

Costa Rica: Reducción de jornadas; Ley para paliar efectos del COVID-19

Daniel Valverde, Director RRHH, ECIJA Costa Rica

¿Cómo funcionaría esta reducción? ¿Cuál es su efecto? ¿Cómo se aplicaría? ¿Cuándo entraría en vigencia?

El 23 de marzo del 2020, se publicó la Ley de Autorización de Reducción de Jornadas de Trabajo ante la Declaratoria de Emergencia Nacional, número 9832.

La intención del proyecto es dar a los patronos la posibilidad de reducir las jornadas de trabajo de sus empleados con la consecuente reducción proporcional de sus salarios. Esta posibilidad únicamente aplicaría ante situaciones de Emergencia Nacional (en este caso por el COVID-19), y cuando exista una reducción constatable de sus ingresos.

¿Cómo funcionaría esta reducción?

Supuestos para aplicarlo. La norma está dirigida a toda empresa del sector privado que vea reducidos sus ingresos en al menos un 20% con relación al mismo mes del año anterior. Para empresas nuevas, se utilizará el promedio de los últimos 3 meses para determinar la reducción.

Esta reducción debe tener como hecho generador la declaratoria de emergencia nacional, y que esta reducción sea causa de eso. Este caso aplicaría para la pandemia del COVID-19, por ejemplo. No permitiría reducir jornadas si la reducción de ingresos se da por otras causas.

La ley indica que es el propio empleador el que decide qué trabajadores serán afectados por dicha disminución, inclusive aquellos que ostenten un fuero de protección (como dirigentes sindicales, trabajadoras en estado de embarazo o lactancia, por ejemplo). También, cuando se decida a cuáles trabajadores afectar, debe considerarse la composición de género de los trabajadores, para enviar proporcional a ambos géneros.

Otro cambio del texto original es que está permitiendo la permuta del tiempo no trabajado pero pagado. Se puede acordar con los trabajadores, interrumpir la prestación del servicio pero seguir pagando salarios, mientras dure la declaratoria de emergencia. Si eso sucede, la persona trabajadora deberá reponer ese tiempo, en el plazo máximo de un año.



La propuesta tenía una regulación confusa en su artículo 7, dado que indica que, si el trabajador no acepta la reducción, puede solicitarse la suspensión de su contrato de trabajo. El proyecto votado en primer debate ya no contempla esta situación.

¿Cuál es su efecto? Si se constata la baja de ingresos, el empleador puede reducir las jornadas de trabajo hasta un 50%, con una igual deducción al salario de los trabajadores afectados por la medida. En el caso de que las empresas hayan tenido una afectación de 60% de sus ingresos, la reducción podrá ser de hasta 75% de la jornada.

Esta reducción puede ser por hasta tres meses, prorrogables por tres meses más.

Dado que el salario se reduce en igual medida que las jornadas, los reportes a las distintas instituciones (CCSS, INS, Tributación), deben reducirse en igual medida. En el caso de la Caja, hay que tomar en cuenta que la Base Mínima Contributiva sigue vigente, por lo que se pagarán cargas sociales por lo menos sobre dicha base. Dicha Institución decretó hace unos días que dicha base se reducirá un 75% por tres meses.

Una de las consideraciones que no estaba en el proyecto original, es la prohibición de reducir las jornadas o suspender los contratos, para trabajadoras en estado de embarazo o lactancia. Para otros fueros de protección, sólo podrá aplicarse si aplica al 90% de los trabajadores.

Otro efecto contenido en la Ley es que, para calcular indemnizaciones laborales, en caso de ruptura de la relación laboral, se calcularán con los salarios percibidos antes de la reducción de la jornada. Para otro tipo de derechos laborales (como vacaciones y aguinaldo), se utilizará el salario realmente devengado.

¿Cómo se aplicaría? La ley indica que el patrono es el que determina cuáles puestos se verán reducido su jornada. Sin embargo, tiene la obligación de presentar una autorización a la Dirección Nacional de Inspección demostrando su afectación de ingresos. Según la norma, esta reducción se prueba mediante declaración jurada o certificación de contador público autorizado, que de fe de la deducción, aunque esto también puede ser constatado por la Inspección si lo estima necesario.

Si la Inspección no avala la reducción de las jornadas, debe restituir a los trabajadores a sus condiciones originales, y pagar los salarios dejados de percibir por la reducción. Además, los trabajadores podrían dar por finalizados sus contratos, exigiendo el pago de todas las indemnizaciones laborales.