

Webinar: Reducción de Jornada de Trabajo ante Declaratoria de Emergencia Nacional por el COVID 19

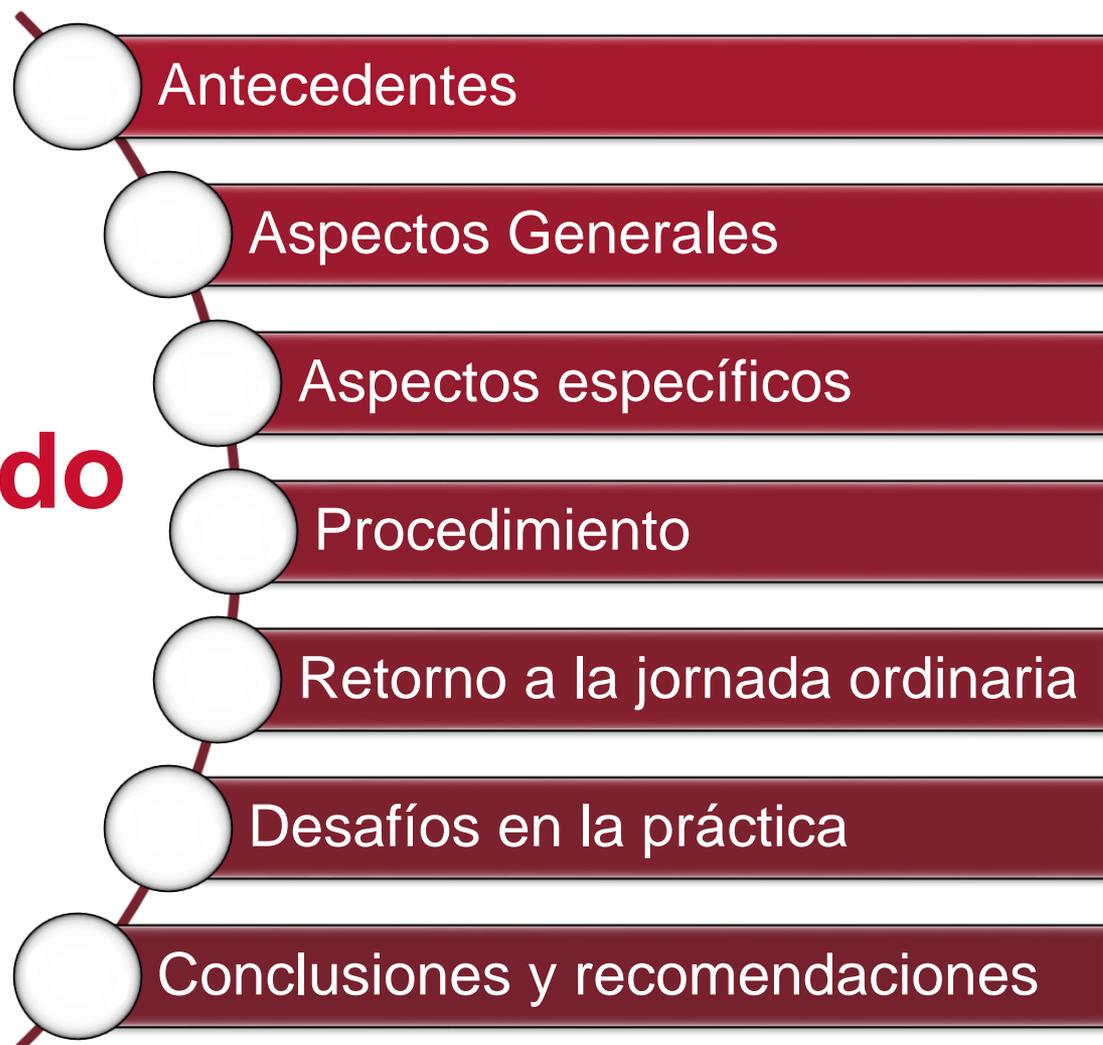


Expositor: Osvaldo Madriz

- Director del Departamento Laboral de la firma de abogados Consortium Legal
- Amplia experiencia en materia de Derecho Laboral Corporativo, tanto en el ámbito individual como colectivo.
- Por más de 13 años ha sido consultor de Compañías Locales y Regionales
- Profesor de la Universidad de Costa Rica en las cátedras de Derecho Romano y Derecho Laboral
- Profesor y coordinador del Programa Especializado en Derecho Laboral del Programa de Educación Continua de la Universidad de Costa Rica, dirigido a abogados y profesionales no abogados, relacionados directamente con ésta rama del derecho.
- Actualmente forma parte del Comité de Excelencia del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica.



Contenido



Antecedentes

Diciembre 2019

OMS confirma existencia del COVID 19 tras aparición en Wuhan, China

5 de marzo de 2020

1er caso sospechoso en Costa Rica

6 de marzo de 2020

Confirmación de 1er caso positivo en Costa Rica

8 de marzo de 2020

Declaratoria de Alerta Amarilla Sanitaria

16 de marzo de 2020

Declaratoria de Estado de Emergencia Nacional



Ley 9832 de 23 de marzo de 2020 sobre Reducción de Jornada Ordinaria de Trabajo

Aspectos Generales



Objetivo

- Permitir la preservación del empleo cuando los ingresos brutos de las empresas se vean afectados por una declaratoria de emergencia nacional.



Temporalidad

- Aplicable por un plazo de hasta tres meses, prorrogable hasta dos periodos iguales.



Ámbito de aplicación

- Todas las relaciones de empleo privado que se rigen por el Código de Trabajo, bajo el principio de excepcionalidad.



Retroactividad

- Su autorización surtirá efectos a partir de la fecha en que el empleador adopta la medida.



Unilateralidad

- El empleador podrá aplicarla sin previo acuerdo con el trabajador.
- En las empresas en que haya sindicato, podrá pactarse vía negociación colectiva. Si en la empresa no hay organización sindical, podrá pactarse vía arreglo directo con representantes libremente electos. En estos casos no se requerirá autorización previa de la Inspección de Trabajo, sino que bastará aportar la copia del acuerdo al Dpto. de Relaciones Laborales del MTSS.

Aspectos Específicos

- Reducción en los ingresos brutos en al menos un 20% con relación al mismo mes del año anterior, como consecuencia inequívoca del suceso provocador de la declaratoria de emergencia nacional.
- Empresas con menos de un año de fundación demostrarán la reducción de sus ingresos brutos a partir del promedio de los últimos tres meses previos a la declaratoria de emergencia nacional.
- Si el empleador no cumple con los parámetros antes descritos pero sufre una reducción real a razón del suceso provocador, presentará la documentación que demuestre su afectación.

Parámetros de aplicación



- **Regla general:** hasta 50% de la jornada ordinaria
- **Excepción:** si la reducción de los ingresos sobrepasa un 60%, se podrá autorizar hasta un 75% de reducción de la jornada ordinaria.
- Cuando se ordene el cierre, desocupación o reducción de operaciones como consecuencia directa del suceso provocador de la declaratoria de emergencia, bastará que acredite la existencia de dicha orden para que la Inspección de Trabajo autorice la reducción de las jornadas.

Porcentaje de Reducción



- La reducción en la jornada afectará el salario del trabajador en igual proporción en la que se disminuya su jornada.
- Los trabajadores afectados por la reducción de podrán acceder a los programas de desempleo existentes en la empresa.

Impacto salarial



- Para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones laborales, se considerarán los salarios percibidos antes de la reducción de la jornada. Para cualquier otro cálculo de derechos laborales, se tomará en cuenta el salario efectivamente percibido.
- En caso de que el trabajador se encuentre o sea incapacitado por enfermedad o riesgos de trabajo o goce de licencia y subsidio por cuidar a un paciente en fase terminal o menor de edad gravemente enfermo, el cálculo de las prestaciones se realizará considerando los salarios percibidos antes de la reducción de la jornada.

Efecto en las prestaciones laborales e indemnizaciones



- No se aplicará a trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
- En los demás casos de personas aforadas con fuero de protección, la reducción solo procederá cuando se establezca para al menos el 90% del personal.
- En ningún caso podrá utilizarse con fines discriminatorios o como medida de represalia.
- Cuando no afecte a la totalidad trabajadores de la empresa, deberá aplicarse proporcionalmente a la conformación de género de su planilla, respecto a los mismos puestos o equivalentes.

Limitaciones

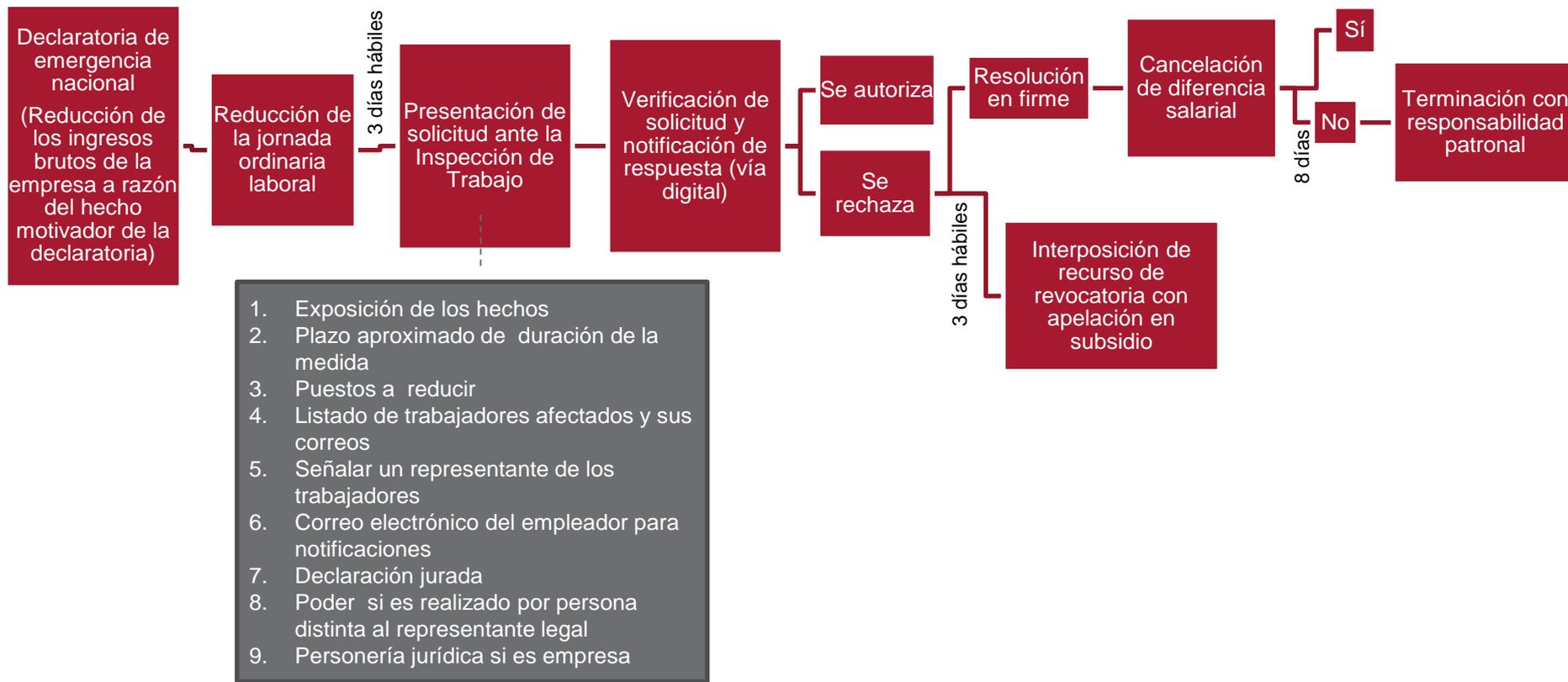


- Usar la reducción de jornada fraudulentamente, con un fin distinto al de la preservación del empleo o sin que la disminución de sus ingresos brutos responda al suceso provocador de la declaratoria de emergencia.
- Usar la reducción de la jornada con un fin discriminatorio.
- No solicitar la autorización para la reducción de la jornada ante la Inspección de Trabajo.
- Aportar una declaración jurada con datos falsos o cualquier otra información falsa de la empresa.
- Mantener la medida temporal por un plazo mayor al autorizado.

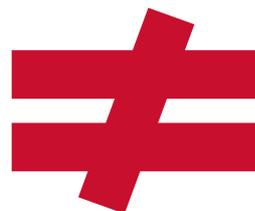
Conductas sancionadas como falta



Procedimiento



Retorno a la jornada ordinaria



La normativa no hace alusión a cómo debe manejarse el retorno de los trabajadores a la jornada ordinaria de trabajo

Desafíos en la práctica

Ausencia de acuse de recibido oficial dificulta seguimiento

Previsiones por requisitos o información ya existente en la solicitud originalmente presentada

Aplicación errónea de requisitos y procedimiento de suspensión de contratos de trabajo al momento de la revisión

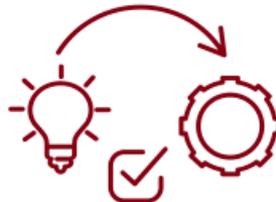
Ausencia de plazo para que la Inspección de Trabajo resuelva la solicitud

Falta de comunicación con los inspectores, pues no responden las inquietudes que se les presentan por correo o vía telefónica

Vacío sobre manejo de la compensación en tiempo en caso de aplicar la Permuta (interrupción temporal de prestación de labores con goce de salario, regida por acuerdo entre las partes y teniendo los trabajadores que reponer, en un año máximo, el tiempo no laborado que les fuera remunerado), por lo que el empleador asume el riesgo de su manejo.

Conclusiones y recomendaciones

Si bien la reducción de la jornada ordinaria de trabajo es una alternativa útil en momentos de declaratoria de emergencia nacional, su aplicación no debe tomarse a la ligera. Cada compañía posee características y relaciones de trabajo propias que requieren un análisis particular para determinar la conveniencia y ejecución de esta medida con el menor riesgo posible, sin perjuicio de aplicar previa, simultánea o complementariamente opciones alternas como vacaciones, permuta y suspensión de los contratos; por lo que recomendamos buscar la debida asesoría legal de previo a la implementación.



Muchas gracias por su participación

CONTACTO

omadriz@consortiumlegal.com

