



Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica

JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)
Firmado digitalmente por JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)
Fecha: 2022.06.02 15:51:19 -06'00'



Imprenta Nacional
Costa Rica

La Uruca, San José, Costa Rica, viernes 3 de junio del 2022

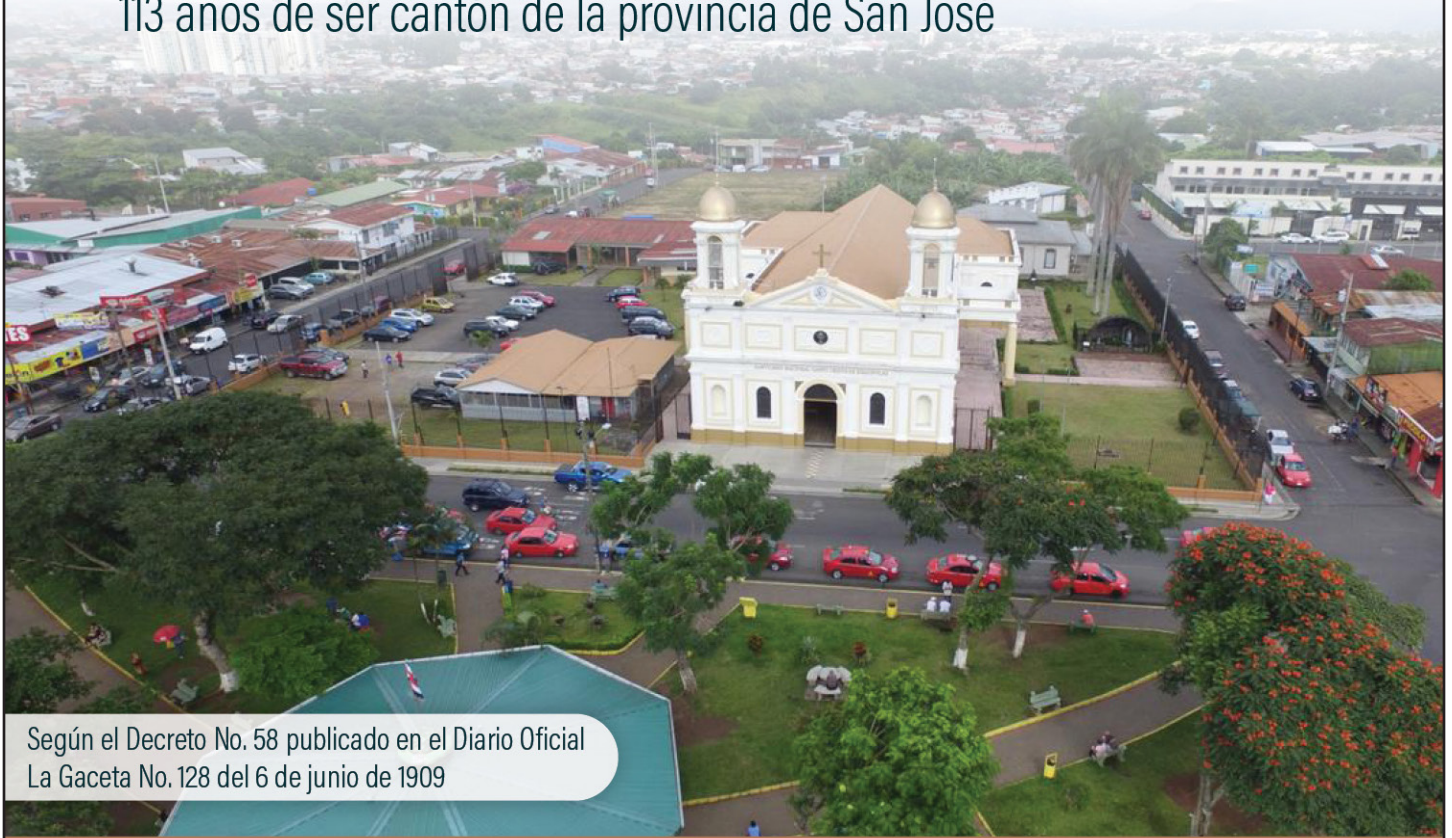
AÑO CXLIV

Nº 103

128 páginas

Alajuelita

113 años de ser cantón de la provincia de San José



Según el Decreto No. 58 publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 128 del 6 de junio de 1909

Foto: Municipalidad de Alajuelita



Imprenta Nacional
Costa Rica

CAPÍTULO III INCENTIVOS

Artículo 8-Incentivos fiscales para la promoción del transporte eléctrico

Para promover el uso del transporte eléctrico, la presente ley establece los incentivos de carácter económico, tributarios y de facilidades de uso en circulación, acceso al crédito y otros que determine el reglamento de esta ley.

Los incentivos económicos aquí definidos se aplicarán también a los vehículos eléctricos usados, hasta con cinco años de antigüedad.

Artículo 9- Incentivos fiscales temporales para los vehículos eléctricos y sus insumos

Todos los vehículos eléctricos, independientemente de su tamaño, definidos en el artículo 2 de la presente ley, los repuestos relacionados con el funcionamiento del motor eléctrico, las baterías de los vehículos eléctricos, los dispensadores de recarga, debidamente definidos en la lista que elaborará vía reglamento el Ministerio de Ambiente y Energía (Minae), estarán sujetos al siguiente esquema de exoneraciones, respecto de los impuestos sobre el valor agregado, selectivo de consumo y sobre el valor aduanero.

a) Impuesto sobre el valor agregado (IVA). Durante el primer período fiscal siguiente a la publicación de esta ley, estarán gravados con una tarifa de un uno por ciento (1%) de este impuesto, aumentando un punto porcentual por período fiscal hasta alcanzar la tarifa general prevista en la Ley 9635, Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.

b) Impuestos selectivo de consumo y sobre el valor aduanero. Durante treinta y seis meses estarán exentos de la tarifa vigente; luego tendrán una tarifa exonerada en un setenta y cinco por ciento (75%) durante treinta y seis meses; otros treinta y seis meses con exoneración del cincuenta por ciento (50%) y otros treinta y seis meses con tarifa del veinticinco por ciento (25%); a partir de los doce años pagará el impuesto de consumo y sobre el valor aduanero que corresponda.

La base imponible para el cálculo del impuesto sobre el valor agregado y el impuesto sobre el valor aduanero será el valor aduanero cuando correspondan a importaciones o, el valor de fabricación, en caso de ser ensamblados o producidos en territorio nacional.

La tasa aplicable para el cálculo de la exoneración del impuesto selectivo de consumo será la tasa vigente para el caso de los diferentes tipos de vehículos, según lo dispone la Ley 4961, Ley de Reforma Tributaria, de 11 de marzo de 1972.

Artículo 10- Exoneración temporal del impuesto a la propiedad de vehículos para los vehículos eléctricos

Los vehículos eléctricos estarán exentos del pago del impuesto a la propiedad de vehículos, luego de la vigencia de la publicación de la presente ley. A partir del segundo período fiscal, la exoneración será del veinte por ciento (20%) por año, hasta alcanzar la tarifa general del impuesto.

Artículo 12- Reglamentación

Las empresas para producción y ensamblaje de vehículos eléctricos quedarán exoneradas del pago del impuesto sobre el valor agregado, siempre y cuando el valor agregado nacional sea por lo menos de veinte por ciento (20%). El Ministerio de Ambiente y Energía (Minae) emitirá un reglamento en ocho meses plazo para registrar a las empresas que produzcan o

ensamblen vehículos eléctricos, con el cual se identificará a las empresas sujetas a estas exoneraciones. La exoneración definida en este artículo tendrá una vigencia de diez años con estos nuevos valores, a partir de la publicación de esta ley.

(...)

ARTÍCULO 2- Se deroga el artículo 34 de la Ley 9518, Incentivos y Promoción para el Transporte Eléctrico, de 25 de enero de 2018.

TRANSITORIO I- En el caso de los vehículos eléctricos, de sus repuestos, de los y las partes necesarias para la instalación de los centros de recarga incluidos en la Ley 9518, Incentivos y Promoción para el Transporte Eléctrico de 25 de enero de 2018, estarán exentos del impuesto sobre el valor agregado a partir de la vigencia de la presente ley hasta que inicie el siguiente período fiscal, en concordancia con el artículo 9, inciso a), de la presente ley.

TRANSITORIO II- En el momento en que la primera planta de ensamblaje de vehículos eléctricos se instale en el país, la Dirección de Energía del Minae realizará el registro según se establece en el artículo 15 de la Ley 9518, Incentivos y Promoción para el Transporte Eléctrico, de 25 de enero de 2018, a la persona física o persona jurídica que ensamble o produzca en el país vehículos eléctricos, para que pueda acceder a los beneficios indicados en el capítulo III de esta ley.

ASAMBLEA LEGISLATIVA-Aprobado a los veintiún días del mes de abril del año dos mil veintidós.

COMUNÍCASE AL PODER EJECUTIVO

Silvia Hernández Sánchez

Presidenta

Aracelly Salas Eduarte

Primera secretaria

Otto Roberto Vargas Víquez

Segundo prosecretario

Dado en la Presidencia de la República, San José, a los cinco días del mes de mayo del año dos mil veintidós.

EJECÚTESE Y PUBLÍQUESE.

CARLOS ALVARADO QUESADA.—La Ministra de Economía, Industria y Comercio, Victoria Eugenia Hernández Mora.—El Ministro de Ambiente y Energía, Rolando Castro Córdoba.—El Ministro de Obras Públicas y Transportes, Rodolfo Méndez Mata.—El Ministro de Hacienda, Elián Villegas Valverde.—1 vez.—Exonerado.—(L10209 - IN2022649217).

N° 10211

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 94, 94 BIS, 95, 96, 97 Y 100, Y ADICIÓN DE UN INCISO K) AL ARTÍCULO 70 DE LA LEY 2, CÓDIGO DE TRABAJO, DE 27 DE AGOSTO DE 1943, PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL CONTRA LAS MUJERES EN CONDICIÓN DE MATERNIDAD

ARTÍCULO 1- Se reforman los artículos 94, los párrafos segundo y tercero del artículo 94 bis y los artículos 95, 96, 97 y 100. Los textos son los siguientes:

Artículo 94-

Queda prohibido a las personas empleadoras despedir a las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o en período de lactancia, o bien, a las personas trabajadoras que gocen de las licencias especificadas en el artículo 95 de

este Código, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme a las causales establecidas en el artículo 81. En caso de que la trabajadora incurra en falta grave, la persona empleadora deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Esta entidad tramitará y resolverá, de la forma más expedita posible, la solicitud, mediante un procedimiento sumario, resguardando el debido proceso, el equilibrio entre las partes, la objetividad y fundamentando su resolución en prueba recabada con su debido análisis. Excepcionalmente, la Dirección podrá dictar una medida cautelar provisional, inclusive la suspensión de la trabajadora con goce de salario, mientras se resuelve la gestión de despido.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá dar aviso de su estado de embarazo a la persona empleadora y podrá aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social. La persona empleadora deberá otorgarle a la trabajadora hasta un día de licencia con goce salarial para la obtención de esta.

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, como de la madre o persona encargada, así como para el retiro de constancias de lactancia en los centros de salud.

Artículo 94 bis.-

(...)

La trabajadora podrá optar por la reinstalación o dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal. Si opta por la reinstalación, esta se ejecutará de conformidad con las disposiciones de este Código, garantizando que la trabajadora sea restituida en el pleno goce de sus derechos. En todo caso, el empleador o la empleadora deberán pagarle, además de la indemnización a que tenga derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de preparto y posparto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo.

Si se tratara de una trabajadora en período de lactancia, tendrá derecho, además de la cesantía, al concepto de daños y perjuicios causados, lo cual se fijará en sentencia.

Artículo 95-

La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior.

Se otorgará licencia especial en los siguientes supuestos:

a) 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. En estos casos de adopción, de acuerdo con los parámetros establecidos en el Código de Familia y regulación conexas, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la persona

adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia, el juzgado de familia correspondiente, o el notario público en su caso, en la que consten los trámites de adopción y su resolución favorable.

b) A los padres biológicos se les otorgará una licencia de paternidad 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 conceder permiso al padre para compartir con su hijo o hija recién nacido y contribuir con su cuidado dentro de los parámetros de dicha licencia. En caso de que esta disposición no se le respete al padre biológico en su trabajo, la parte patronal incurrirá en una falta grave al contrato laboral y, además, deberá retribuir al trabajador en todos los extremos laborales que corresponde según la ley, y agregar a la indemnización la suma de seis salarios.

c) 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 posparto, cuya beneficiaria era la madre fallecida. El padre del niño o niña recién nacido deberá comprometerse a hacerse cargo de la persona recién nacida; en ausencia del padre o que este no se comprometa 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 nacido. El 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.

Durante la licencia, el sistema de pago de este subsidio se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social en su normativa sobre el “Riesgo de Maternidad”, la licencia de maternidad y las licencias especiales contempladas en este artículo. El pago de esta licencia deberá computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo.

El monto que corresponda, según el caso, al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y la parte patronal. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese período, la persona empleadora y la persona trabajadora deberán aportar, a la Caja Costarricense de Seguro Social, sus respectivas contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia.

Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta ley, a cargo de la persona empleadora, deberán ser cancelados en su totalidad a la persona trabajadora. Para todos los efectos, las licencias especiales no interrumpen el contrato laboral.

El cálculo de todos los derechos laborales establecidos en esta ley a cargo de la persona empleadora se realizará sobre la base del salario que tenía la persona trabajadora antes de dicha licencia.

La trabajadora embarazada adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada, 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. Para efectos del artículo 96 de este Código, la persona empleadora acusará recibo del certificado.

Los médicos que desempeñen cargo remunerado por el Estado o sus instituciones deberán expedir este certificado.

Artículo 96-

Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonara a la persona a quien se le haya concedido, tendrá derecho, por lo menos, a las dos terceras partes de su sueldo o a lo que falte para que lo reciba completo, si estuviera acogida a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social y a volver a su puesto una vez desaparecidas las circunstancias que la obligaron a abandonarlo o a otro puesto equivalente en remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

Si se tratara de aborto no intencional o por causas biológicas y naturales, o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán a la mitad. En el caso de que la mujer interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que este no exceda de tres meses.

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.

Artículo 97- Toda madre en período de lactancia deberá disponer, en los lugares donde trabaje y durante sus horas laborales, de un intervalo, al día a elegir, de:

- a) Quince minutos cada tres horas.
- b) Media hora dos veces al día.
- c) Una hora al inicio de su jornada.
- d) Una hora antes de la finalización de la jornada laboral.
- e) O bien, podrá escoger entrar una hora más tarde o salir una hora más temprano de su sitio de trabajo. Para cualquiera de estas dos opciones, la hora deberá de ser remunerada.

Lo cual comunicará a la parte patronal y si es necesario podrán ponerse de acuerdo en alguna de las anteriores opciones.

Lo anterior, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que solo necesita un intervalo menor.

La persona empleadora se esforzará también por procurar a la madre algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados anteriormente, para efectos de su remuneración.

Artículo 100-

Toda persona empleadora, que tenga en su establecimiento madres en período de lactancia, quedará obligada a acondicionar un espacio ideal, con el propósito de que las madres amamenten sin peligro a sus hijos y puedan extraerse la leche y almacenarla en un espacio adecuado en su lugar de trabajo.

Este acondicionamiento deberá garantizar privacidad e higiene, dentro de las posibilidades económicas de la persona empleadora y deberá contar con el visto bueno de la oficina de seguridad e higiene del trabajo.

Deberá proporcionarse, igualmente, un espacio dentro de sus instalaciones que garantice poder extraerse la leche y almacenarla en un espacio adecuado en su lugar de trabajo.

ARTÍCULO 2- Se adiciona un inciso k) al artículo 70 de la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943. El texto es el siguiente:

Artículo 70-

Queda absolutamente prohibido a la persona empleadora:
(...)

k) Exigir una prueba médica de embarazo para el ingreso o la permanencia en el trabajo.

Rige a partir de su publicación.

ASAMBLEA LEGISLATIVA.—Aprobado a los dieciocho días del mes de abril del año dos mil veintidós.

COMUNÍCASE AL PODER EJECUTIVO

Silvia Hernández Sánchez

Presidenta

Aracelly Salas Eduarte

Xiomara Priscilla Rodríguez
Hernández

Primera secretaria

Segunda secretaria

Dado en la Presidencia de la República.—San José, a los cinco días del mes de mayo del año dos mil veintidós.

EJECÚTESE Y PUBLÍQUESE

CARLOS ALVARADO QUESADA.—La Ministra de Trabajo y Seguridad Social, Silvia Lara Povedano.—La Ministra de la Condición de la Mujer, Marcela Guerrero Campos.—La Ministra de la Niñez y la Adolescencia, Gladys Jiménez Arias.—1 vez.—O. C. N° 4600062668.—Solicitud N° 007-2022.—(L10211 - IN2022649935).

N° 10248

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA DECRETA:

REFORMA DEL INCISO M) DEL ARTÍCULO 3 DE LA LEY DE CREACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, LEY 9303, DE 26 DE MAYO DE 2015

ARTÍCULO ÚNICO-

Se reforma el inciso m) del artículo 3 de la Ley de Creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, Ley 9303, de 26 de mayo de 2015. El texto es el siguiente:

Artículo 3.-

(...)

m)Coadyuvar en los procesos de consulta a la población con discapacidad y sus organizaciones, sobre legislación, planes, políticas y programas, en coordinación con las diferentes entidades públicas o privadas y los demás Poderes del Estado. El Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad (Conapdis) deberá tener actualizado el registro de organizaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas.

(...)