

Objetivo de las medidas: proteger el empleo y evitar que se despidan personas.

El gobierno ha planteado una serie de opciones para los patronos, las cuales deben implementarse según las particularidades de cada caso, y en el caso de ser posible, ir agotando opciones de manera progresiva.

1 Teletrabajo

- Es obligatorio para el sector público.
- Es una recomendación al sector privado, en especial para aquellos trabajadores con condiciones de riesgo.
- Aplica para puestos teletrabajables y para quienes mantengan en sus hogares las condiciones necesarias para implementar esta modalidad.
- Se rige bajo las disposiciones de la Ley y el Reglamento de Teletrabajo de nuestro país.

2 Para puestos no teletrabajables: readecuación de funciones

- Se recomienda valorar un ajuste en las funciones de los puestos no teletrabajables, en especial para las personas con factores de riesgo.
- En caso de que no sea posible el cambio de funciones, se deben hacer esfuerzos por distanciar a las personas durante su jornada laboral y evitar las aglomeraciones de compañeros, especialmente considerando estas medidas para personas con factores de riesgo, buscando la mínima exposición a otras personas y facilitarles insumos sanitarios en su lugar de trabajo.
- Si cuenta con trabajadores con factores de riesgo a los que no puede aislar durante su jornada de trabajo, y estos si así se lo solicitan, ubicárles de manera que presten sus servicios al menos a 1.8 metros de las personas usuarias o compañeros de trabajo.

3 Permuta por tiempo laborado

- Consiste en convenir un acuerdo con el trabajador, mediante el cual se da una interrupción de labores con goce de salario, y luego de la emergencia la persona trabajadora deberá reponer las horas en un plazo de un año.
- Para su aplicación no se requiere autorización por parte del MTSS, pero se recomienda establecer un convenio escrito con los trabajadores.

4 Vacaciones

- Si la persona cuenta con vacaciones disponibles, el patrono puede dar la instrucción para que las disfruten.
- Si la persona no tiene vacaciones, se puede negociar un adelanto de las mismas.

5 Reducción de jornada y salario

¿Cuándo aplica?

- Aplica cuando los ingresos brutos han disminuido significativamente a causa de la situación de emergencia. En estos casos:
 - Si la reducción de ingresos es de un 20% se pueden disminuir la jornada y el salario en un 50%
 - Si la reducción de ingresos es de un 60% se puede reducir la jornada y el salario en un 75%

¿Cómo aplicarla?

- La reducción de jornadas es posible aplicarla desde el momento en que el patrono la comunica a los trabajadores, pero en los siguientes 3 días hábiles debe solicitar la aprobación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, enviando los siguientes documentos:
 - Carta de solicitud de reducción de jornadas de trabajo, indicar la jornada actual y la propuesta.
 - Declaración jurada indicando los motivos que sustentan la solicitud, haciendo énfasis en la reducción de ingresos, o certificación de ingresos de Contador Público Autorizado donde se compruebe contablemente la disminución de ingresos mencionada.
 - Comprobante de estar al día con las cuotas obrero-patronales de la CCSS y el INS.
 - Listado de personas trabajadoras afectadas.
 - Lugar para recibir notificaciones.
- La documentación debe ser enviada exclusivamente a la dirección de correo inspeccionlaboral.emergencia@mtss.go.cr
- Esta medida no requiere que la persona trabajadora esté de acuerdo.
- En caso de que en la empresa haya un sindicato puede negociar la medida con el mismo y remitir el acuerdo al MTSS.

Casos especiales

- A las personas que estén protegidas por fueros laborales especiales, no se les puede aplicar esta medida. Por ejemplo, no se puede aplicar esta medida a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, menores de edad o personas denunciadas de un caso de acoso sexual o discriminación.
- En el caso de los representantes sindicales sí es posible aplicar la medida pero con limitantes, por ejemplo, se permite siempre y cuando esta reducción se aplique a un 90% de la planilla.

Duración de la medida

- La medida será aplicable por 3 meses y puede ser prorrogable hasta por periodos iguales si se extendiera la situación de emergencia.
- En diciembre, para el cálculo del aguinaldo, deberá contemplar los salarios efectivamente recibidos por el trabajador, es decir, si hubo reducción de jornada laboral y salario debe considerarse esta reducción para efectos del cálculo.

6 Suspensión de contrato

- Esta es una de las medidas más gravosas. En esta época el Ministerio ha agilizado su trámite.
- Mediante su aplicación se suspende la obligación del colaborador de dar el servicio y del patrono de pagar el salario por un tiempo de la emergencia.
- La relación laboral se retomará en las mismas condiciones una vez finalizado el hecho generador de la situación de fuerza mayor.
- No requiere de la aprobación de la persona colaboradora.
- La medida es posible aplicarla desde el momento en que el patrono la comunica a los trabajadores, pero en los siguientes 3 días hábiles debe solicitar la aprobación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, enviando los siguientes documentos:
 - Carta de solicitud de suspensión de contrato indicando el plazo previsto de la / suspensión.
 - Declaración jurada autenticada por un abogado, en la que se expongan los motivos de la suspensión, indicando que como patrono se respeta el pago de salarios mínimos e indicando que está al día con las cuotas obrero-patronales de la CCSS y el INS.
 - Listado de personas trabajadoras afectadas, nombre, apellidos y correo electrónico.
 - Lugar para recibir notificaciones.
- La documentación debe ser enviada exclusivamente a la dirección de correo inspeccionlaboral.emergencia@mtss.go.cr
- Al no mantener el pago de salarios, tampoco se pagan cargas sociales, sin embargo, el INS y la CCSS tienen lineamientos para mantener la protección durante un tiempo.

7 El Despido

- En caso de que lastimosamente deba despedir a trabajadores debe contemplar que para el cálculo de la cesantía, el preaviso o la licencia de maternidad, se contemplarán los salarios anteriores a la reducción de jornadas, en caso de que esta medida haya sido aplicada.

Las incapacidades por COVID-19

Ante un caso sospechoso, el patrono puede remitir al INS la documentación para aperturar el caso, no obstante, la valoración se realizará en la CCSS, y de resultar positivo la incapacidad la generará el INS y no la CCSS. El formulario lo encuentra en la web del INS.

Si un día no laboral la persona ha sido confirmada con el virus, o el vínculo epidemiológico no tiene origen en el trabajo, la CCSS incapacitará a la persona, para lo cual rigen las disposiciones sobre incapacidades tradicionales, igual medida aplicará en caso de aislamiento domiciliar solicitado por el Ministerio de Salud, en cuyo caso la CCSS también incapacitará a la persona sospechosa.