



JA Del Río

FLASH NEWS #24
October 2024

Conoce los nuevos derechos y obligaciones para embarazadas y la ley para crear la licencia remunerada por muerte de familiares

Derechos y Obligaciones de Trabajadoras Embarazadas o en Lactancia en Costa Rica

El Capítulo Séptimo del Código de Trabajo de Costa Rica establece el fuero de protección para trabajadoras embarazadas o en lactancia. Estas trabajadoras solo pueden ser despedidas por justa causa, es decir, si cometen una falta grave según los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo.

- **Obligaciones:**

Las trabajadoras en esta condición tienen las mismas responsabilidades que el resto de los trabajadores. Deben cumplir con los términos de su contrato y pueden ser sancionadas por faltas disciplinarias.

- **Despido sin responsabilidad:**

Para despedir sin responsabilidad a una trabajadora bajo este fuero, el patrono debe gestionar la autorización ante la Inspección



Stay informed of the new rights and obligations for pregnant employees and of the new law for creating benefits for paid time off due to the death of a family member

Rights and Obligations of Pregnant or Nursing Employees in Costa Rica

Section 7 of the Labor Code of Costa Rica, [in Spanish: Capítulo Séptimo del Código de Trabajo], establishes jurisdictional protection for pregnant or nursing employees. These employees can only be fired for just cause, that is, if they commit gross misconduct, in accordance with Articles 81 and 369 of the Labor Code.

- **Obligations:**

Employees in this condition have the same responsibilities as other employees. They must comply with the terms of their contract and can be penalized for disciplinary offenses.

- **Termination without liability:**

To terminate an employee without liability under this jurisdiction, the employer must

General de Trabajo. Si se comprueba la falta, se autoriza el despido.

- **Protección del fuero:**

Para gozar de este fuero, la trabajadora debe notificar su estado de embarazo o lactancia al empleador, presentando un certificado médico o constancia de la CCSS (Art. 94 Código de Trabajo).

- **Reforma y debido proceso:**

La reforma del Código de Trabajo refuerza el derecho al debido proceso para trabajadoras protegidas. En caso de despido, estas pueden impugnar en vía prioritaria. Si el despido es indebido, el juez puede ordenar su reinstalación y otorgar indemnización.

Es fundamental que tanto las trabajadoras como los empleadores conozcan estos derechos y obligaciones para garantizar el respeto del fuero de protección, así como cumplir con los procedimientos legales correspondientes.

Ver:

https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

obtain authorization from the National Directorate of Labor Inspection, [in Spanish: Inspección General de Trabajo]. If the offense is verified, the dismissal is authorized.

- **Jurisdictional Protection:**

To use this jurisdiction, the employee must notify the employer of her pregnancy or if she is nursing, and submit a doctor's certificate or written confirmation of the same from the Costa Rican Social Security Administration [in Spanish: CCSS]. (Art. 94 of the Labor Code).

- **Amendment and due process:**

The amendment to the Labor Code strengthens the right to due process for protected workers. In the event of dismissal, they may challenge it through a fast-track procedure. If the dismissal is unjustified, then the judge can order his/her reinstatement and award compensation.

It is essential that both the workers and the employers understand their rights and obligations in order to ensure respect for jurisdictional protection, and to comply with the corresponding legal procedures as such.

See:

https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

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

El martes 17 de septiembre de 2024, la Asamblea Legislativa aprobó en primer debate el proyecto de ley N.º 23929, denominado "Ley para crear la licencia remunerada por muerte de familiares de personas trabajadoras para proteger el derecho al duelo".

Este proyecto modifica el artículo 69 del Código de Trabajo, otorgando licencias remuneradas a las personas trabajadoras en caso de fallecimiento de familiares:

- Tres días hábiles en caso de fallecimiento de parientes en primer grado de consanguinidad (padres e hijos) o afinidad (cónyuge, suegros, yernos/nueras). Se incluyen parejas en unión de hecho, con requisitos de convivencia comprobada.
- Un día hábil en caso de fallecimiento de parientes en segundo grado de consanguinidad (hermanos, abuelos, nietos) o afinidad (cuñados, abuelos y nietos del cónyuge).

Law for creating benefits for paid time off due to the death of family members of employees to protect the right to grieve

On September 17, 2024, the Legislative Assembly, [in Spanish: la Asamblea Legislativa], approved the first hearing of Bill N.º 23929, named: "the Law for creating benefits for paid time off due to the death of family members of employees to protect the right to grieve".

This Bill amends Article 69 of the Labor Code, which grants benefits for paid time off to employees in the event of death of a family member:

- *Three business days in the event of death of relatives within the first degree of consanguinity (parents and children) or through relationship (spouse, parents-in-law, sons-in-law, daughters-in-law). Common-law couples are also included who meet verified cohabitation requirements.*
- *One business day for the death of relatives within the second degree of consanguinity (brothers and sisters, grandparents, grandchildren) or through relationship (in-laws, paternal grandparents, and grandchildren of spouse).*

- En caso de adopción, el trabajador 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.

A la espera de su aprobación en segundo debate, esta ley entraría en vigor tras la firma del presidente y su publicación en La Gaceta.

Ver:

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=24095&strTipM=T

- *For adoptions, the worker shall submit a certification of the administrative or judicial ruling, or signed judgment that shows the effective coexistence of the minor; for the purposes of adoption or definitive adoption.*

With its approval pending in the second hearing, this law would come into effect following its signing by the president and its subsequent publication in the Official Gazette.

See:

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=24095&strTipM=T

El contenido del presente boletín es meramente informativo,
razón por la cual no podrá utilizarse bajo ninguna circunstancia
como una asesoría en la materia descrita en el mismo.
En caso de necesitar asesoría en alguno de los aspectos tratados,
nuestro equipo de profesionales estará dispuesto a atenderlo.
contacto@jadelrio.com



*The content of this bulletin is for informational purposes only,
for which reason you may not use it under any circumstances
for advisory services regarding the subject matter described therein.
If you need advisory services for any of the issues discussed,
our team of professionals will be happy to assist you.
contacto@jadelrio.com*