

Novedades

Número 24 / Septiembre 2021



Bufete
Godínez
& Asociados
20 años



Aviso

Publicación del Decreto Ejecutivo 43249-S en el Alcance No. 206 a La Gaceta No. 196 del 12 de octubre del 2021, que consagra la posibilidad de que los empleadores privados establezcan la obligatoriedad de vacuna contra el COVID-19 para sus empleados

El viernes 15 de octubre del 2021 entrará en vigencia el decreto ejecutivo N° 43249-S que exige la obligatoriedad de la vacuna contra el COVID-19 para todos los funcionarios del sector público, así como para los trabajadores del sector privado cuyos patronos dentro de sus respectivas disposiciones laborales internas decidan incorporar esta obligación.

Es relevante establecer que el patrono únicamente puede implementar la obligatoriedad de la vacunación, con ocasión de la entrada en vigencia del decreto ejecutivo y una vez que la política interna de la empresa que desarrolle dicha obligación sea publicada y puesta en conocimiento a los trabajadores.

Un comentario sobre la incidencia de esta decisión para los empleadores del sector privado puede ser consultado en el blog de nuestra página web, en el siguiente enlace:

<http://www.bufetegodinezyasociados.com/es-cr/Noticias/Articulo/17/CostaRicaSectorPrivadoObligarTrabajadoresVacunaCovid19>

En caso de necesitar ayuda en la redacción de la política o lineamiento que desarrolle la obligación del trabajador de contar con la vacuna contra el COVID-19, no dude en contactarnos.

Leyes

La Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional

La Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional (No. 10008) fue publicada en La Gaceta No.168 del 1 de septiembre del 2021. Esta norma se le ha conocido popularmente como “nómadas digitales” y permite a los extranjeros que brinden servicios remunerados de forma remota, de manera subordinada o no, utilizando medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos, en favor de una persona o empresa que se encuentra en el exterior, laborar desde Costa Rica.



De acuerdo a la normativa, se deberán cumplir con los siguientes requisitos para ser beneficiario de la visa de “nómada digital”:

- ▶ Prueba de que ha estado percibiendo, en los últimos doce meses, una remuneración mensual estable, rentas fijas o un ingreso mensual promedio, por un monto igual o superior a US\$3,000 o su equivalente en moneda extranjera. Si la persona solicitante opta por solicitar la visa también para su grupo familiar (cónyuges o pareja de hecho, hijos(as) menores de veinticinco años o persona discapacitada de cualquier edad, así como cualquier persona adulta mayor que viva con el solicitante), el ingreso mensual a demostrar será de US\$4,000, monto que podrá integrarse con los ingresos del cónyuge o de cualquiera de los demás miembros de la familia. En cualquier caso, estos ingresos deben recibirse continuamente, aunque el solicitante no se encuentre en su país de origen.
- ▶ Tener un seguro de servicios médicos que cubra a la persona solicitante durante toda su estadía en Costa Rica. Asimismo, todos los miembros del grupo familiar deben estar cubiertos con este seguro si también son beneficiarios de la visa.
- ▶ Cumplir con el pago para el otorgamiento de la visa como Trabajador o Prestador Remoto de Servicios (visa de no residente), cuyo monto será establecido por el reglamento a la ley.

Así mismo la ley dispone algunos beneficios para el “nómada digital” y su familiar, entre los que destacan los siguiente:

- ▶ Residencia legal en Costa Rica por un año, con opción a renovar por un año más en caso de que haya permanecido en Costa Rica por un mínimo de 180 días durante el primer año.
- ▶ Exención del impuesto sobre las utilidades, por las cantidades declaradas como renta. Dicho beneficio no será extensivo a la familia del beneficiario.
- ▶ Exención de todos los impuestos a la importación de equipo personal básico de cómputo, informático, de telecomunicaciones o análogos con el fin de que el beneficiario pueda realizar sus labores.
- ▶ La licencia de conducir del beneficiario emitida en el extranjero será válida para efectos de conducir en Costa Rica.
- ▶ Apertura de cuentas de ahorros en los bancos nacionales de Costa Rica.



Así mismo se establece que las personas beneficiarias de la Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional, no podrán ocuparse de labores o servicios remunerados en el territorio nacional distintas de lo permitido por su subcategoría migratoria de estancia como Trabajador o Prestador Remoto de Servicios de carácter internacional

Por otro lado, es de vital importancia para su caso mencionar que la ley no exime a que el nómada digital sea considerado para todos los efectos legales como empleado de la empresa extranjera. Lo anterior debido a que no existe dentro de la Ley No. 10008 una referencia que expresamente así lo determine, por lo que sería aplicable el principio laboral de territorialidad. Esto implicaría que debido a que la normativa laboral es de orden público y el trabajo se lleva a cabo dentro del territorio nacional, estaría sujeto a las leyes laborales y de seguridad social de Costa Rica.

Proyectos de ley

Reforma de los artículos 94, 94 bis, 95, 96, 97 y 100 y adición al artículo 70 del Código de Trabajo para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad.

Por medio del proyecto de ley No. 21.149 publicado en La Gaceta No.183 del 23 de septiembre del 2021 se pretende modificar los artículos 94, 94 bis, 95, 96, 97 y 100 del Código de Trabajo. Algunos de los cambios más significativos que se pretenden introducir son los siguientes:

- ▶ Se adiciona el otorgamiento de una licencia especial en los siguientes supuestos:
- 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.



- A los padres biológicos, se les otorgará una licencia de paternidad de 2 días por semana durante las primeras 4 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 nacida y contribuir con su cuidado dentro de los parámetros de dicha licencia. En caso de que la parte patronal incumpla con la disposición incurrirá en una falta grave al contrato laboral por lo que deberá de retribuir al trabajador todos los extremos laborales que corresponde según la ley, y una indemnización adicional de seis salarios.
- En el caso de muerte materna en el parto o durante la licencia, cuyo niño o niña haya sobrevivido, el padre biológico tendrá derecho a una licencia especial post-parto tal y como le hubiera correspondido a la madre fallecida.
- ▶ Se dispone que además de trabajadoras en estado de embarazo y lactancia queda prohibido a los empleadores despedir a los trabajadores que se encuentren gozando de las licencias especiales previamente descritas, salvo por falta grave de conformidad con el artículo 81 del Código de Trabajo.
- ▶ En caso de que la trabajadora embarazada incurra en falta grave y el patrono gestione el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, se dispone que excepcionalmente, la Dirección podrá dictar como medida cautelar provisional, inclusive la suspensión de la trabajadora con goce de salario, mientras se resuelve la gestión de despido.
- ▶ La persona empleadora deberá otorgarle a la trabajadora hasta un día de licencia con goce salarial para la obtención de su certificado de embarazo.
- ▶ Se incluye que una vez transcurrido el plazo de la licencia, la persona empleadora deberá brindar permiso con goce de salario para asistir a servicios médicos, tanto del niño o la niña recién nacido, a la madre o persona encargada, así también, ese permiso se extenderá para el retiro de constancias de lactancia en los centros de salud.
- ▶ La trabajadora embarazada o en período de lactancia, que fuera cesada en contravención de su fuero de protección contra el despido, podrá gestionar ante el juzgado de trabajo con el fin de optar por la reinstalación y se adiciona que de forma alternativa, podrá solicitar optar por dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal.



- ▶ La trabajadora embarazada adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia por maternidad, solo si presenta a la persona empleadora un certificado médico en el que conste que el parto sobrevendrá probablemente, dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de este documento.
- ▶ Si se tratare de aborto no intencional o por causas biológicas y naturales, o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán a la mitad.
- ▶ Una vez transcurrida la licencia, la incapacidad o el disfrute de vacaciones, la persona trabajadora volverá a su puesto, y solamente en casos de excepción debidamente justificados, podrá ser ubicada en otro puesto equivalente en remuneración, el cual guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.
- ▶ Se dispone que la sala de lactancia deberá de contar con el visto bueno de la oficina de seguridad e higiene del trabajo.

Este proyecto de ley está siendo consultado con entidades del sector público y privado.

Criterios administrativos

Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, determina la posibilidad de que los empleadores del sector privado y público puedan obligar a sus trabajadores a aplicarse la vacuna contra el COVID-19

El 28 de septiembre del 2021 fue publicado el acuerdo de la sesión extraordinaria **N° XLV-2021 del 23 de septiembre 2021, por medio del cual** la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología “aprobó la obligatoriedad de la vacuna contra Covid-19 para todos los funcionarios del sector público, así como para aquellos empleados del sector privado cuyos patronos, dentro de sus disposiciones laborales internas, hayan optado por incorporar dicha vacunación como obligatoria en sus centros de trabajo”.



Comunicados

Blogs más recientes

Acceda a los últimos blogs publicados por parte de nuestros abogados que podrían tener una incidencia en su centro de trabajo:

[¿Puede una empresa utilizar la imagen de un trabajador con fines publicitarios?](#)

[¿Puede el trabajador realizar actividades durante su incapacidad?](#)

Para dirigirse hacia los blogs únicamente debe de hacer clic en los títulos.