

Novedades

Número 57 / Octubre 2024



Bufete
Godínez
& Asociados



Ley para la actualización de las vacaciones remuneradas al año

Por medio de La Gaceta no. 197 del 22 de octubre del 2024, fue publicado el proyecto de ley no. 24610 que pretende reformar: el inciso d) del artículo 105, el primer párrafo del artículo 153, el inciso c) del 156 y el artículo 158, todos del Código de Trabajo, de la siguiente manera:

- ▶ se pretende ampliar el periodo de vacaciones de las personas trabajadoras domésticas a veintidós días de vacaciones anuales remuneradas o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas (inciso d) del artículo 105).
- ▶ se pretende ampliar el periodo general de vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en tres semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono (primer párrafo artículo 153).

Por otro lado, con el fin de que el resto de la normativa sea acorde con los cambios previamente descritos, se modifica el inciso c) artículo 156, con el fin de establecer que cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de tres semanas de vacaciones por cada cincuenta, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si la persona trabajadora ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.

Bajo esta misma lógica, se modifica el artículo 158, estableciéndose que las vacaciones se deberán gozar de manera ininterrumpida, no obstante, podrán dividirse en tres fracciones, como máximo, cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan una ausencia muy prolongada.

Asimismo, se incluyen las siguientes disposiciones transitorias.

Las personas trabajadoras que a la entrada en vigencia de esta ley hayan laborado 50 semanas continuas con el mismo patrono podrán solicitar su tercera semana de vacaciones conforme lo establecido en esta ley.



Las personas trabajadoras que a la entrada en vigencia de esta ley no hayan laborado 50 semanas continuas con el mismo patrono, podrán solicitar su tercera semana de vacaciones hasta que hayan laborado dicha cantidad de semanas de manera continua con el mismo patrono conforme lo establecido en esta ley.

Este proyecto cumplió el trámite de revisión de forma en el Departamento de Servicios Parlamentarios.

Ley para la eliminación de la discriminación y la penalización de todas las formas de violencia étnico-racial

En La Gaceta No. 198 del 23 de octubre de 2023, se publicó el proyecto de ley No. 23674, denominado “Ley para la Eliminación de la Discriminación y la Penalización de Todas las Formas de Violencia Étnico-Racial”.

Esta ley tiene como objetivo establecer el marco normativo para garantizar el respeto, la protección, el cumplimiento, el desarrollo y la promoción de los derechos de igualdad y equidad, así como para definir y erradicar el racismo; prohibir la discriminación étnico-racial y las formas conexas de intolerancia. Esto se logrará mediante la prevención, eliminación y tipificación de toda forma de racismo, discriminación étnico-racial, intolerancia por color de piel y origen étnico o geográfico, los cuales son contrarios a la dignidad humana y al principio de progresividad de los Derechos Humanos. La ley busca contribuir a la plena inclusión, integración y participación en la sociedad de todos los grupos étnicos y raciales.

Asimismo, esta ley es de orden público y es aplicable de manera vinculante a nivel nacional, sin restricción alguna. Es obligatoria para todas las autoridades públicas y el sector público, tanto central como descentralizado, incluidas las empresas públicas. De igual forma, se extiende a todos los particulares y entidades del sector privado. Cualquier convenio o acto que contravenga sus disposiciones imperativas o prohibitivas será nulo de pleno derecho y se considerará como no escrito.

Dentro del contenido más relevante de la ley con efecto en las relaciones de trabajo en el sector privado se encuentran los siguientes aspectos:



La ley define términos como: discriminación étnico-racial, discriminación por origen geográfico o interterritorial, discriminación racial indirecta, discriminación múltiple o agravada, intolerancia racial, racismo, racismo estructural, racismo estético, perfilamiento racial, entre otros.

Se reforma el artículo 380 del Código Penal con el fin de establecer que se sancionará con seis meses a dos años de prisión o con sesenta a cien días de multa a la persona, gerente o director de una institución oficial o privada, administrador de un establecimiento industrial o comercial que adopte cualquier medida discriminatoria perjudicial fundada en consideraciones étnicas, raciales, de género, orientación sexual, edad, religión, estado civil, opinión pública, nacionalidad, origen social, condición de salud o situación económica.

Para los reincidentes, la persona juzgadora podrá imponer, además, como pena accesoria, la suspensión del ejercicio de cargos u oficios públicos por un periodo no menor de quince ni mayor de sesenta días.

Asimismo, se adicionan los artículos 380 Bis y 380 Ter al Código Penal.

Respecto al artículo 380 Bis, se dispone que se impondrá una pena de prisión de seis meses a dos años a quien difunda, distribuya, exhiba, publique, organice o financie, por cualquier medio y de cualquier forma, material en imagen, audio, texto, video u otro tipo de material multimedia que promueva o aliente estereotipos, prejuicios o sesgos que inciten a rechazar, desprestigiar, odiar, discriminar o cometer actos de violencia contra una persona o un grupo de personas por motivos étnico-raciales.

Además, la persona juzgadora podrá imponer una pena accesoria de inhabilitación de no menos de quince días y no mayor de setenta días para los profesionales que, en el ejercicio de sus funciones, incurran en las conductas descritas en el párrafo anterior. Esta pena accesoria podrá aplicarse a cualquier profesional o individuo que esté involucrado en la difusión del material discriminatorio, independientemente de su ámbito de actuación.



Por último, se propone:

- ▶ a) Adicionar el inciso o) al artículo 81 del Código de Trabajo con la finalidad de consagrar como causa justa para que el patrono dé por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad patronal, cuando la persona trabajadora incurra en conductas discriminatorias, de acción u omisión, por razones étnico-raciales.
- ▶ b) Adicionar el inciso l) al artículo 83 del Código de Trabajo, incorporando como causa justa que faculta a la persona trabajadora para dar por terminado su contrato de trabajo con responsabilidad patronal cuando la parte patronal incurra en conductas discriminatorias, de acción u omisión, por razones étnico-raciales.

Como medida transitoria, se establece que el Poder Ejecutivo deberá reglamentar la ley dentro de los seis meses siguientes a su publicación.

Ley para detallar explícitamente el teletrabajo en el extranjero evitando interpretaciones subjetivas

En La Gaceta No. 204 del 31 de octubre del 2024 fue publicado el proyecto de ley no. 23528 denominado “Ley para detallar explícitamente el teletrabajo en el extranjero evitando interpretaciones subjetivas”.

Este proyecto de ley pretende modificar los artículos 2 y 10 de la Ley para Regular el Teletrabajo.

Respecto al artículo 2, norma que regula el ámbito de aplicación del teletrabajo, se adiciona al final del primer párrafo que el teletrabajo se podrá dar tanto en el ámbito nacional como en el extranjero.

En relación al artículo 10, numeral que regula los riesgos de trabajo, se adiciona que en lo que respecta a los riesgos del trabajo, para el teletrabajo, tanto nacional como en el extranjero, se aplicarán las pólizas previstas para el trabajo presencial y se registrará por lo dispuesto en el Código de Trabajo. Cuando la persona trabajadora realice sus funciones en el extranjero, la persona empleadora deberá suscribir la cobertura de extraterritorialidad en las pólizas de riesgos de trabajo.



Asimismo, se pretende adicionar un nuevo artículo 11 en el que se establece que cuando la persona empleadora, dentro de sus facultades legales, le solicite a la persona teletrabajadora realizar teletrabajo en el extranjero y ella lo consienta, debe asumir todas las obligaciones establecidas en la ley y debe proveer los instrumentos tecnológicos, equipo, programas correspondientes, así como los seguros de riesgo de trabajo y otros requeridos para el debido ejercicio de su teletrabajo en el extranjero

Ley para el reconocimiento de la comaternidad

En La Gaceta No. 204 del 31 de octubre del 2024 fue publicado el texto sustitutivo aprobado en la sesión ordinaria del 9 de octubre del proyecto de ley no. 23715 denominado “Ley para el reconocimiento de la comaternidad”. Este proyecto de ley pretende reformar los incisos b) y c) y el último párrafo del artículo 95 del Código de Trabajo y el artículo 41 de la Ley Marco del Empleo Público.

En cuanto al inciso b, se adiciona que a las mujeres que tengan la condición de cónyuges o convivientes de hecho, respecto de quienes son madres al momento del parto, tendrán derecho a una licencia de comaternidad, la cual será 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 concederle permiso para compartir con su hijo o hija recién nacido y contribuir con su cuidado dentro de los parámetros de dicha licencia. De no cumplirse con este mandato, la parte patronal incurrirá en una falta grave al contrato laboral y, además, deberá retribuir a la persona trabajadora en todos los extremos laborales que corresponde según la ley y agregar a la indemnización la suma de seis salarios.

Respecto al inciso c, que trata del caso de muerte materna en el parto, durante la licencia o durante los tres primeros meses contados a partir del parto, cuando el niño o niña haya sobrevivido, además del padre biológico, ahora se adiciona que la madre sobreviviente de la persona recién nacida, que ejercería la comaternidad, también tendrá derecho a una licencia remunerada especial posparto. Esta licencia se extenderá hasta el término del tercer mes contado a partir del parto.



En el caso de muerte materna en el parto, durante la licencia o durante los tres primeros meses contados a partir del parto, cuyo niño o niña haya sobrevivido, el padre biológico tendrá derecho a una licencia remunerada especial posparto. Esta licencia se extenderá hasta el término del tercer mes contado a partir del parto.

En consonancia con lo anterior, la madre sobreviviente del niño o la niña recién nacido deberá comprometerse a hacerse cargo de la persona recién nacida; en ausencia del padre o de la madre sobreviviente, o en el caso de que estas personas no se comprometan a hacerse cargo de la persona menor de edad, se concederá esta licencia especial a la persona trabajadora que demuestre que se hará cargo del niño o la niña recién nacida. El Patronato Nacional de la Infancia (PANI) deberá colaborar de forma expedita en este trámite y otorgar una resolución certificada para estos efectos a la persona que se va a hacer cargo de la persona recién nacida y así lo solicite. Esta licencia especial se otorgará al padre, a la madre sobreviviente o a la persona que se haga cargo del niño o la niña, en tanto sean personas trabajadoras, independientemente de si la madre fallecida era persona trabajadora al momento de su muerte.

Proyectos de ley aprobados y pendientes de publicación

Ley para crear la licencia remunerada por muerte de familiares de personas trabajadoras para proteger el derecho al duelo

A través de La Gaceta no. 182 del 1 de octubre del 2024, fue publicado el texto actualizado del proyecto de ley no. 23,929 denominado “Ley para crear la licencia remunerada por muerte de familiares de personas trabajadoras para proteger el derecho al duelo”.

En este sentido, la iniciativa legal pretende adicionar un inciso nuevo al artículo 69 del Código de Trabajo, con el fin de disponer como obligación del patrono, otorgar a las personas trabajadoras la respectiva licencia remunerada en caso de fallecimiento de familiares.



La licencia deberá otorgarse de conformidad con lo siguiente:

- En el caso de fallecimiento de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de tres días hábiles de licencia remunerada. En el caso de convivientes en unión de hecho, la persona trabajadora deberá aportar a la persona empleadora una declaración jurada que indique que el conviviente en unión de hecho, o alguno de sus parientes en primer grado de consanguinidad, ha fallecido, y que han convivido de manera pública, notoria, estable y única, por dos años o más con aptitud legal para contraer matrimonio. En el caso de adopción, la persona trabajadora deberá presentar una certificación de la resolución administrativa o judicial o sentencia en firme que demuestre el inicio de convivencia efectiva de la persona menor de edad con fines de adopción o adopción definitiva.
- En el caso de fallecimiento de parientes en segundo grado y tercer grado de consanguinidad y afinidad, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un día hábil de licencia remunerada. Lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en normas especiales.

Lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en normas especiales.

Este proyecto de ley fue aprobado en segundo debate el 21 de octubre del 2024 y su publicación en La Gaceta está pendiente.

Segunda prórroga del plazo para acogerse a la condonación para la formalización y recaudación de las cargas sociales

Por medio de La Gaceta no. 185 del 4 de octubre del 2024 fue publicado el proyecto de ley no. 24,579.

Este proyecto de ley pretende permitir a los patronos y trabajadores independientes la condonación de multas, recargos e intereses con la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) que autorizó la Ley no. 10.232, por medio de una ampliación de 12 meses más al plazo para realizar los acuerdos de pago con la CCSS.



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

Este proyecto de ley fue aprobado en segundo debate el 28 de octubre del 2024 y su publicación en La Gaceta está pendiente.

LEYES

Ley para armonizar la normativa del arbitraje costarricense

Por medio de La Gaceta no. 182 del 1 de octubre del 2024, fue publicada la ley no. 10535 denominada “Ley para armonizar la normativa del arbitraje costarricense”, la cual unifica la normativa aplicable al arbitraje nacional e internacional que se celebren en el país, sin perjuicio de cualquier tratado multilateral o bilateral vigente en Costa Rica.

Los cambios más significativos que incluye esta ley son los siguientes:

- ▶ Se deroga el capítulo III de la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social RAC, Ley no. 7727, correspondiente al arbitraje.
- ▶ Se amplía la aplicación de la Ley sobre Arbitraje Comercial Internacional basada en la Ley Modelo de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI), Ley no. 8937, para que sus disposiciones apliquen también para el arbitraje doméstico.

Con estas modificaciones, se pasa de un sistema dualista de arbitraje a uno monista en el que un solo cuerpo normativo aplica tanto para el arbitraje internacional como para el doméstico. Con esta unificación normativa, se modifica el nombre de la “Ley sobre Arbitraje Comercial Internacional” para que sea denominada solamente “Ley de Arbitraje”. Algunas de las novedades que implica esta armonización son las siguientes:



- ▶ Se incrementa la autonomía de la voluntad de las partes, al tener mayor libertad para la designación de árbitros y la elección del idioma y del lugar del arbitraje, pudiendo ser incluso virtual.
- ▶ Se reducen los plazos de distintas actuaciones en aquellos casos en que no haya habido acuerdo entre partes, volviendo el arbitraje un instituto más ágil.
- ▶ Autoriza al tribunal arbitral a otorgar medidas cautelares.

La Ley de Arbitraje moderniza la normativa sobre este mecanismo de resolución alterna de conflictos y lo ajusta a los estándares internacionales, augurando una disminución de la mora judicial y mayor seguridad jurídica para las empresas que recurran a este mecanismo.

La Ley comenzará a regir el 2 abril del 2025.

ACUERDOS

Consejo Nacional de Salarios acuerda aumento de 2,37% en salarios mínimos

El 30 de octubre de 2024, el Consejo Nacional de Salarios (CNS) aprobó un ajuste general del 2,37% para los salarios mínimos del sector privado, que entrará en vigor en 2025.

Además, el CNS aplicará dos ajustes adicionales, basados en acuerdos tripartitos previos alcanzados. Así, para el trabajo doméstico se estableció un incremento adicional del 2,33962%, y para los Trabajadores en Ocupación Especializada Genérico, un aumento adicional del 0,5562880%.

Estos aumentos en las distintas categorías salariales se verán reflejados de la siguiente manera:



Categorías salariales 2024	Salario actual 2024	Incremento general 2025	Salario 2025
		2,37%	
Jornada 8 horas			
Trabajadores en Ocupación no Calificada	€11.953,65	€283,30	€12.236,95
Trabajadores en Ocupación <u>Semicalificada</u>	€12.998,72	€308,07	€13.306,95
Trabajadores en Ocupación Calificada	€13.448,72	€318,73	€13.767,45
Trabajadores en Ocupación Especializada	€15.613,91	€370,05	€15.983,96
Por mes			
Trabajadores en Ocupación no Calificada Genérica	€358.609,50	€8.499,05	€367.108,55
Trabajadores en Ocupación <u>Semicalificada</u> Genérica	€389.961,60	€9.242,09	€399.203,69
Trabajadores en Ocupación Calificada Genérica	€403.461,60	€9.562,04	€413.023,64
Técnicos Medios de Educación Diversificada	€422.798,92	€10.022,33	€432.819,25
Trabajadores en Ocupación Especializada Genérica*	€463.248,99	€10.979,00	€ 476.866,07
Técnicos de Educación Superior	€521.053,17	€12.348,96	€533.402,13
Diplomados de Educación Superior	€562.756,90	€13.337,34	€576.094,24
Bachilleres Universitarios	€638.299,51	€15.127,70	€653.427,21
Licenciados Universitarios	€765.985,67	€18.153,86	€784.139,53

* Incluye el aumento adicional de 0,5562880% acordado para la reducción de brechas salariales.

Trabajo doméstico

Aplicación a los salarios del Decreto 44293-MTSS (enero 2024)	SALARIO ACTUAL	% de Incremento General	% de Incremento Aplicado	*(1) Trabajo Doméstico	Consolidado
		2,37%	2,37%	2,33962%	
Trabajo Doméstico (por mes)	€246.624,40	€5845,00	€252.469,40	€5.906,82	€258.376,23

El ajuste comenzará a regir a partir del 1 de enero de 2025 y será de cumplimiento obligatorio, al menos, para todas las personas que perciban el salario mínimo en el sector privado costarricense.

RECONOCIMIENTOS

Reconocimiento Legal 500

Nos enorgullece anunciar que Bufete Godínez y Asociados ha sido reconocido como una de las firmas líderes en Derecho Laboral en Costa Rica en la edición más reciente de Legal 500.



El comentario incluido por la editorial de Legal 500 fue el siguiente:

"El experimentado equipo de la firma boutique en derecho laboral, Bufete Godínez y Asociados, aporta su experiencia en la asesoría a ONG, organismos gubernamentales, aseguradoras, instituciones financieras y corporaciones nacionales y multinacionales en sectores como el comercio minorista, telecomunicaciones, farmacéutica, aviación y educación, tanto en operaciones diarias como en litigios de alto riesgo. Su servicio integral abarca desde la asistencia en reestructuraciones corporativas, due diligence laboral en fusiones y adquisiciones, y la revisión de contratos y subcontratos (incluidos los acuerdos de subcontratación) hasta la supervisión de recursos humanos, auditorías, capacitaciones y negociación colectiva. El equipo está liderado por el socio fundador Alexander Godínez Vargas, una autoridad en el área y ex magistrado suplente de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia; junto con la coordinadora de consultoría y asesoría Isabel Jaramillo, y el jefe de la práctica de litigio José Miguel Granados, especialista en procedimientos laborales judiciales y administrativos."

Mientras que los testimonios de nuestros clientes, recopilados de forma independiente por el equipo de investigación de Legal 500 resaltaron que:

- ▶ "Bufete Godínez y Asociados ha sido una de las mejores firmas legales especializadas en derecho laboral con las que hemos trabajado. Lo que me gustaría destacar sobre el equipo –y considero que es lo más importante en la prestación de este tipo de servicios– es su competencia y profundo conocimiento técnico-legal, incluso en casos poco comunes."
- ▶ "Se destacan por la accesibilidad, rapidez y conocimiento con los que responden todas nuestras consultas. Alexander Godínez, a pesar de ser el socio principal, siempre está disponible para responder nuestras preguntas."

Por último, Alexander Godínez Vargas, ha sido reconocido individualmente en la categoría de "Leading Partners" en Derecho Laboral, reflejo de su liderazgo y contribución excepcional en la práctica legal en Costa Rica.

BLOGS

Blogs recientemente publicados

Te invitamos a explorar nuestros últimos blogs publicados, donde nuestros expertos abordan temas clave en derecho laboral:

- ▶ [¿Es realmente libre el despido en Costa Rica? Un análisis legal y judicial](#) por Francisco Bolaños
- ▶ [Conductas que constituyen acoso laboral: ¿Cómo identificarlas?](#) por Manuel Brenes
- ▶ [Procesos disciplinarios por comentarios en redes sociales](#) por Jairo Cerdas