.