ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

REFORMA DE LA LEY DE AUTORIZACIÓN DE REDUCCIÓN DE JORNADAS DE TRABAJO ANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL, LEY N.° 9832, DE 23 DE MARZO DE 2020

FRANGGI NICOLÁS SOLANO
DIPUTADA

EXPEDIENTE N.° 22.269

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
UNIDAD DE PROYECTOS, EXPEDIENTES Y LEYES

PROYECTO DE LEY

REFORMA DE LA LEY DE AUTORIZACIÓN DE REDUCCIÓN DE JORNADAS DE TRABAJO ANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL, LEY N.° 9832, DE 23 DE MARZO DE 2020

Expediente N.° 22.269

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Entre las respuestas adoptadas para adaptarse a la nueva situación económica causada por el covid 19, la Asamblea Legislativa aprobó una ley llamada: "Autorización de reducción de jornada de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional".

El Departamento de Servicios Técnicos, en su Informe AL-DEST-IRE-029-2020, contextualizó el proyecto en los siguientes términos:

> *Como consecuencia de la emergencia nacional provocada por el coranovirus, que es declarada como pandemia, por parte de la Organización Mundial de la Salud, lo que ha provocado severas afectaciones tanto en campo de la salud como en el turismo, comercio, lo que al final repercute en las relaciones laborales, resultado de esta situación se formula la presente iniciativa legislativa que pretende garantizar a las personas trabajadoras del régimen de empleo privado, regido por el Código de Trabajo, que existirá una medida excepcional para conservar el empleo, mediante la posibilidad de llevar a cabo una reducción de la jornada de trabajo pactada entre las partes.*

La nueva ley buscó dotar de flexibilidad la relación obrero patronal, en un contexto de contracción de la actividad económica, permitiendo que, cuando la afectación mermara el 20% o más de la actividad de la empresa, esta pudiera modificar los períodos de prestación de servicio de sus funcionarios, disminuyendo sus jornadas. Con ello se lograban dos objetivos igualmente importantes. En primer lugar, se creaba un incentivo para mantener el vínculo laboral, al disminuir el costo de la planilla, con lo cual el trabajador mantenía su trabajo, dentro de un ambiente marcado por el elevado desempleo, en el que le resultaría muy difícil obtener un nuevo trabajo.

Por otro lado, la empresa podría adaptarse a las nuevas circunstancias de reducción de su actividad económica, mediante una medida proporcional que le permitiera continuar con sus labores con menor intensidad y menor costo, manteniendo empleados valiosos, entrenados y capaces, que temporalmente resultaban imposibles de mantener ante la disminución de la actividad empresarial.

La ley vino acompañada de medidas razonables para evitar el abuso de esta flexibilización laboral, evitando que se utilizara para afectar los derechos de mujeres embarazadas o lactantes o con fines discriminatorios o sexistas. También se adoptó por un plazo que se consideró razonable, tres meses, e incluso se previó su ampliación hasta por dos períodos iguales.

En aquel momento, no pensábamos que la pandemia se extendería más allá del mes de diciembre, que enfrentaríamos encierros semestrales y que los efectos se prolongarían de la manera en que hoy lo podemos visualizar durante el año 2021.

Si en algo acertó la exposición de motivos del proyecto fue en indicar que:

"*Actualmente existe incertidumbre acerca de la magnitud de los efectos que esta declaratoria de pandemia tendrá para la economía internacional; sin embargo, es posible prever que tendrá un impacto importante para el mercado local*". Hoy, ante la demora en la distribución de la vacuna y los niveles de contracción económica y de depresión del mercado laboral, aunado a la parálisis del gobierno en impulsar políticas de reactivación, pensamos que lo más sensato es extender este nuevo modelo de flexibilización de la prestación laboral hasta por cinco trimestres, si ello llegara a ser necesario, permitiendo que el Poder Ejecutivo pueda extenderlo ante la incertidumbre que nos abruma. Claro está, nuestra esperanza es que no sea indispensable. Sin embargo, hoy resulta necesario ampliar el arsenal de disposiciones para paliar en el tiempo los problemas del sector productivo y su incidencia en el mercado laboral. Si con ello ayudamos a salvar empleos, el tiempo que esta honorable Cámara Legislativa utilice estará bien invertido.

Del mismo modo, nos parece importante ampliar el plazo fijado en el artículo 11 para que el trabajador pueda compensar con tiempo de trabajo efectivo remunerado que haya pactado con su empleador, el cual originalmente se fijó en un año y que, de resultar escalonado, ralentizado y poco dinámico el proceso de reactivación económica, como es posible prever en algunos sectores, pueda darse esta reposición pactada en un período de dos años, como una especie de contrato a plazo, donde el trabajador gozará de un anticipo por las labores que realizará en ese plazo.

Por las razones indicadas es que presento el siguiente proyecto de ley y pido el apoyo de sus señorías para su aprobación.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

REFORMA DE LA LEY DE AUTORIZACIÓN DE REDUCCIÓN DE JORNADAS DE TRABAJO ANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL, LEY N.º 9832, DE 23 DE MARZO DE 2020

ARTÍCULO ÚNICO- Se reforman los artículos 5 y 11 de la ley de Autorización de Reducción de Jornadas de Trabajo ante la Declaratoria de Emergencia Nacional, Ley N.º 9832, publicada en el diario oficial La Gaceta en el Alcance N.° 56 a La Gaceta N.° 58 de 23 de marzo de 2020, para que se lean de la siguiente manera:

Artículo 5- Naturaleza temporal de la autorización.

La reducción de la jornada es una medida de carácter temporal, que se establecerá por un plazo hasta de tres meses. En todo caso, la autorización que otorga la Inspección de Trabajo tendrá carácter retroactivo a la fecha en que la persona empleadora adoptó la medida de reducción de la jornada laboral.

Esta reducción de la jornada será prorrogable hasta por cinco períodos iguales, en caso de que se mantengan los efectos del suceso provocador y así lo acredite la persona empleadora ante la Inspección de Trabajo. La notificación de lo resuelto por la Inspección de Trabajo podrá realizarse digitalmente a la dirección de correo electrónico que se establezca en la solicitud de autorización. En caso de que la Inspección de Trabajo rechace la solicitud, la persona empleadora deberá pagar a la persona trabajadora, en el plazo máximo de ocho días, las diferencias salariales correspondientes al salario que habría percibido por su jornada ordinaria. En caso de no cancelarse las diferencias salariales dentro del plazo indicado, la persona trabajadora podrá dar por terminado de forma unilateral su contrato con responsabilidad para el patrono.

Artículo 11- Permuta de tiempo no laborado.

Las personas empleadoras podrán acordar, con las personas trabajadoras, la interrupción temporal de la prestación de labores con goce de salario a sus trabajadores, durante los efectos de la declaratoria de emergencia. En tal caso, las personas trabajadoras repondrán, en el plazo máximo de **dos años**, el tiempo no laborado que les fuera remunerado, en los términos pactados.

Rige a partir de su publicación.

Franggi Nicolás Solano
Diputada
.

2 de noviembre de 2020

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos.

Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales e idiomáticos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.