

DIRECTRIZ N° MTSS-DMT-DR-2-2020

Para: Rodrigo Acuña Montero, Director Nacional de Inspección del Trabajo y todo el personal de la Inspección del Trabajo

De: Geannina Dinarte Romero, Ministra de Trabajo y Seguridad Social

Ricardo Marín Azofeifa, Viceministro del Área Laboral

Fecha: 25 de marzo del 2020

Asunto: PROCEDIMIENTO PARA LA AUTORIZACION DE LA REDUCCION DE JORNADAS DE TRABAJO ANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL, PARA EL SECTOR PRIVADO

Que mediante el Decreto Ejecutivo N° 42227-MP-S del 16 de marzo del 2020, se declaró el estado de emergencia nacional en todo el territorio de la República de Costa Rica, debido a la situación de emergencia sanitaria provocada por la enfermedad COVID-19.

Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 9832 del 21 de marzo del 2020, publicada en el Alcance N° 56 a la Gaceta N° 58 del 23 de marzo del 2020 “Ley de Autorización de Reducción de Jornadas ante la Declaratoria de Emergencia Nacional”, la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo debe llevar a cabo la tramitación de la solicitud de autorización de la reducción temporal de las jornadas de trabajo. Dicho cuerpo legal también le ordena al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que en el

plazo de dos días a partir de su publicación, proceda a modificar el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo para que se regule dicho procedimiento; el cual será aplicable para el sector privado.

Dado que nos encontramos en un estado de emergencia nacional y se requiere el establecimiento de esta normativa, se procede a emitir la presente Directriz de manera temporal, la cual viene a modificar el Manual supra citado, hasta tanto no se emita el Reglamento de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

1. Aplicación

La Ley N° 9832 del 21 de marzo del 2020 le confiere a la persona empleadora el derecho a reducir unilateralmente de forma temporal la jornada de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional; lo cual conlleva una disminución proporcional del salario de la persona trabajadora. La Inspección del Trabajo será el ente encargado de autorizar la reducción de la jornada, verificando que se cumplan los requisitos establecidos en dicha normativa, según el procedimiento que se indica a continuación. El plazo para la tramitación del presente procedimiento es de dos días hábiles contados a partir de recibida la solicitud.

2. Del procedimiento

2.1. Requisitos de la solicitud

La persona empleadora deberá presentar la solicitud ante la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días hábiles posteriores al inicio de la reducción de la jornada de

trabajo o dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir de la publicación de la ley, cuando se hubiese aplicado la reducción de la jornada antes de su vigencia.

La solicitud deberá ser remitida digitalmente a la dirección de correo electrónico inspeccionlaboral.emergencia@mtss.go.cr. Dicha solicitud deberá contener la siguiente información:

- Datos de la persona empleadora: Tratándose de persona física, el nombre completo y número de cédula de identidad, teléfono fijo o móvil y correo electrónico. Si se trata de una persona jurídica, debe consignarse el nombre completo del representante legal, número de cédula de identidad, teléfono fijo o móvil y correo electrónico, la razón social, número de cédula jurídica y una certificación de personería jurídica. Si la solicitud es realizada por una persona distinta al representante legal, debe aportarse un Poder Especial Administrativo.
- Datos del centro de trabajo: Nombre, dirección exacta, actividad desarrollada, cantidad total de personas trabajadoras y sexo, porcentaje de trabajadores a los que se les aplicó la reducción de la jornada de trabajo (separado por sexo) y número de teléfono.
- Datos de las personas trabajadoras a las que se les aplica la reducción: Nombre completo, número cédula de identidad, sexo, puesto desempeñado (agrupar por puestos) y dirección de correo electrónico.
- Fecha de inicio de la reducción de la jornada de trabajo, el porcentaje y el plazo de aplicación.

- Declaración jurada suscrita por la persona empleadora (persona física, o por el representante legal, en caso de ser una persona jurídica) y autenticada por un abogado, o una certificación de contador público autorizado.

La declaración jurada deberá indicar la siguiente información:

- 1) Que la reducción de la jornada se realizó en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley de Autorización de Reducción de Jornadas de Trabajo ante la Declaratoria de Emergencia Nacional.
- 2) Demostrar de manera clara y concreta alguna de las siguientes causas:
 - a) Que los ingresos brutos disminuyeron en al menos un 20% con relación al mismo mes del año anterior, o cuando alcancen o sobrepasen un 60% con relación al mismo mes del año anterior; en ambos casos, como consecuencia inequívoca del suceso provocador de la declaratoria de emergencia nacional.
 - b) En caso de empresas con menos de un año de fundación, deberá demostrar dicha reducción de sus ingresos brutos a partir del promedio de los últimos tres meses previos a la declaratoria de emergencia nacional.
 - c) En caso de que la persona empleadora sufra una afectación real a razón del suceso provocador, que no esté dentro de los parámetros establecidos en los puntos a) y b), deberá aportar la documentación que acredite dicha afectación.

La certificación de contador público autorizado deberá demostrar alguna de las causas indicadas en el inciso 2) del apartado 2.1.

Dicha información podrá estar sujeta a verificación por parte de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

En los casos que exista una orden emitida por la autoridad competente, de cierre de la empresa, la disminución de sus operaciones o de su ocupación, como consecuencia directa del suceso provocador que origina la declaratoria de emergencia nacional, bastará con acreditar la existencia de dicha orden para que se autorice por parte de la Inspección de Trabajo la reducción de las jornadas de trabajo.

- Señalar el nombre completo, número de cédula de identidad y dirección de correo electrónico de un representante de las personas trabajadoras.
- Dirección de correo electrónico para recibir notificaciones futuras.

2.2 Revisión de la solicitud

Recibida la solicitud, la persona Asesora Legal verifica el cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Directriz; de existir un incumplimiento, prepara la resolución que firmará la Jefatura, previniendo a la persona empleadora, para que subsane dentro del plazo de veinticuatro horas a partir de la notificación. De lo contrario se archivará de forma provisional, por el plazo de tres meses, sin necesidad de la emisión de una resolución.

2.3 Prohibiciones

Se prohíbe la autorización de la reducción de la jornada de trabajo en los siguientes casos:

- 1) Cuando sean trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
- 2) Para las personas trabajadoras aforadas, cuando la reducción de jornada sea inferior al 90% del personal de la empresa.

- 3) Para fines discriminatorios o como represalia en perjuicio de las personas trabajadoras.

2.4 Resolución

La persona Asesora Legal elaborará la resolución de autorización o rechazo, la cual será firmada por la Jefatura. Se podrá realizar una autorización parcial, excluyendo a las personas trabajadoras con respecto a las cuales se hubiese aplicado la reducción de jornada como medida discriminatoria. La solicitud será rechazada en caso de que se acredite que la persona empleadora incurre en las faltas indicadas en los incisos 1), 2), 4) y 5) del Apartado 5 de la presente Directriz.

La autorización que emita la Inspección del Trabajo tendrá carácter retroactivo a la fecha en que la persona empleadora adoptó la medida de reducción de la jornada de trabajo.

2.5 Notificación

La resolución será notificada de manera inmediata a la persona empleadora y al representante de las personas trabajadoras, al medio electrónico señalado.

2.6 Recursos

Contra la resolución que rechace la solicitud de reducción de la jornada de trabajo, procede el Recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio ante la Jefatura, el cual deberá ser presentado dentro del plazo de tres días hábiles a partir de la notificación.

El recurso de Revocatoria será resuelto por la Jefatura y el Recurso de Apelación por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

Tanto la Jefatura, como la Dirección, tendrán el plazo de tres días hábiles para resolver y notificar el recurso respectivo, contados a partir de su presentación. Lo resuelto por la Dirección agota la vía administrativa. En caso de que alguna de las partes se encuentre inconforme con lo resuelto, podrá acudir a la vía judicial para lo que en derecho corresponda.

En caso de que se rechace la solicitud, la persona empleadora deberá pagar a la persona trabajadora en el plazo máximo de 8 días hábiles, las diferencias salariales correspondientes al salario que habría percibido por su jornada ordinaria. La persona empleadora podrá presentar de nuevo la solicitud si cumple con los requisitos establecidos en la Ley N° 9832 del 21 de marzo del 2020.

3. Plazo de aplicación y prórroga

La reducción de la jornada de trabajo no podrá superar el plazo de 3 meses, pero podrá ser prorrogado hasta por dos períodos iguales, en caso de que se mantengan los efectos del suceso provocador y así lo acredite la persona empleadora ante la Inspección del Trabajo mediante una declaración jurada y autenticada por un abogado, o una certificación de contador público autorizado.

La solicitud de prórroga, será resuelta en el plazo de dos días hábiles a partir de su presentación.

4. Casos exentos del procedimiento

Cuando ocurra alguna de las situaciones que se señalan a continuación, no se requerirá de la autorización por parte de la Inspección del Trabajo, sino que las partes deberán remitir el acuerdo a la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las cuales son las siguientes:

- 1) Cuando exista acuerdo de la reducción de jornada de trabajo entre la persona empleadora y el sindicato o sindicatos respectivos, mediante cualquiera de los instrumentos de negociación colectiva que regula el Código de Trabajo.
- 2) Cuando exista acuerdo de la reducción de jornada de trabajo entre la persona empleadora y los representantes libremente electos de los trabajadores, mediante un arreglo directo.

5. Faltas y sanciones

La Inspección del Trabajo, ordenará la apertura de un ciclo inspectivo, cuando determine que la persona empleadora incurrió en alguna de las siguientes faltas:

- 1) Utilizar la medida temporal establecida en la Ley N° 9832 del 21 de marzo del 2020, 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.
- 2) Utilizar la medida temporal, contra un trabajador o un grupo de trabajadores, con un fin discriminatorio.
- 3) No solicitar la autorización de la Inspección del Trabajo, para aplicar la reducción de la jornada de trabajo.
- 4) No presentar la solicitud de autorización, dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir de la publicación de la Ley N° 9832 del 21 de marzo del 2020, en

aquellos casos donde se haya aplicado la reducción de la jornada antes de su entrada en vigencia.

- 5) Aportar declaración jurada con datos falsos o cualquier otra información falsa de la empresa.
- 6) Mantener la medida temporal por un plazo mayor al autorizado.

El ciclo inspectivo será tramitado según lo dispuesto en el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo (Directriz N° DMT-017-2013, modificada y adicionada mediante Directriz N° DMT-014-2014). Una vez concluido el mismo, y en caso de acreditarse una infracción a las leyes de trabajo o de previsión social, se interpondrá la acusación correspondiente según lo dispuesto en los artículos 397 y 669 del Código de Trabajo.

La autoridad judicial sancionará a la persona empleadora, con fundamento en la tabla 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, sin perjuicio de otras sanciones de naturaleza civil, administrativa o penal que correspondan.

7. Vigencia

La presente Directriz, es de acatamiento obligatorio, y rige a partir de hoy. Asimismo, se aclara que la misma se emite de forma temporal hasta que entre en vigencia el reglamento respectivo.

Cc/

Licda. Adriana Benavides Víquez. Directora de Asuntos Jurídicos

Licda. Adriana Quesada Hernández. Directora de Asuntos Laborales