ÁREA COMISIONES LEGISLATIVAS VIII

EXPEDIENTE N.º 21.854

CONTIENE

TEXTO ACTUALIZADO CON MOCIONES DE FONDO APROBADAS EN EL PLENARIO LEGISLATIVO SESIÓN 155 DEL 19-03-2020

19-03-2020

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

LEY DE AUTORIZACIÓN DE REDUCCIÓN DE JORNADAS DE TRABAJO ANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL

ARTÍCULO 1- Objeto
Se establece la presente ley con el objeto de autorizar la reducción temporal de las jornadas de trabajo pactadas entre las partes, lo que permitirá preservar el empleo de las personas trabajadoras cuando los ingresos brutos de las empresas se vean afectados en razón de una declaratoria de emergencia nacional, todo de conformidad con la Ley No. 8488 del 22 de noviembre de 2005, Ley Nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo.

Para los efectos de esta ley, se entenderá como afectación en los ingresos brutos de la persona empleadora, cuando los mismos se vean reducidos como consecuencia inequívoca del suceso provocador de la declaratoria de emergencia nacional, en al menos un 20% con relación al mismo mes del año anterior. En caso de empresas con menos de un año de fundación, deberán demostrar dicha reducción de sus ingresos brutos a partir del promedio de los últimos tres meses previos a la declaratoria de emergencia nacional.

En caso de que la persona empleadora no cumpla con los parámetros establecidos en el párrafo anterior pero sufra una afectación real a razón del suceso provocador, podrá presentar ante la Inspección de Trabajo la documentación que permita demostrar su afectación y así ser objeto de la autorización de la reducción de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 2- Ámbito de aplicación

La presente ley será de aplicación para todas las relaciones de empleo privado que se rigen por el Código de Trabajo, bajo el principio de excepcionalidad.

La persona empleadora tendrá la potestad de determinar unilateralmente los contratos de trabajo afectados por la reducción de la jornada de trabajo, sin perjuicio de las limitaciones consignadas en el artículo 6.

ARTÍCULO 3- Reducción de la jornada de trabajo
La persona empleadora podrá modificar unilateralmente los contratos de trabajo para reducir hasta en un 50% el número de horas de la jornada ordinaria de trabajo pactada entre las partes, siempre que exista una afectación por el suceso provocador que motiva la declaratoria de emergencia nacional en los términos establecidos en el artículo 1 de la presente ley e inicie ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los tres días hábiles posteriores al inicio de la reducción de la jornada, el respectivo procedimiento de autorización. En ningún caso se podrá exceder el número de horas establecido por ley para cada tipo de jornada diaria.

En dicho procedimiento la persona empleadora deberá comprobar la disminución de al menos un 20% en los ingresos brutos de la empresa y que dicha afectación es atribuible al suceso provocador que originó la declaratoria de emergencia; lo cual se demostrará mediante declaración jurada suscrita por el representante legal de la empresa y autenticada por un abogado, o una certificación de contador público autorizado, que podrán ser remitidos digitalmente. Esta información podrá ser sometida a verificación por parte de la Inspección de Trabajo.

La reducción en la jornada ordinaria de trabajo afectará el salario de la persona trabajadora en igual proporción en la que se disminuya su jornada.

En el caso de las empresas donde la disminución de sus ingresos brutos alcance o sobrepase un 60% con relación al mismo mes del año anterior y como consecuencia inequívoca del suceso provocador que origina la declaratoria de emergencia nacional, se podrá autorizar la reducción temporal de hasta un 75% de las jornadas de trabajo semanal pactadas entre las partes, conforme al procedimiento establecido en el párrafo anterior.

Cuando como consecuencia directa del suceso provocador que origina la declaratoria de emergencia nacional, la autoridad competente ordene el cierre de una empresa, la disminución de sus operaciones o de su ocupación, bastará con que acredite la existencia de dicha orden ante la Inspección de Trabajo para que se autorice la reducción de las jornadas de trabajo.

En las empresas en las que haya organización sindical, la reducción de la jornada podrá pactarse con el sindicato o sindicatos respectivos, mediante cualquiera de los instrumentos de negociación colectiva que regula el Código de Trabajo.

En las empresas en las que no haya organización sindical, también podrá pactarse la reducción de la jornada mediante acuerdo con representantes libremente electos a través de un arreglo directo.

En cualquiera de los casos en los que la reducción de la jornada sea pactada con las personas trabajadoras a través de sus representantes sindicales o libremente electos, no se requerirá la autorización de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la medida se aplicará a partir de la fecha que acuerden las partes. En estos casos, bastará con que las partes firmantes remitan copia del acuerdo al Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.

ARTÍCULO 4- Prestaciones e Indemnizaciones Laborales
Para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones laborales establecidas en los artículos 28, 29, 31 y 98 del Código de Trabajo, se considerarán los salarios percibidos antes de la autorización de la reducción de la jornada. Para cualquier otro cálculo de derechos laborales se tomará en cuenta el salario efectivamente percibido por el trabajador.

En caso de que la persona trabajadora se encuentre o sea incapacitada por enfermedad o riesgos de trabajo o goce de licencia y subsidio como responsable de cuidar a un paciente en fase terminal o una persona menor de edad gravemente enferma, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Beneficios para los Responsables de Pacientes en Fase Terminal y Personas Menores de Edad Gravemente Enfermas, Ley No. 7756 del 25 de febrero de 1998, el cálculo de las prestaciones que le correspondiere se realizará considerando los salarios percibidos antes de la autorización de la reducción de la jornada de la persona trabajadora.

ARTÍCULO 5- Naturaleza temporal de la autorización
La reducción de la jornada es una medida de carácter temporal, que se establecerá por un plazo de hasta 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 dos periodos iguales, en caso 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.

Contra la resolución que rechace la solicitud de reducción de la jornada laboral, proceden lo recursos de revocatoria con apelación en subsidio ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, dentro del tercer día hábil a partir del día siguiente al de la notificación respectiva.

ARTÍCULO 6- Fueros de protección y medidas de paridad de género
La reducción de la jornada de trabajo y la suspensión de los contratos de trabajo no se aplicará a trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. En los demás casos de personas aforadas, la reducción de jornadas solo procederá cuando se establezca para al menos el 90% del personal de la empresa.

En ningún caso podrá utilizarse la reducción de la jornada con fines discriminatorios o como medida o represalia en perjuicio de las personas trabajadoras.

Cuando se trate una reducción de jornada de trabajo que no afecte a la totalidad de los contratos de trabajo de una empresa, la medida deberá aplicarse proporcionalmente en consideración de la conformación de género de su planilla, respecto a los mismos puestos o equivalentes.

ARTÍCULO 7- Faltas y sanciones
Se sancionará con base en la tabla de sanciones establecida en el artículo 398 del Código de Trabajo, tomando en cuenta la gravedad del hecho, sus consecuencias, el número de faltas cometidas y la cantidad de personas trabajadoras que han sufrido los efectos de la infracción, a las personas empleadoras que incurran en alguna de las siguientes faltas:
a) Utilizar la medida temporal establecida en la presente ley, de manera fraudulenta con un fin distinto al de la preservación del empleo o sin que la disminución de sus ingresos brutos responda al suceso provocador que origina la declaratoria de emergencia.
b) Utilizar la medida temporal contra un trabajador o un grupo de trabajadores establecida en la presente ley, con un fin discriminatorio.
c) No solicitar la autorización para la reducción de la jornada ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
d) Aportar una declaración jurada con datos falsos o cualquier otra información falsa de la empresa.
e) Mantener la medida temporal por un plazo mayor al autorizado.

ARTÍCULO 8- Procedimiento para sancionar faltas
El procedimiento a seguir para la aplicación de las sanciones establecidas en esta Ley, se regirá por las disposiciones referentes al juzgamiento de las faltas cometidas contra leyes de trabajo o de previsión social, regulado en el Capítulo XV del Código de Trabajo, sin perjuicio de otras sanciones de naturaleza civil, administrativa o penal que correspondan.

ARTÍCULO 9- Restitución de derechos
Adicionalmente a las multas establecidas en el artículo 7 la persona empleadora que incurra en alguna de las faltas establecidas en ese artículo tendrá obligación de restituir a las personas trabajadoras en el goce de todos los derechos indebidamente afectados, con el pago de las diferencias salariales correspondientes.

Queda salvo el derecho de la persona trabajadora de acudir a la sede jurisdiccional respectiva para el cobro de los daños y perjuicios causados.

ARTÍCULO 10- Acceso a subsidios
Las personas trabajadoras afectadas por la reducción de jornadas de trabajo, la suspensión de contratos de trabajo o el despido como consecuencia del suceso provocador y sus consecuencias que motiva la declaratoria de emergencia nacional, podrán acceder a los programas de desempleo existentes.

ARTÍCULO 11- De la 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 un año el tiempo no laborado que les fuera remunerado, en los términos pactados.

TRANSITORIO I- En el plazo máximo de dos días hábiles a partir de la vigencia presente ley, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social modificará el Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo para incluir el procedimiento de autorización de modificación unilateral de los contratos de trabajo para reducir la jornada de trabajo ante una declaratoria de emergencia nacional.

TRANSITORIO II- Las empresas que se encuentren aplicando reducción de jornada, contarán con un plazo de tres días contados a partir de la publicación de la presente ley, para presentar la solicitud de autorización de reducción de jornada ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Vencido este plazo, aplicará lo dispuesto en los artículos 7 y 8 de esta ley.

Rige a partir de su publicación

G:/redacción/actualizacióntextos/TA-N.°21.854-MOCION FONDO PLENARIO
Elabora: Alejandra 19-03-2020
Lee:ALEJANDRA
Confronta: MARTHA/ILEANA
Fecha: 19-03-2020