

LA EXPERIENCIA LABORAL COSTARRICENSE, PARA CONTRARRESTAR LOS EFECTOS DEL CORONAVIRUS (COVID-19).

(Recibido 2/7/20 • Aceptado 23/11/20)

Dr. Eric Briones Briones.
Abogado y Profesor Laboralista (*)

*En una palabra, un solariano se enorgullece de no encontrarse con su vecino (...) El deseo de no verlo condujo a la creación de equipos de visores cada vez más perfectos, y a medida que estos equipos visores se mejoraron, disminuía en proporción la necesidad de ver al vecino (...). Sin la interdependencia humana, desaparece el principal aliciente que ofrece la vida; se esfuman casi todos los valores intelectuales y falta una auténtica razón para vivir. La visualización no puede sustituir la presencia personal. Incluso los propios solarianos se dan cuenta de que la visualización no es más que un sentido a larga distancia. **El Sol desnudo, de Isaac Asimov.***

(*) Abogado y Notario, cuenta con una Maestría y un Doctorado en derecho, con énfasis en material laboral en este último grado. Ocupa el cargo de jefe del Departamento Legal de la Inspección de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. Profesor Universitario en pregrado y postgrado de derecho laboral, en distintas universidades públicas como privadas. Autor de más de 40 ensayos, tanto en revistas nacionales, como internacionales. Hasta ahora tiene publicado a su haber, más de 15 libros sobre su especialidad. Columnista de opinión nacional desde hace 40 años. Conferencistas nacional e internacional. Contacto, canal de YouTube: "Dr. Eric Briones Briones. Gotitas Laborales". Cél: 8383-5546

Resumen: Con ocasión de la pandemia mundial del CORONAVIRUS (COVID-19), en cada legislación laboral, ha habido cambios, con tal de hacer posible el mantener las relaciones laborales, bajo el principio de continuidad y el derecho al trabajo, como motor primordial de la humanidad. Es por ello, que el presente ensayo, pretende el abordaje de las modificaciones que ha sufrido el derecho laboral costarricense, lo cual no obsta, para que se reseñen, otros países de América, pero de manera muy general, consecuencia de la necesidad global; para ello se tratarán sistemáticamente los institutos ideados, para enfrentar la crisis laboral. Con lo que se pretende dejar plasmado un marco histórico de referencia teórico/práctico, para que las generaciones venideras, conozcan, como se resolvió la pandemia dentro de la disciplina que nos interesa y proyectar los cambios que se avecinan, consecuencia de la pandemia. Con el único fin, que, si en el futuro, se volviera a presentar una crisis como la vivida, pueda echarse una mano de estas experiencias y reflexiones.

Palabras Clave: Pandemia mundial. Coronavirus (COVID-19). Vacaciones adelantadas. Teletrabajo. Suspensión de contratos de trabajo. Reducción de Jornadas de trabajo. Aguinaldo. Ius Variandi. Decreto de Emergencias. Fueros. Mujer en estado de embarazo y/o Lactancia. Ayudas para trabajadores. Fondo de Capitalización Laboral. Bono proteger. Ley de Arrendamientos. Flexibilización laboral.

Abstract: On the occurrence of the worldwide CORONAVIRUS pandemic (COVID-19), there have been changes in every labor law in order maintain labor relations under the principle of continuity and the right to work, as the prime driving force of humanity. This is why this essay aims to address the changes that Costa Rican labor law has undergone, which does not prevent a general review of the changes in other American countries, as a consequence of a global need. Therefore, this essay presents a systematic approach to the institutes devised to face the labor crisis. The aim is to set out a historical framework for theoretical/practical reference, so that future generations can learn how the pandemic was resolved in the field of our discipline and to project the upcoming changes arising as a consequence of the pandemic. The sole purpose of such analysis is that if a crisis like this occurs again, these experiences and reflections can help out in the future.

Key Words: World pandemic, Coronavirus (COVID-19), Advance vacations, Teleworking, Employment contract suspension, Workday reduction, Christmas bonus, Ius Variandi, Emergency decree, Venues, Pregnant and/or nursing women, Aid for workers, Labor Capitalization Fund, Proteger bonus, Leasing law, Labor flexibility.

Índice:

Introito.

1. Suspensiones de contratos de trabajo.
2. Reducciones de jornadas.
- 3.- Ayudas para trabajadores.
- 4.- Sobre el aguinaldo.

Conclusiones.

Referencias bibliográficas.

Introito

Definitivamente, como refirió el sociólogo francés Pierre Félix Bourdieu, para que toda ciencia avance (en este caso en particular la laboral), es necesario momentos extraordinarios, como lo que se están viviendo, para valorar si las construcciones que actualmente rigen a una sociedad, desempeñan su papel o hay que modificarlas, con el fin de satisfacer los intereses y necesidades tanto a lo interno, como hacia lo externo del conglomerado humano, sin obviar el respeto constitucional, junto con los principios generales, que vienen a constituirse en la identidad de una sociedad.

Es precisamente, por ello, que se pasa a discernir, sobre la temática aquí tratada y siendo que, en cada legislación laboral, ha habido cambios, con tal de mantener las relaciones laborales, con ocasión de la pandemia, del Coronavirus (COVID-19), resulta en primera instancia importante, realizar un acercamiento de derecho comparado. Así, el país, chileno, ante sospechas por parte de una persona trabajadora, de estar enferma, le otorga a su ordenamiento jurídico, la facultad por temas de salud y de evitar contagio, el acudir al centro médico, con ausencia justificada y

eso sí, comunicando a su patrono debidamente tal situación. En igual sentido, se dispone (según Decreto Suprema no. 594) que el empleador debe garantizar un ambiente sano, por lo que, en caso de no otorgarlo, el trabajador, puede dejar de asistir válidamente a su centro de trabajo. Por su parte, España, cuando a un trabajador se le ponga en cuarentena preventiva, se le da de “baja”, lo que supone que la persona trabajadora deja de percibir su salario durante los primeros 3 días de baja y de ahí en adelante, se hace cargo con un subsidio el estado, con base en los porcentajes que se indiquen, según una orden del año 2009, que se había emitido para hacerle frente a la gripe aviar. Amén, cuando ir al trabajo (o que se viaje a una zona de peligro) pueda suponer un riesgo para la salud, el empleado puede ausentarse del puesto de trabajo, según su Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Perú, por otro lado, emitió una guía para la prevención del Coronavirus (COVID-19) en el ámbito laboral, aprobada mediante resolución ministerial no. 055-2020-TR¹, la cual refiere que trabajadores diagnosticados con dicho virus, dejarán de asistir a su centro de trabajo, operando la “suspensión legal imperfecta”, siendo que el empleador deberá abonar la remuneración pese a que no haya contraprestación efectiva de labores por parte del trabajador. Por otro lado, si se dispone de una cuarentena al trabajador con sospecha de coronavirus, este justificará su inasistencia ante el empleador mediante certificado y en caso de descarte, el tiempo que el trabajador se haya ausentando se podrá sujetar a un acuerdo de compensación de horas (sin tocar el salario) entre las partes, pudiendo el empleador exonerar de la misma. Igualmente, se estableció que trabajadores que estén “resfriados” y digan que han estado en contacto con personas que fueron diagnosticadas como casos sospechosos, probables o confirmados de COVID-19 o que 14 días antes visitaron áreas de riesgo de transmisión de este virus, el empleador les deberá indicar que acudan al centro médico público o privado más cercano para realizarse los exámenes pertinentes. Valorándose -asimismo- por las partes, la relevancia y necesidad de que se realicen viajes a lo interno, como fuera del país².

¹ Publicada el 9 de marzo del 2020, desde <https://www.gob.pe/institucion/mtppe/normas-legales/455340-055-2020-tr>.

² El 9 y 10 de mayo del 2020, se realizó, el primer conversatorio internacional, denominado: “COVID-19. CAMBIOS EN LA SITUACION LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL EN LATINOAMERICA”, con la participación de 11 países latinoamericanos, representados por académicos laboristas, los cuales

En Costa Rica, el primer caso importado del Covid-19, se descubrió el día 6 de marzo del año 2020. La enfermedad, consiste en un virus que provoca, fiebre, dificultades respiratorias y tos y que mal tratado, podría conllevar a la muerte, como se ha visto, en los últimos meses, a nivel mundial (no obstante, la OMS, ha señalado que, dentro de China, la tasa de mortalidad está entre el 2% y el 4%, pero fuera del país asiático la tasa se reduce al 0,7%). Actualmente a nivel mundial hay más de 3 millones de casos confirmados, con una tasa de mortalidad oscilando en un 8%;

dilucidaron: En la mayoría de los países, se ha apostado por las figuras de la suspensión y reducción de las jornadas, con el fin de poder mantener el trabajo, de manera incólume, para cuando se restablezca la normalidad, en cada uno de los países. Las autorizaciones respectivas, se les ha encomendado a los ministerios de trabajo, con excepción de Colombia, que las mismas, se las ha delegado al Poder Judicial, si sobrepasan de los 120 días. Uruguay, ha creado un fondo solidario Covid-19, grabando impositivamente, los salarios de los servidores públicos, mayores a 2.600 dólares, de manera escalonada y por un plazo de 2 meses. Brasil, le otorgó al Ejecutivo, la medida provisoria, para que dicte las leyes, sin pasar por el Parlamento en un primer momento, con el fin de atender la crisis económica y sanitaria, según dicta su propia constitución política. En Argentina, se prohibió por 60 días, los despidos sin causa justa, con el fin de mantener el empleo. Chile, por su parte basó su sistema en el caso fortuito, suspendiendo muchos de sus derechos constitucionales, con el fin de hacer prevalecer la vida de sus habitantes, realizando diariamente 12 mil pruebas de Covid-19. En el caso paraguay, el sector servicios, es el más afectado, con casi 100 mil contratos laborales suspendidos, para lo cual lo han compensado, con algunas medidas, tales como anticipo salariales, ayudas estatales y aguinaldos proporcionales. Bolivia, ha referido la incorporación del teletrabajo, vía reglamento, junto con bonos estatales, equivalentes a 60 dólares. No obstante, ha acusado la precariedad del sistema de la seguridad social, lo cual, ha provocado muchas muertes, por la pandemia. Ecuador, le ha apostado al teletrabajo, contando hoy, con más de 240 mil trabajadores, lo cual era impensable, antes del virus, junto con las subvenciones y congelamientos de pagos, como los arriendos; sin obviar, que existe justa, para rehusarse a laborar, cuando exista riesgo a la vida. Venezuela, ha decretado la inamovilidad laboral, salvo por justa causa y previa comprobación de la autoridad administrativa, de allí, que se le ha conferido al instituto de la suspensión, mucha preponderancia, con intervención estatal, para salvaguardar la unidad productiva, con posibilidades de *ius variandi* “acentuado”.

Ahora bien, entre el 6 y 7 de junio del 2020, se realizó, el segundo conversatorio, contando con la participación, de los profesores, Luis Serrano (Perú), Augusto Valenzuela (Guatemala), Rolando Murgas (Panamá), Arturo

siendo los países más afectados, Estados Unidos, Italia, España, Irán, entre varios, según datos de la Universidad Johns Hopkins³.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha considerado que, a raíz de la pandemia, el mercado laboral, enfrenta su mayor crisis desde los acontecimientos de la gran depresión del año 1929 y de la Segunda Guerra Mundial, con algo más de 1.000 millones

Martínez (México), Carolina Morán (El Salvador), Adrián Meza (Nicaragua), Heriberto Rivas (República Dominicana) y el autor del presente, llegando a resaltar los siguientes temas¹) Cambios en el sistema del régimen de pensiones, al tenerse que adelantar en algunos casos, los retiros parciales, lo cual ante esta situación de excepción, han tenido que sufrir una eminente desnaturalización, para las que fueron creadas. 2) Capacidad de innovación empresarial, al dar giros comerciales inesperados. 3) Métodos de evaluación, distintos en el ámbito laboral, al tener que cambiar controles de asistencia, por medición de resultados. 4) Se ha desnudado la seguridad social, lo que refleja, que, en países como Alemania y Costa Rica, entre otros, han salido fortalecidos, merced a la inversión, que se ha dado por años. 5) Se ha tenido que fortalecer, como sucede en Panamá, el diálogo social, entre sindicatos y empleadores, sean del sector privado y público. 6) Formas escalonadas de trabajo, con el fin de dinamizar la economía, como es el caso de República Dominicana. 7) Cuarentena obligatoria, salvo algunos sectores, como las ferreterías y construcción, consecuencia de las inclemencias del tiempo, ejemplo, en El Salvador. 8) Miles de trabajadores, con contratos suspendidos, en muchos casos por mutuo propio patronal, sin tener que pasar, por revisión de un ente administrativo o judicial. 9) Las inspectorías de trabajo, deben ser las llamadas, a abogar por la paz laboral. 10) Necesidad de regular el teletrabajo, en muchos países del área. Asimismo, como lo dijo el actual presidente de la Asociación Iberoamericana de Derecho de Trabajo y Seguridad Social, Dr. Iván Campero de Bolivia, definitivamente el derecho laboral, después de la salud, es, el que ha pasado, a convertirse, en un verdadero protagonista, en esta pandemia; en donde a partir de ahora, el empresariado, va a tener que poseer una visión social diferenciada y las organizaciones de los trabajadores, llegar a verdaderos pactos sociales, esto es parte de las lecciones, que está dejando, el Covid-19.

³ El reconocido político e historiador, don Vladimir de la Cruz de Lemos, ha señalado que las pandemias, han sido parte de la historia humana: “Desde antes de Cristo se reconocen en la literatura y en la historia situaciones de esta naturaleza. Durante la Guerra del Peloponeso, probablemente por fiebre tifoidea, murió, se calcula, la cuarta parte de las tropas atenienses y la cuarta parte de la población, como un daño colateral, como lo llamarían hoy. Entre los años 165 y 180 d.n.e. se produjo la llamada peste antonina, que solo en Roma produjo la muerte de 5000 personas por día. La peste bubónica,

de trabajadores a nivel mundial, que corren riesgos de reducciones, suspensiones y despidos, dentro de sus relaciones laborales. En América Latina, se estima que están sufriendo aproximadamente 15 millones de trabajadores y va en aumento. Estados Unidos, podría llegar a un 20% de desempleo y Costa Rica, el desempleo, podría llegar a un 30%, debido a la afectación de más de 400 mil empleos (20 %) por culpa del COVID-19, sumados a los ya casi 250 mil que habían (12%), siendo los más afectados, los del sector turismo, comercio y servicios, con una tasa de pobreza que podría rondar en un 30%, sobre los hogares costarricenses (<https://www.crhoy.com/economia/mas-de-400-mil-perderian-su-trabajo-durante-pandemia-de-covid-19/>).

Ante ello, las autoridades de salud en coordinación con otras dependencias (sector turismo, trabajo, municipal, seguridad, etc.), activaron desde el primer día, los protocolos necesarios, en el campo

también conocida como Peste Negra, una de las más devastadoras en el mundo, empezó a reconocerse desde el año 541, como Peste de Justiniano, en el imperio romano, la que llegó al continente africano, especialmente a Egipto, donde se estima que morían 10.000 personas diarias. La peste negra causó estragos en Europa y el mundo. En el siglo XIV se calcula que mató 20 millones de europeos. Todavía no se había llegado a América ni se había colonizado África. Solo en el siglo XX la peste bubónica mató alrededor de 12 millones de personas. Todavía hay casos de esta Peste en Estados Unidos, en los Estados de California y Colorado. Las pandemias del Cólera son muy conocidas en la Historia universal y en la costarricense. En el siglo XIX el Cólera se dio en diversas regiones del mundo afectando, con millones de muertes, países o regiones como Bengala, China, el Mar Caspio, Europa, Nueva York, en Rusia, en Costa Rica, donde afectó con la muerte al 10% de la población en 1857. En el siglo XX son conocidas las epidemias de la llamada “gripe española”, cuya cepa es la H1N1, que llegó a matar cerca de 50 millones de personas en diversas partes del mundo, de ellas 500.000 personas en Estados Unidos. La H1N1 sigue considerándose como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud. A ellas se sumaron las llamadas Gripe asiática, de 1957, la Gripe de Hong Kong, de 1968, la Gripe rusa, de 1977 y el VIH-SIDA que surgió provocando un pánico enorme en todo el orbe, estimando su efecto de muerte en más de 30 millones de personas solo en África, en donde en algunos países su impacto fue terrible. El SIDA está considerada como la pandemia que sigue asolando al mundo. También se dieron la Gripe Aviaria, en el 2003, el Ébola”. (La Revista.cr, 18 de marzo 2020).

de la salud⁴, el económico, laboral y social en general, dentro del marco constitucional.

Recomendándose, en lo laboral, ir por grados, con el fin de no dar al traste la relación laboral de forma definitiva, de allí que se empezó por ir agotando soluciones legales ordinarias, tales como la implementación del teletrabajo; otorgamiento de vacaciones vencidas; consensuar vacaciones adelantadas⁵; incapacidades y/o licencias, cuando procedan; permisos con goce salarial; reducción y suspensiones, con el fin de mantener la relación laboral, en el entendido que lo más importante, es el recurso humano, para continuar con las actividades comerciales, una vez superada la crisis, según lo mencionó la ministra de trabajo y seguridad social, Sra. Geannina Dinarte Romero ((http://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2020/marzo/cp_10_2020.html), en su momento.

Como antecedente, ya el país, había tenido experiencias (no de la envergadura de esta pandemia) por casos fortuitos y/o fuerza mayor, que habían ameritado, dictar extraordinariamente decretos de emergencias,

⁴ El país tiene ratificado, el convenio de la OIT número 120 (sobre la higiene y oficinas, 1964), el cual señala en su recomendación el deber estatal de evitar la propagación de enfermedades transmisibles entre personas que trabajen en cualquier establecimiento de trabajo, sea este privado o público. Si bien, recientemente se eliminó como forma de conjurar la discriminación, el hecho de someterse a exámenes médicos de reconocimiento a la persona trabajadora, con ocasión de acceder a un trabajo o dentro del mismo, según ley no. 9797, no obstante, cuando se requieran pruebas de salud, podrán realizarse exámenes hematológicos (pruebas de sangre) solamente en caso de que exista criterio médico que demuestre “la necesidad”, para efectos de “protección en la salud” de las personas trabajadoras. Asimismo, y dentro de este contexto, las autoridades de la seguridad social, sean la Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros, han realizado acuerdos para ajustar la normativa, referidas a las incapacidades, pagos y subsidios, con el fin de dar respuesta excepcional a la pandemia.

⁵ Resulta interesante el voto constitucional no. 8512-2020, dictado al haberse interpuesto por una funcionaria del primer poder de la república, al considerar que se le desnaturalizaba el derecho constitucional de vacaciones, con un adelanto, consecuencia de la pandemia. En este sentido, la Sala Constitucional, por mayoría, procede a realizar un rechazo, considerando que era una potestad del patrono de otorgar las mismas, con el fin de hacerle frente a las necesidades del servicio público. No obstante, en voto salvado, de la Magistrada Nancy Hernández, consideró: “Las vacaciones

provocados por el huracán Juana, terremotos de Cinchona y Nicoya, entre otros fenómenos, que han repercutido en el transcurso normal de la sociedad.

La Sala Constitucional ante esto, ha referido dentro del ámbito institucional, que, en momentos de excepción, existe “*una autorización implícita para el Poder Ejecutivo de dictar decretos de emergencia, que le permiten ajustar la normatividad vigente a las condiciones excepcionales, como herramienta para combatir los efectos de la emergencia*” (voto constitucional No. 8675-2005). Lo que no significa, que se esté ante un atropello al sistema jurídico democrático, pues sigue prevaleciendo la legalidad, solo que la misma encauzada de manera diligente y oportuna, en la salvaguarda de la integridad de la ciudadanía y restablecimiento de la normalidad del país.

Bajo este entendido, y siendo, que se han emitido recientemente un montón de normativa, para hacerle frente a la emergencia, entre las que destacan decretos de emergencias sanitarias, acuerdos de seguridad social, decretos para suspensiones de contratos de trabajo, leyes de reducción de jornadas laborales, de ayudas a los trabajadores, adelanto de subsidios, entre otros, es oportuno, pasar de seguido a valorar cada una de estas disposiciones paliativas. Considerando que el país, dentro del ámbito del trabajo, le ha apostado a la paz laboral, entre las partes, siendo los principios propios de este derecho, los que han contribuido a dicho

anuales pagadas, constituyen uno de los derechos fundamentales más importantes del trabajador, que surge como consecuencia de la prestación del trabajo. Desde hace mucho tiempo, el hombre ha luchado por obtener el reconocimiento legal y la protección del derecho al descanso (...). Siguiendo, este orden de ideas, es que considero que ordenar a los funcionarios legislativos, tomar las vacaciones que por derecho han ganado o incluso adelantárselas, para poder cumplir con una orden sanitaria dictada por el Ministerio de Salud en razón de la pandemia COVID-19, sería desnaturalizar este derecho y eliminar su carácter profiláctico indicado y su disfrute del tiempo libre, reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Lo que existe en el caso es una omisión legislativa que regule este tipo de supuestos (medidas sanitarias durante pandemias) en el sector público y no corresponde al administrado suplir esa omisión legislativa con el vaciamiento de su derecho fundamental al disfrute de su tiempo libre”. De allí que este tema, como se puede apreciar, no es pacífico dentro del ámbito nacional.

sostenimiento por más de 75 años, sea en momentos de excepción, como ordinarios, entre los que destacan el cristiano de justicia social (art. 1 del Código de Trabajo), junto con el de la buena fe, lealtad, comunicación oportuna y por supuesto el de la continuidad, el cual es el complemento del artículo 56 constitucional, que data desde 1949.⁶

De allí, que no se valga, como se referirá, valerse de esta situación, para menoscabar, principios propios del derecho laboral, sea mediante prácticas fraudulentas dentro de las relaciones laborales o idearse proyectos de ley, que se aparten de lo social. Por el contrario, como se verá, se hace necesario, replantearse nuevos retos, mediante paradigmas, pro homine, con base en las alternativas tecnológicas de hoy, en busca de una mejor vida laboral, en armonía con el ámbito personal y familiar.

Se advierte que para evitarse la sobrecarga gráfica que supondría utilizar o/a, en muchos de los textos, se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, sin que signifique discriminación o desconocimiento de las políticas de género existentes, por parte del autor.

1.- Suspensiones de contratos de trabajo

Con el ánimo de mantener las relaciones laborales vigentes, en fecha 20 de marzo del año 2020, producto de la pandemia y como algo excepcional, a lo previsto dentro de la legislación laboral ordinaria (cuyo plazo previsto- según el manual de procedimientos legales de la inspección de trabajo- puede tardar hasta 2 meses), que data desde el año de 1943, se vino a emitir el reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo, en los casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo⁷, dentro del decreto no. 42248-MTSS.

⁶ “El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”.

⁷ Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para los trabajadores: a) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono; b) La fuerza mayor o el caso fortuito, cuando traiga

El mismo estructuralmente consta de 8 artículos, precedidos de los considerandos, en lo que destacan que a raíz de la emisión del decreto no. 42248-MTSS que declaró el estado de emergencia en todo el territorio de la República Costarricense⁸, debido a la situación de emergencia sanitaria provocada por la enfermedad COVID-19 y siendo que, en el ámbito del derecho laboral, es necesario proteger el empleo de las personas trabajadoras⁹, es por lo que resulta fundamental la aplicación del instituto de la suspensión laboral, cuyo tratamiento debe ser ideado mediante un procedimiento ágil y eficiente.

Ahora bien, la figura de la suspensión de contratos de trabajo, quedó regulada desde 1943 (en los artículos 73 al 79 del Código de Trabajo) y fue pensada, para que, en aquellos casos, extraordinarios, se pudiera suspender el trabajo y no extinguirlo¹⁰. Las consecuencias a nivel doctrinario y jurisprudencial, consisten en que mientras exista la misma, la persona trabajadora no realice la labor y por ende el patrono no tenga que pagar. Pero eso sí, que se mantenga la relación laboral (es decir, mientras hay suspensión, debe seguir existiendo lealtad, comunicación oportuna, buena fe, entre las partes), bajo el principio de la continuidad laboral y una vez que termine la causal que provocó, dicha excepción, se pueda regresar al puesto, bajo las mismas condiciones que se ostentaban¹¹.

como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo, y c) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo. En los dos primeros casos el Poder Ejecutivo podrá dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

⁸ Costa Rica, tiene una población aproximada de 5 millones de habitantes y una extensión territorial de algo más de 51 mil kilómetros cuadrados.

⁹ En la práctica, este instrumento, se ha aplicado hasta el momento, para personas del sector privado, pues para el público, se han presentado otras medidas, tales como congelamiento de las anualidades y del aumento anual correspondiente al año 2020.

¹⁰ Dentro de un estudio de derecho comparado, otras legislaciones (v.gr. Chile, Argentina y España), otorgan más causas de las que tiene el país, además de reglas más claras, eso tal vez, porque hayan tenido la necesidad de acudir a la figura, lo que no ha sido frecuentemente en el país.

¹¹ Podría suceder que la persona trabajadora, durante esta suspensión, encuentre trabajo y desee definitivamente optar por el mismo de manera definitiva, aquí se considera bajo estos principios mencionados, que estaría en la obligación de comunicar a su patrono, la decisión de

En este sentido la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, refirió en su resolución no.00776-2005:

Uno de los principios básicos del Derecho Laboral es el de continuidad o permanencia, según el cual la tendencia es a la estabilidad o conservación del contrato o relación de trabajo. Plá Rodríguez, señala que “podemos decir que este principio expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos.” (Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, tercera edición, 1.998, p. 220). Nuestro ordenamiento jurídico contiene manifestaciones expresas de dicho principio, al preferir el contrato por tiempo indefinido respecto del pactado a plazo o por tiempo determinado (ver artículos 26, 27, 30 incisos c) y d), del Código de Trabajo), y al prevalecer la continuidad del contrato, antes que su ruptura, en supuestos de licencias, descansos, enfermedades, prórroga o renovación, u otras causas análogas, según se prevé en el párrafo segundo del artículo 153 del citado código. Asimismo, la fijación de causas expresas y taxativas que regulan la suspensión del contrato de trabajo constituye una manifestación del relacionado principio; pues, por la suspensión se pretende la conservación del contrato antes que su extinción. Cabanellas señala que “La suspensión consiste en la paralización de los efectos del contrato de trabajo en cuanto a la prestación de servicios; y en ocasiones, también con respecto a la retribución que debe percibir el trabajador. La suspensión puede obedecer a necesidades del trabajo de las

renunciar definitivamente, sin tener que hacer preaviso alguno, sino solo la comunicación. Esto es así, pues pensar, lo contrario, sería ilógico e irrazonable, por cuanto, no sería posible realizar preaviso, por una parte, el patrono, no podría pagar el mismo y conceder los asuetos y por otra, el trabajador cumplirlo, para, por ejemplo, capacitar a otra persona, conforme al artículo 28 del Código de Trabajo. La razón misma del instituto, precisamente es en este caso, la de que el patrono, tenga el aviso previo, para poder contratar a otra persona, con el fin de que no se vea perjudicado, en el desarrollo normal de su actividad, pero aquí, se supone la actividad es anormal, por el acontecimiento, que dio origen a la suspensión.

empresas, o a condiciones particulares, relacionadas con el trabajador y que imposibiliten a éste para el cumplimiento de la obligación contraída de prestar sus servicios.” Asimismo, se habla de suspensión absoluta cuando ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones principales, cuales son la prestación del servicio y la correspondiente retribución; y de relativa cuando sólo una de las partes suspende el cumplimiento de sus obligaciones. (Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 2.001, pp. 715-716). El artículo 73 es claro al señalar que la suspensión de los contratos no implica su terminación ni extingue los derechos y las obligaciones que de éstos derivan. El artículo 74 prevé algunas de las causas por las cuales procede la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para ninguna de las partes. El primer supuesto se refiere a la falta de materia prima, siempre que tal hecho no sea imputable al empleador. La suspensión también puede disponerse por fuerza mayor o caso fortuito, cuando ello traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo. Luego, la muerte o incapacidad del empleador también están previstas como causales de suspensión cuando, de igual forma, conlleve la suspensión del trabajo. Pero para que la suspensión surta efectos, según lo establece el artículo 75, dentro del plazo de tres días posteriores a aquél en que ocurrió el hecho que suscitó la suspensión, debe iniciarse un procedimiento ante la Inspección de Trabajo, a los efectos de comprobar la causa en que se funda. Luego, en el artículo 78 siguiente se prevé también como causal de suspensión el arresto o la prisión preventiva que se imponga al trabajador; cuando medie sentencia absolutoria y la enfermedad comprobada que lo incapacite para el normal desarrollo de sus labores, por un período no mayor de tres meses (artículo 79). En el caso bajo análisis, la parte demandada ha sostenido que los salarios reclamados por el actor no le corresponden en el tanto en que para esa época -del 29 de diciembre del 2.002 al 17 de febrero del 2.003- la relación estaba suspendida, en el tanto en que el quebrador estaba cerrado por disposición del respectivo Ministerio. Uno de los recurrentes invoca la violación de los

DR. ERIC BRIONES BRIONES: la experiencia laboral costarricense,
para contrarrestar los efectos del coronavirus (covid-19)

incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo, que prevé como causales de suspensión la falta de materia prima no imputable al empleador y la fuerza mayor o el caso fortuito. No obstante, la suspensión no puede surtir efecto alguno, en el tanto en que la demandada no realizó el procedimiento administrativo previsto por ley para que la suspensión pueda ser válida y eficaz.

Entonces como se desprende de la anterior resolución, dentro de las causas para suspender un contrato de trabajo, están falta de materia prima, pero que no sea imputable a la parte patronal, por fuerza mayor (lo inevitable, aunque sí podría ser previsible y provocado por el Ser Humano, ejemplo una huelga, un arresto, una enfermedad), caso fortuito (lo imprevisible, provocado por la Naturaleza, no obstante, algunos doctrinarios, dicen que también pueden ser provocados por el hombre, lo importante es que son imprevisibles e irresistibles, terremoto) o muerte y/o incapacidad del patrono y traiga como consecuencia la paralización del trabajo.

Precisamente el Poder Ejecutivo, mediante este decreto, ha acudido, como consecuencia de la declaratoria de emergencia si bien a un procedimiento excepcional, en lo sustantivo encuentra el fundamento, en lo preceptuado por el Código de Trabajo, pudiéndose rescatar, lo siguiente: 1) Si bien el mismo, está pensado para la crisis Covid-19, se deja estipulado, que puede en el futuro servir como instrumento legal, ante cualquier otra emergencia sanitaria, lo que es de gran trascendencia para la seguridad jurídica nacional, pues hasta ahora, no se había tenido oportunidad de emitir, reglas parecidas, a pesar de que ha habido en el pasado hechos fortuitos. 2) Entonces el marco legal es el Código de Trabajo en lo sustantivo, pero como es algo excepcional y urgente, se idea un procedimiento célere, que se tramita ante la Inspección de Trabajo, de la sede correspondiente donde se sitúe el centro de trabajo¹², que inicia

¹² En este caso, a pesar que se indica lo anterior, se optó a nivel interno, porque fuera digital (tanto la solicitud como la respectiva resolución administrativa) la tramitología, con una única dirección de correo electrónico, en donde se pudieran enviar las miles de solicitudes, apostándose a las herramientas tecnológicas y con el fin de hacer dable el distanciamiento social, requeridos en estos momentos y provocando que se posicionará, aún más el trabajo remoto, en el sector público, como fin primordial del gobierno, a la hora de la emisión de la respectiva legislación del teletrabajo.

con la solicitud (la cual debe indicar lo básico: A) Que está presentada con base en el artículo 75 del Código de Trabajo y fundamentada en hechos que obedezcan a las medidas de emergencia que dictó el Poder Ejecutivo para los supuestos regulados en los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo, y dentro de los 3 días posteriores al día en que ocurrió la situación que dio origen a la referida solicitud, entendiéndose dicho plazo como el tiempo que posee la persona empleadora para solicitar que la suspensión de los contratos de trabajo, opere desde el día en que ocurrió el hecho generador. No obstante, puede gestionarla en cualquier tiempo, siempre y cuando subsista la causa que le dio origen. B) Que la solicitud se haga ante la inspección de trabajo de la sede correspondiente donde se sitúe el centro de trabajo. C) Que presente por escrito ante las direcciones de correo que se van a indicar para cada regional, una solicitud, en donde indique: * Exposición clara y concreta de los hechos en los cuales fundamenta la gestión; * Si la suspensión es parcial o total; * El plazo aproximado que se solicita para la suspensión temporal del contrato de trabajo; * Los puestos para los cuales se pretende la suspensión temporal del contrato de trabajo;¹³ * Que se aporte la lista correspondiente de las personas trabajadoras y se señale sus correos electrónicos; * Que se indique a un representante de los trabajadores, con el fin de hacer posible la comunicación oportuna, pues piénsese en notificar o comunicar a cada uno por separado, ello sería labor imposible; * además una dirección de correo electrónico para recibir notificaciones; * En caso de tratarse de una persona jurídica, consignarse el nombre de la razón social y el número de cédula jurídica; además, deberá aportarse la personería jurídica correspondiente. No obstante, si la solicitud es realizada por una persona distinta al representante legal, debe aportarse un poder especial administrativo. D) Además junto con la solicitud y los requisitos mencionados que debe contener, debe aportarse declaración

¹³ Si bien en este instrumento, no excluye de la posibilidad a ningún trabajador, se vino a aclarar posteriormente en la ley no. 9832 - la cual se comentará de seguido- la imposibilidad de suspender a mujeres en estado de embarazo y/ o lactancia. Lo cual llama la atención, por cuanto el tratamiento que le da la legislación ordinaria, para tiempos normales, no excluye a dicho sector, posiblemente a partir de esta experiencia de excepción, habrá que replantearse la autorización o no, para este fuero especial, que ostentan las mujeres en el país, cuando se pida con base en el Código de Trabajo.

jurada, autenticada por una persona abogada¹⁴ en la cual se expongan las causales que fundamentan la solicitud de suspensión, que cumple con el pago del salario mínimo correspondiente y que está al día con los pagos de las cargas sociales ante la Caja Costarricense del Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros. Aquí como se desprende, se apostó en favorecer al sector formal, con el instituto de la suspensión, siempre y cuando estuviere conforme a derecho. 3) A nivel procedimental, se señala, la asignación de la suspensión al personal de inspección, para su trámite y debiendo comunicar lo que proceda la jefatura de este, dentro del plazo de 2 días hábiles, a la parte gestionante. 4) La resolución que se emita será para aceptar o rechazar la solicitud (solo cabrá recurso¹⁵ por el rechazo ante la persona directora, el cual debe resolver en 3 días hábiles); no obstante, en caso de que la persona empleadora no cumpla con los requisitos antes indicados, se viene a disponer que la resolución será para indicarle a la gestionante la necesidad de subsanar la formalización, según especifique, todo lo cual debe ser notificado de forma inmediata. 5) Finalmente cumplido el plazo previsto para reiniciar las labores, la inspección de trabajo se encargará de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, en los términos establecidos por el artículo 77 del Código de Trabajo, de allí la importancia de haberse ideado dentro de este célere procedimiento especial, la representación de un trabajador y su correo electrónico, por cuanto si se hubiere omitido dicho requerimiento, el procedimiento ordinario, señala el deber de localizar y notificar a los trabajadores y en caso de no localización, deberá acudirse a un aviso que se insertará por tres veces consecutivas en el Diario Oficial, que se denomina: La Gaceta.

Como se desprende es un procedimiento muy sencillo, pensado para momentos excepcionales, en donde lo que se busca, es hacer posible que vuelva la continuación de la relación laboral, cuando la situación se normalice. Hasta el día 9 de junio, del año 2020, habían solicitado más de

¹⁴ Si viene digital la firma, no sería necesaria la autenticación por una persona abogada, por cuanto ya por sí misma, sería autentica, en el sentido, que pertenece a la persona que rubrica, según la normativa atinente a ley 8454, sobre certificados, firmas digitales y documentos electrónicos.

¹⁵ Si bien, hay omisión por parte del decreto, en cuanto a establecer tipo de recurso y el término para su interposición, debe entenderse con base en los artículos 343 y siguientes de la Ley General de la Administración, que el mismo al ser ante el superior, lo es de apelación y que el término es de 3 días.

5.000 empresas la suspensión de sus labores, habiendo sido aprobadas 2578, rechazadas 42 y el resto con de previos o en análisis, según refiere el sitio web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social¹⁶.

2.- Reducciones de jornadas

El tema de las jornadas, como fenómeno social e histórico, hace recordar dos hechos relevantes para el derecho del trabajo, por un lado, la lucha que dieron un grupo de mujeres, en donde trágicamente murieron quemadas por reclamar sus derechos laborales (hecho que conllevó en 1910, durante el Congreso de Mujeres celebrado en Copenhague, a que se decretara el 8 de marzo, como día internacional de las mujeres a nivel mundial); así como la lucha de los mártires de Chicago en 1886, en los Estados Unidos de Norteamérica, de lo cual cinco dirigentes sindicalizados de los siete arrestados fueron ahorcados y cinco años más tarde resultaron exonerados, todo como consecuencia de luchar por las jornadas justas para la clase trabajadora, dentro de la colectividad social de la época. Lo anterior, ocasionó que posteriormente se diera el reconocimiento de las jornadas máximas, junto con los descansos respectivos, por parte de la Organización Internacional del Trabajo, de allí que su convenio primero estuviese destinado a dicho tópico (Briones, 2017).

Ahora bien, algo que constantemente se confunde es la jornada con el horario, lo cual es relevante tener claro su diferencia para efectos del *Ius Variandi* (variación contractual) a que tiene derecho el patrono de aplicar dentro de una relación laboral. Así la jornada, se podría decir, que es la duración diaria o semanal de trabajo, expresada en su total de horas (que dentro del ámbito patrio no puede exceder de 48 horas semanales); a contrario sensu, el horario viene a ser un orden de las horas en que han de efectuarse determinados actos, o que fija la duración máxima de los mismos señalando la hora de iniciación y la de término, con la interrupción o descanso que proceda. Entonces, la jornada son los límites diario o semanal, que están definidos por ley y el horario, la distribución acordada para cumplir con dichos límites.

En tiempos normales, precisamente la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, ha considerado que la variación de la jornada, es un

¹⁶ http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/lista_empresas.html.

ius variandi abusivo, lo cual puede conllevar una ruptura de la relación, con responsabilidad patronal:

Caso contrario, quedó acreditado el rompimiento legítimo de la relación laboral por parte del trabajador; a raíz de la modificación unilateral que la sociedad accionada aplicó a su jornada y horario de trabajo (...). Así las cosas, se desprende que lo que hubo fue un ius variandi abusivo. Sobre este tema, la Sala ha sostenido: "Abora bien, se le denomina 'ius variandi' a la potestad que normalmente ostenta el empleador para modificar, en forma unilateral, las condiciones de la relación contractual, en el ejercicio de las potestades de mando, dirección, organización, fiscalización y disciplina que le confiere el poder directivo del que goza dentro de la contratación. Esta facultad puede ejercerse en el tanto en que las medidas tomadas no atenten contra las cláusulas esenciales del contrato, ni menoscaben los beneficios del trabajador. En efecto, si el patrono ejerce su derecho de manera abusiva o en forma arbitraria en perjuicio de los intereses del colaborador, ello autoriza a este último a colocarse en una clara situación de despido injusto. (En este sentido, consúltense también las sentencias de esta Sala, números 567, de las 9:15 horas del 8 de noviembre de 2002; 80, de las 9:50 horas del 22 de febrero de 2006; 227, de las 10:00 horas del 13 de abril y 294, de las 9:35 horas del 11 de mayo, estas dos últimas de 2007). Es decir, ese derecho potestativo del empleador de modificar las condiciones de trabajo debe ejercerse dentro de ciertos límites. Además, cabe acotar que determinadas variaciones de la prestación de trabajo, tanto en su contenido como en sus condiciones, no son sustanciales y, en consecuencia, pertenecen a la esfera del poder de dirección del empleador; quien, en uso de su potestad de ius variandi, puede concretar o especificar el contenido necesariamente genérico de la prestación laboral en el marco de un contrato que, como el de trabajo, es de tracto sucesivo o ejecución continuada en el tiempo. Según expone Rodríguez Pastor: 'El empresario tiene reconocido por el ordenamiento jurídico un poder de especificación o concreción de la prestación laboral (ius variandi) que implica la modificación no sustancial de

las condiciones de trabajo'. (Rodríguez Pastor, Guillermo. La Modificación del horario del trabajo. Valencia, Tirant Lo Blanch, 1997, p. 48). Es importante, entonces, determinar, en cada caso, si el empleador ha ejercido sus potestades de dirección, fiscalización y organización en forma razonable o si, por el contrario, ha existido una extralimitación capaz de modificar las condiciones esenciales del contrato de trabajo en perjuicio del trabajador; dado que, en este segundo supuesto, se estaría ante un evidente abuso del ius variandi, lo que implicaría la posibilidad del perjudicado de dar por rota la relación laboral con responsabilidad patronal” (sentencia n° 59 de las 9:40 horas, del 1 de febrero de 2012). En autos, como se dijo, quedó demostrada la modificación unilateral de la jornada por parte de la empleadora, así como el horario (se pasaba de un horario de 5:00 p.m. a 11:00 p.m., a uno que iba de las 3 p.m. a las 10 p.m.). Sobre el particular, debe indicarse que el primero de esos conceptos (jornada) se encuentra orientado al tiempo máximo que el trabajador (a) está al servicio del empleador en condiciones de subordinación o dependencia en razón del contrato de trabajo, mientras que el segundo (horario) hace referencia a la distribución diaria de esa jornada. De esa forma, la jornada constituye un elemento esencial del contrato; no así el horario, que podría ser variado por el empleador conforme a las necesidades que pudieran surgir durante la relación; siempre que este cambio no atente contra los derechos del trabajador (a) (voto no. 01116-2012).

Sin embargo y a pesar de lo anterior, consecuencia de la pandemia del Coronavirus (Covid-19), se emite la ley no. 9832, la cual faculta al patrono por sí mismo, a variar el contrato, con respecto al elemento esencial, sea el de la jornada y por ende el salario y única y exclusivamente para el sector privado¹⁷.

¹⁷ Para el público, se ha disertado en la presentación de un proyecto de ley, para aplicar un impuesto solidario al salario de los funcionarios.

Así se autoriza la reducción de jornadas y sin que se perjudique en cuanto al cálculo, las prestaciones laborales (atinentes a las estipuladas en los artículos 28, 29, 31 y 98 del Código de Trabajo)¹⁸, incapacidades, licencias y/o subsidio (como responsable de cuidar a un paciente en fase

¹⁸ **ARTICULO 28.-** En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas: a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación; b) Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación, y c) Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación. Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciera ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las dos partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores. Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.

ARTICULO 29.- Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causas previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas: 1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario. 2. Después de un trabajo continuo mayor de seis meses, pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario. 3. Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la siguiente tabla: a) AÑO 1 19,5 días por año laborado. b) AÑO 2 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses. c) AÑO 3 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses. d) AÑO 4 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses. e) AÑO 5 21,24 días por año laborado o fracción superior a seis meses. f) AÑO 6 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses. g) AÑO 7 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses. h) AÑO 8 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses. i) AÑO 9 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses. j) AÑO 10 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses. k) AÑO 11 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses. l) AÑO 12 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses. m) AÑO 13 y siguientes 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses. 4. En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral. 5. El auxilio de cesantía deberá pagarse, aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las

terminal o una persona menor de edad gravemente enferma), es decir, que para cualquier otro sí habría afectación (como por ejemplo, el aguinaldo)¹⁹.

La misma regula la reducción, en 11 artículos y 2 transitorios, con el fin de permitir preservar el empleo de las personas trabajadoras,

órdenes de otro patrono. (Así reformado por el artículo 88 de la Ley de Protección al Trabajador no. 7983 del 16 de febrero del 2000)

ARTICULO 31.-En los contratos a tiempo fijo y para obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato resuelto, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo equivalente, o el patrono para encontrar sustituto, todo a juicio de los Tribunales de Trabajo. Cuando el patrono ejercite la facultad aludida en el párrafo anterior, además deberá pagar al trabajador, en el mismo momento de dar por concluido el contrato, el importe correspondiente a un día de salario por cada siete días de trabajo continuo ejecutado o fracción de tiempo menor, si no se hubiera ajustado dicho término; pero en ningún caso esta suma podrá ser inferior a tres días de salario. No obstante, si el contrato se ha estipulado por seis meses o más o la ejecución de la obra, por su naturaleza o importancia, deba durar este plazo u otro mayor, la referida indemnización adicional nunca podrá ser inferior a veintidós días de salario. (Así reformado por el artículo 88 de la Ley de Protección al Trabajador no. 7983 del 16 de febrero del 2000).

ARTICULO 98.- Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones a que se refiere el artículo 96 se fijará sacando el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores. Cuando el trabajo se pague por unidad de obra, por tarea o a destajo, el valor del lapso destinado al descanso pre y post-natal se fijará de acuerdo con el salario devengado, durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores; y el valor del tiempo diario destinado a la lactancia se determinará dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas, y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

¹⁹ Se considera, que si las vacaciones, permisos con goce salarial e incapacidades o cualquier otra situación suspensiva de la relación laboral, ocurrió, antes de la aplicación de la reducción patronal, no se verían afectos a dicha condición, de manera retroactiva, sino a posteriori y con efectos ex nunc, por cuanto, pensar lo contrario, sería ir, en contra, del principio protector, que rige la materia laboral.

cuando los ingresos brutos de la parte patronal, se vean afectados en razón de una declaratoria de emergencia nacional, como la suscitada por el COVID-19. Se le da facultades al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (específicamente la Inspección de Trabajo²⁰), en la autorización, protegiendo a personas aforadas²¹, pero sí, dando, dentro del elemento de la subordinación, la potestad a la parte patronal de modificar unilateralmente, la reducción de la jornada, según porcentajes legales (*basta en un 50%, comprobada la disminución de al menos un 20% en los ingresos brutos de la empresa; si la disminución de los ingresos brutos alcanza o sobrepasa un 60%, basta un 75% de las jornadas*), siempre que exista la afectación por el suceso provocador que motiva la declaratoria de emergencia nacional. Ahora bien, cuando se trate de una reducción de jornada de trabajo, que no afecte a la totalidad de los contratos de trabajo, la medida debe aplicarse proporcionalmente en consideración de la conformación de género de su planilla, respecto a los mismos puestos o equivalentes (artículo 6 de la ley en comentario). No obstante, lo anterior, debe iniciarse ante la Inspección de Trabajo, dentro

²⁰ Véase que, tanto en el instituto de la suspensión de contratos, como el presente, el cuerpo de Inspección de Trabajo, es el llamado a autorizarlos, al preceptuársele como el ente rector, vigilante y contralor de la correcta aplicación de la legislación laboral nacional. De allí, la importancia del ejercicio de sus facultades primordiales, a pesar de los momentos excepcionales.

²¹ Por fueros laborales, se debe entender, aquellos casos en que por situaciones particulares (embarazos, menores de edad, denunciante de acoso sexual, representantes de los trabajadores, etc.), al ordenamiento jurídico costarricense, le ha interesado privilegiarlas, a través de una protección especial, provocando dentro del ámbito laboral, un trato diferencial, precisamente por ser distintas y que se podría entender, que están en algún grado de vulnerabilidad, con respecto al común denominador. Ahora bien, en cuanto a los fueros, igualmente se viene a proteger en esta legislación, los fueros, no permitiéndose utilizar los institutos de la reducción de jornada y ampliándose al instituto de la suspensión de contratos “a trabajadoras embarazadas o en período de lactancia” (art. 6 de la ley no. 9832) y la reducción se permite para el resto de los fueros, solo cuando se establezca para al menos el 90% del personal de la empresa (sin fines discriminatorios, de represalia y aplicándose proporcionalmente, en consideración de la conformación de género de su planilla, respecto a los mismos puestos o equivalentes). Como se puede apreciar, eso no significa, que en caso de incurrirse en alguna de las causales que facultan a la parte patronal, a gestionar el despido, sin su responsabilidad, lo pueda realizar ante la Inspección de Trabajo.

de los 3 días hábiles posteriores al inicio de la disminución²², el respectivo procedimiento de autorización (*salvo que haya organización sindical, la reducción de la jornada podrá pactarse con el sindicato o sindicatos respectivos, en caso de no haber organización sindical, también podrá pactarse la reducción mediante acuerdo con representantes libremente electos a través de un arreglo directo*²³, siendo que la ley le concede a este instrumento un medio de negociación, no obstante, en cualquiera de los casos debe remitirse copia del acuerdo al Departamento de

²² Se considera que es un plazo de oportunidad y no perentorio o preclusivo, ya que el mismo y a diferencia de lo preceptuado por el transitorio II de esta ley, no acarrea consecuencias jurídicas.

²³ Resulta importante traer a colación, el siguiente pronunciamiento de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, atinente al pacto con representantes libremente electos por medio del arreglo directo y que en lo que interesa, ha referido: “No resulta necesaria la instauración de un Comité Permanente de Trabajadores, como lo dispone el Código de Trabajo. El arreglo directo, dispuesto por la Ley número 9832 que nos ocupa, se regula por “el principio de excepcionalidad” con relación al Código de Trabajo, tal y como claramente lo dispone en el párrafo primero de su artículo 2: “La presente ley será de aplicación para todas las relaciones de empleo privado que se rigen por la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, bajo el principio de excepcionalidad. (...)” En este sentido, el artículo 3 ya citado, no establece que los representantes de los trabajadores deban ser nombrados a través del mismo formalismo que establece el Código de Trabajo para el comité permanente de trabajadores, muy por el contrario, establece que la elección debe ser libre, lo que significa que aquel requisito no puede exigirse, sino únicamente la indicación de que, los representantes han sido elegidos libremente y representan a la totalidad de los trabajadores. Eso no quiere decir que, si algún trabajador posteriormente alega que la elección de los trabajadores de alguna manera lesionó sus derechos, éste pueda interponer la denuncia ante la Inspección de Trabajo de este Ministerio para que se inicie el ciclo inspectivo, que permita establecer precedente instaurar acciones judiciales, por considerar una eventual nulidad del acuerdo firmado por las partes. “2. En el caso de empresas pequeñas, ¿es posible la suscripción del arreglo si la firma la realizan todos los trabajadores de la empresa y el representante patronal?” Sí resulta posible, por cuanto bajo este supuesto, los trabajadores estarían decidiendo constituirse todos y cada uno de ellos en los representantes de la colectividad. Consideramos que incluso, la firma de todos los trabajadores de la empresa, se traduce en una mayor garantía, de que todos los trabajadores están de acuerdo con la disminución de la jornada. “3. ¿Es competencia del Departamento de Relaciones de Trabajo efectuar prevenciones a los documentos aportados?” No, de acuerdo con lo analizado, consideramos que, de conformidad con

DR. ERIC BRIONES BRIONES: la experiencia laboral costarricense,
para contrarrestar los efectos del coronavirus (covid-19)

Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social); sin perjuicio, que la parte patronal, opte por permutar el tiempo laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la ley²⁴.

Los requisitos (los cuales se encuentran en la página web del ministerio de trabajo <http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/>

lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 9832, el Departamento de Relaciones de Trabajo no tiene competencia para efectuar prevenciones a los usuarios que han presentado copias de los acuerdos de disminución de jornadas de trabajo, con la finalidad de que se cumplan de manera coercitiva requisitos legales que puedan faltar. Sin embargo, como lo indicamos línea atrás, el Departamento tendrá la obligación de revisar en el documento, los aspectos legales que exige la Ley 9832, y en caso de detectar el incumplimiento de alguno de estos, deberá emitir la respectiva advertencia, indicando sobre la posibilidad de una eventual intervención de la Inspección de Trabajo para verificar su cumplimiento, con las repercusiones legales que ello implica. Además, realizar el comunicado de la irregularidad detectada a la Inspección de Trabajo. “4. ¿Es admisible un acuerdo entre partes (trabajador y patrono) que establezca la reducción de la jornada, mediante un acuerdo simple?” No. Las dos alternativas dispuestas en la Ley 9832, que permiten llegar a un acuerdo entre el patrono y sus trabajadores, acerca de la aplicación de la medida de la reducción de la jornada de trabajo, sin que se requiera de la autorización por parte de la Inspección de Trabajo ni la acreditación de la afectación económica que el suceso provocador de la emergencia nacional, presuponen la existencia un medio de negociación colectiva cuando existe una organización sindical o de resolución alterna de conflicto colectivo como lo es el arreglo directo, en ausencia de sindicato y cuando la representación de la colectividad la tienen representantes de los trabajadores libremente electos. En ambos supuestos nos encontramos en el campo del derecho colectivo, en el que se equilibra la situación de desigualdad del trabajador para con el patrono, permitiendo concertar y definir en conjunto con éste las condiciones de trabajo. Es muy diferente la relación individual del trabajador donde impera el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; en el ámbito del derecho colectivo al estar en equilibrio el poder de ambas partes, priva el principio de autonomía colectiva que facilita la determinación autónoma de las condiciones de trabajo, como lo sería en este caso la reducción de la jornada de trabajo”. DAJ-AER-0FP-141-2020.

²⁴ **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 un año, el tiempo no laborado que les fuera remunerado, en los términos pactados.

covid-19-mtss/COVID19-MTSS.html) en lo básico son: 1) Presentar la solicitud con la exposición de hechos y la prueba pertinente; la cual puede ser remitida digitalmente a la siguiente dirección de correo: inspeccionlaboral.emergencia@mtss.go.cr. 2) Una declaración jurada autenticada por persona abogada o en su lugar certificación de contador público, en donde se demuestre por la parte empleadora 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; información que podrá ser sometida a verificación por parte de la Inspección de Trabajo²⁵.

El procedimiento a lo interno está dado dentro del plazo de ley, Directriz Ministerial no. MTSS-DMT-DR-2-2020, de fecha 25 de marzo del año 2020, la cual consta en el sitio web del ministerio mencionado y que concluye con una aceptación de la misma o un rechazo, en este último, caben los recursos de revocatoria y apelación. En caso de avalarse la misma (con carácter retroactivo al momento que la parte empleadora adoptó la medida), lo será como medida temporal y por un plazo de hasta de tres meses, siendo prorrogable 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 de Trabajo²⁶.

Se dejó estipulado que las empresas que hubieren aplicado la reducción de jornada, contaban con un plazo de 3 días a partir de la publicación de la ley, que fue en fecha 22 de marzo de los corrientes, para presentar, las gestiones de autorización ante el ente administrativo mencionado, con el fin de evitar las sanciones que refiere el artículo 7, junto con la restitución de derechos²⁷.

²⁵ En este caso y a diferencia del instituto de la suspensión de contratos, no se incluyó como requisito la formalidad, tal como cotizar para la seguridad social y estar al día con los pagos, cancelar salarios mínimos de ley, etc. Esto tal vez, como consecuencia de que el país, ha detectado en la realidad, más de una tasa del 40% de trabajadores, en la informalidad.

²⁶ Si se hace una interpretación literal normativa, podría considerarse, que hay que volver a pedir permiso a la Inspección de Trabajo y acreditar nuevamente la situación, en el tanto que se trata de la contracción de elementos sustanciales de la relación laboral, como lo son la jornada y el salario y que, en tres meses, la situación pudo haber cambiado.

²⁷ **ARTÍCULO 7- Faltas y sanciones.** Se sancionará con base en la tabla de sanciones establecida en el artículo 398 de la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto

Finalmente se reseña, que, hasta el día 8 de junio del año 2020, habían solicitado más de 6.500 empresas la reducción de sus jornadas, habiendo sido aprobadas 2747, rechazadas 30 y el resto con de previos o en análisis, según refiere el sitio web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social²⁸.

Recordando finalmente que es importante, resaltar que hay posibilidad de acceder a programas de desempleo existentes y que es precisamente, lo que de seguido se tratará.

3.- Ayudas para trabajadores

Con base en los artículos 50 y 51 constitucionales, en donde el Estado, debe procurar el mayor bienestar de todos sus habitantes, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza. Así

de 1943, 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, establecida en la presente ley, contra un trabajador o un grupo de trabajadores, 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 de la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, 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 la 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.

²⁸ http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/lista_empresas.html.

como, la protección de las personas que se hallen en estado vulnerable, de lo cual la Sala Constitucional, ha venido a considerar que, en el marco del Estado Social y Democrático de Derecho, los Derechos Económicos Sociales y Culturales tienen como objetivo fundamental garantizar precisamente el bienestar económico y el desarrollo del ser humano y los pueblos (Voto constitucional no. 7261-20). Es decir, supone la creación de condiciones necesarias y el compromiso de lograrlos, por medio precisamente de un Estado constitucional, como lo es el costarricense.

Es por ello y bajo dicho norte, que se deja estipulado para los institutos en tratamiento de las suspensiones y las reducciones y para aquellas personas trabajadoras afectadas por la pandemia del Covid-19, la previsión de ayudas y programas de desempleo, dentro de la misma normativa excepcional²⁹.

Entonces, como forma de cumplir con los preceptos constitucionales, paliando las necesidades básicas de aquellos trabajadores que han perdido su empleo o se han visto afectados con reducciones y suspensiones y por un plazo prudencial de 3 meses, es que se emite el denominado “BONO PROTEGER”, que consiste en un beneficio económico temporal (*125.000 colones, algo más de 200 dólares*), cuyo objetivo es la protección a las personas trabajadoras (*excluidas las de condición migratoria irregular, menores de 15 años, pensionados, con trabajo remunerado al 100% de su jornada, privados de libertad y funcionarios públicos*), contra los efectos negativos producidos durante la evolución de la pandemia. Pudiendo ser acreedores de esta ayuda estatal (*con rango prioritario, aquellos que no alcancen la suma de 750 mil colones mensuales, algo más de mil doscientos dólares*), personas despedidas, suspendidas en sus contratos de trabajo, con reducción de jornadas (en este caso, si la reducción es igual o inferior al 50%, se otorga 62.500 colones, algo más de 100 dólares), independientes, o bien con contratos temporales e informales, con afectación producto de la emergencia nacional (proteger.go.cr).

²⁹ **Ley no. 9832: 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.

Aunado a lo anterior, se modificó la ley de protección al trabajador (no.7983 del año 2000), mediante ley no. 9839, para venir a hacer posible la entrega el Fondo de Capitalización Laboral (FCL)³⁰, de manera anticipada a los trabajadores afectados por la crisis económica, cuando su jornada haya sido legalmente reducida o cuando hayan sido suspendidos sus contratos de trabajo, además de los presupuestos que ya existían en la ley de protección al trabajador.

Ahora bien, se deja previsto, que cuando existan dudas sobre la veracidad de la solicitud, la Operadora de pensiones complementarias, pueda solicitar a la Dirección Nacional de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el envío de información atinente, para hacer fiable el trámite (*aquí debe interpretarse, conforme al artículo 3 de la ley no. 9832, que cuando el patrono haya optado, por otra de las opciones permitidas para reducción de jornadas, deba remitirse la solicitud al Departamento de Relaciones Laborales. Salvo que, a lo interno, se pongan de acuerdo ambos departamentos y se acuerde un solo frente, de manera que fluya la información entre ambos, con el fin de agilizar el envío requerido*). Dicho Ministerio, deberá dar preferencia a las solicitudes, que, en este sentido, le presenten las operadoras, y les remitirá la información de manera electrónica, con el fin de que el trámite sea expedito³¹.

Asimismo, y dentro de la solidaridad -que caracteriza a la sociedad costarricense- la Asamblea Legislativa, como vocera del pueblo, aprobó la ley no. 9840, para la protección de las personas trabajadoras del sector privado, que hubieren perdido el empleo, suspendido su contrato, reducido jornada, estén en la informalidad, sean independientes (incluso

³⁰ El FCL, fue ideado como un pilar más en la protección de las personas trabajadoras, que consiste en un ahorro aportado por el patrono como parte de la cesantía del trabajador (convirtiéndose en un derecho real) y que es administrado por la Operadora de Pensiones, que se haya escogido por parte de la persona trabajadora.

³¹ Importante resulta, que las autoridades administrativas, encargadas de realizar las entregas de las ayudas sociales a los trabajadores afectados, coordinen optimamente entre sí y mantengan actualizados sus registros, para evitar cualquier desembolso que no sea justificado, maxime que poco a poco, se va a ir incorporando el trabajo, restableciéndose la normalidad, conforme pase la situación pandémica.

las personas que se encuentren en vulnerabilidad, por su condición de pobreza y que no estén atendidas por subsidios estatales), siempre que demuestren haber visto sus ingresos afectados, como consecuencia de la entrada en vigencia del Decreto Ejecutivo 42227-MP-S, que declaró la emergencia nacional. En esos presupuestos, se acordó el otorgamiento de un subsidio (con un fondo aproximado de algo más de 9 mil millones de colones, sea aproximadamente 156 millones de dólares), proveniente del diferencial de los precios de los combustibles (aprovechándose, la caída en los precios de las gasolinas, a nivel internacional), por el plazo de 3 meses y prorrogable por una única vez, por un plazo igual, sin que el mismo pueda ser embargable (salvo por concepto de obligación alimentaria), conforme al artículo 984 inc. 2, del Código Civil³².

Los recursos serán transferidos por el IMAS/MTSS, bajo las políticas que vía reglamento se han establecido para el Programa del Bono Proteger. Siendo responsables las Auditorías Internas de cada una de las instituciones que realizan el pago, en efectuar estudios recurrentes, durante el tiempo que dure el otorgamiento de los subsidios, debiendo valorar resultados y eventuales responsabilidades, en el mal manejo de los mismos.

³² Artículo 984.- No pueden perseguirse, por ningún acreedor, y en consecuencia no podrán ser embargados ni secuestrados en forma alguna: 1) Los sueldos, en la parte que el Código de Trabajo los declare inembargables. 2) Las jubilaciones, pensiones y beneficios sociales del deudor y las pensiones alimenticias. 3) El menaje de casa del deudor, artículos de uso doméstico y ropa necesarios para uso personal de él, de su cónyuge y de los hijos dependientes que con él vivan. 4) Los libros, máquinas y útiles necesarios para la profesión u oficio del deudor. 5) Los útiles e instrumentos del artesano o agricultor, en cuanto sean necesarios para su trabajo individual y el de los hijos que mantiene. 6) Los alimentos que existan en poder del deudor, en la cantidad necesaria para el consumo de su familia durante un mes. 7) Los derechos puramente personales como el de uso y habitación y cualesquiera otros bienes que el deudor haya adquirido a título gratuito bajo la condición de que no pueden ser perseguidos por deuda, salvo las mejoras que provengan de su industria. No obstante, los bienes indicados en los incisos 3), 4), y 5), pueden ser perseguidos por el respectivo acreedor prendario, siempre que el contrato de prenda se encuentre debidamente inscrito; pero los indicados en el inciso 3) sólo podrán perseguirse por el precio de su adquisición cuando éste se hubiere efectuado a plazo (resaltado no es del original).

De allí que se reitere la importancia de coordinación institucional, actualización y publicación oficial de sus archivos, con el fin de evitar algún posible fraude, por falta de implementación de controles oportunos, en la entrega de los fondos públicos, destinados para un fin loable. Mediante estas alternativas, se pretende que el estado social de derecho, se superponga, haciendo posible, a través de los instrumentos indicados, el sobrellevar, los efectos del Coronavirus (COVID-19).

De conformidad con reseña del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en informe del mes de mayo del año 2020, se habían recibido algo más de 655 mil solicitudes para el otorgamiento del Bono Proteger, de la cuales, se otorgaron un total de 197. 694, de las cuales un 49%, correspondía a mujeres³³.

4.- Sobre el aguinaldo

Como se refirió, para el caso de Paraguay, dentro de las medidas adoptadas para atender los efectos perjudiciales económicos/laborales, ha sido la entrega del aguinaldo proporcional. En el caso de Costa Rica, si bien, no ha sido pensado, sí se conoce que algunos patronos, han optado, por mutuo propio, como medidas ingeniosas y excepcionales, de hacer pago del mismo de manera proporcional, antes de la fecha en que corresponde por ley.

Haciendo un recuento, sobre las consecuencias que podría conllevar esta práctica, es necesario, recordar que el instituto del aguinaldo, nace una década posterior, a la legislación laboral sistemática, enmarcada dentro del Código de Trabajo. Surgiendo la primera ley en el año 1954, no. 1835, para los Servidores Públicos; una segunda un año después, no. 1981, destinada a los servidores de instituciones autónomas y semiautónomas estatales, junto con los municipales; para finalmente en el año 1959, emitirse para la empresa privada, la ley no. 2412, junto con su posterior decreto no. 20236-TSS del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual vino a estipular que todos los patronos particulares, cualesquiera que fueran sus actividades, pagarían a sus trabajadores, sin distinción alguna, un beneficio económico anual (aguinaldo) equivalente a un mes de salario completo, por cada año laborado.

³³ http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/plan_proteger/archivos/primer_informe_proteger..pdf

Entonces, el aguinaldo es un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario -exento de las cargas sociales y tributarias- promediado con los sueldos ordinarios y extraordinarios devengados por la misma persona, durante los 12 meses anteriores a la fecha de entrega, la cual es, a partir del 1 de diciembre, con límite para el sector privado, hasta el 20 de diciembre, de allí que en el ámbito de las obligaciones alimentarias, se estipule como fecha máxima hasta el día 21 de diciembre de cada año, según el código procesal de familia.

Ante ello, es dable pensar, que el adelanto voluntario por parte del patrono, del aguinaldo, como medida paliativa, podría conllevar, si bien un alivio económico, se estaría ante una desnaturalización legal del instituto, lo cual traería aparejado una infracción a las leyes comentadas. No obstante, dudo y basado en los principios laborales de la buena fe, lealtad procesal y verdad real, que una demanda de cobro del mismo, en sede judicial, prosperara, cuando se haya adelantado, por disposición patronal, sin entrar, a valorar la normativa civilista, sobre el instituto del pago, por cuanto es supletoria.

Aquí lo prudente y en caso de pensarse, como una alternativa, dentro de estas medidas excepcionales, sería presentar un proyecto de ley, en donde se unifiquen las 3 leyes existentes, con el fin de generar mayor orden y certeza jurídica, y dejar previsto dentro del mismo, la posibilidad de su adelanto, sea parcial o total en la proporción que le corresponda a cada trabajador, en momentos de excepción, como el que se está padeciendo, hoy en día. Si se hace un parangón de derecho comparado, ya hay experiencias, por ejemplo, en el país hermano de Panamá, en donde su pago se realiza en distintos momentos (abril, agosto y el último en diciembre), en Argentina, el sueldo anual complementario, como se le conoce, se cancela en 2 tractos anuales (antes del 30 de junio y antes del 18 de diciembre), sucede igual en España y Perú (julio y diciembre), que es por medio de 2 entregas y en Italia se le conoce “ tredicesima mensilità”, considerándosele, como un regalo navideño para las personas trabajadoras, de allí que al igual que en Costa Rica, se proporcione en un pago único en diciembre, en el período previo a las vacaciones (<https://es.wikipedia.org/wiki/Aguinaldo>).

Es necesario, en estos momentos particulares, idear soluciones laborales, pero, dentro de un marco de legalidad, acorde con la realidad y bajo principios proporcionales y razonables, como parte de un sistema democrático, apegado al derecho.

Conclusiones

Hasta aquí, estas son las experiencias laborales, que ha realizado Costa Rica, en el campo laboral, para contrarrestar los efectos del Coronavirus (Covid-19), las cuales pueden servir de guía o matriz, a las generaciones venideras, cuando deban enfrentar hechos o situaciones similares.

A pesar que la normativa tratada es para un tiempo determinado y excepcional, es oportuno recordar que la legislación laboral ordinaria, está enmarcada en principios cristianos de justicia social, principios generales del derecho del trabajo, equidad, costumbres, usos locales, normas internacionales y demás leyes de derecho común. Entre estas últimas destáquese el Código Civil, que rige desde 1888 y que, dentro de sus preceptos, señala expresamente que los derechos deben ser ejercidos conforme con las exigencias de la buena fe.

Por ende, siendo que la ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial de éste, es por lo que se debe tomar en cuenta, que no se vale, aprovecharse de la actual situación mundial, de modo malicioso y doloso, para dar al traste con las relaciones laborales, perjudicándose a una de las partes del binomio (patrono/trabajador). La creatividad, llevada a su máxima expresión, para lesionar una relación de trabajo consolidada, mediante interpretaciones o actuaciones sesgadas, no son válidas, por cuanto debe prevalecer una “media justa”, entendiéndose que tanto trabajadores como patronos, deben salir airosos al final de la pandemia.

No es dable utilizar en fraude o abuso de la ley, los instrumentos tratados, con el fin de discriminar a las personas o violentarles sus fueros o valerse de reducciones de salarios, pero manteniendo la misma jornada, así como suspender contratos de trabajo, e irse a laborar con la competencia, revelando los secretos técnicos o los asuntos administrativos reservados de su trabajo, por cuanto una suspensión no significa que se haya terminado la relación laboral, es decir, siguen prevaleciendo los principios de buena fe, lealtad, comunicación, como se explicó a través del presente estudio. O cualesquiera otras argucias que pueden salir a flote, por cuanto la empatía y la solidaridad deben prevalecer, por encima de cualquier otra cosa, pues entre todos, se va a poder salir de este atolladero, que hoy por hoy, se encuentra la faz de la tierra.

De allí, que a la hora de pensarse en regular y/o presentar, nuevos proyectos para el área laboral, se debe dejar de pensar, en la concepción que se tiene hasta hace pocos meses y promover, por el contrario, nuevos paradigmas, como por ejemplo, cambios de jornadas, pero, en vez de aumentarlas, tenderlas a bajar, ya que las nuevas tecnologías de información y comunicación, permiten el trabajo por objetivos, dentro de ciclos circadianos, conforme a las necesidades de cada quien. No hay que retroceder a los tiempos de la revolución industrial del siglo XVIII, sino adelantarse a la cuarta revolución industrial (4.0), el de la inteligencia artificial, la robótica, la nanotecnología, en pro del servicio a la humanidad, para contar con más tiempo para vivir felices y en una justa repartición de la riqueza.

Así, no resulta difícil, pensar que con esta pandemia del Covid-19, dentro de las relaciones de empleo, van a tenerse que dar cambios, es decir, hay un después, en donde se va a posicionar el teletrabajo, el trabajo a domicilio y otras modalidades (flexibilización de jornadas, freelance, gig economy, servicios por plataformas, los cuales deben ser regulados, dentro de principios propios del derecho social), que van a conllevar distanciamiento social y poca aglomeración en los centros laborales, es decir, se van a empezar a extinguir, los lugares de acopio, tanto públicos como privados, en donde las personas desempeñan las labores y esto además merced a las nuevas tecnologías. Esto debe, provocar también una reflexión, de cómo se va a ejercer el derecho colectivo, del futuro, por cuanto el mismo, se ha desarrollado, hasta el día de hoy, dentro de un ámbito muy social, en donde la interdependencia personal y presencial, han sido fundamentales.

Y algo, más importante, que deja la pandemia, es en cuanto al ritmo desmedido de trabajo, que se ha dado hasta ahora y lo que es risible, que en muchos casos, sin eficacia alguna, dentro del campo económico (México y Costa Rica, son los países de América, en donde, ocupan los primeros lugares, en donde más se está en el trabajo). Es que, no se gana nada, con estar horas de horas en un centro de trabajo, sino, se trabaja motivado, sino, se potencializa, lo que se conoce como “salario emocional”, es que al trabajo no se va o se está, sino que se debe hacer de manera ética, eficiente, proactiva y esto, solo va a ocurrir, si se tienen personas trabajadoras, que se sientan estimuladas y no solo en cuanto al pago o remuneración, sino también, en cuanto a la conciliación personal, laboral, social, espiritual y familiar.

Igualmente, lo concerniente a la promoción de las medidas preventivas de salud ocupacional, como parte del distanciamiento social, en el tema de las medidas sanitarias, dentro de los centros de trabajo; amén, del deber de mantener las condiciones de higiene y la información necesaria a los trabajadores, sobre las medidas de seguridad en la prevención del virus o los que puedan sobrevenir en un futuro. No obstante, lo que también, está quedando claro, es que el desarraigo socio laboral, provoca en muchas personas trabajadoras: estrés, soledad, depresión, lo cual es oportuno, tomar en cuenta dentro de las futuras políticas públicas de empleo, con el fin de solventar, estos efectos nocivos, dentro de un ámbito de la seguridad social.

Queda en el tintero otros pendientes y específicamente atinentes a la reactivación de la economía post pandemia, precisamente en esto, ya se está pensando, por lo que se están presentando posibles soluciones, como fortalecer del Depósito Libre Comercial de Golfito, prorrogas de exención del IVA, a ciertos servicios de la economía (agua, luz y arrendamientos, hasta por un año), unir feriados por el resto del año y el próximo 2021, con el fin de hacer turismo nacional como internacional, incentivar las donaciones para la atención de la crisis sanitaria y social, bono solidario para mujeres jefas de hogar, entrega del fondo de garantía notarial a los notarios afectados por la crisis económica, exoneración de la canasta básica del pago del impuesto del valor agregado, ley para autorizar el traslado excepcional de las reservas de organización y capacitación de los partidos políticos en período de emergencia social nacional, impulso del cultivo del cañamo, entre otros.

Satisfactoriamente, se puede concluir que una vez realizada la valoración Bourdieana, sobre las construcciones, que actualmente se han ideado, dentro de la ciencia social del derecho laboral, tanto en el caso nacional, como en otras partes del continente, están desempeñando un papel satisfactorio, en respuesta a las necesidades de las poblaciones, sin perjuicio, de los cambios que haya que realizarse, conforme lo dicte la realidad social y con el debido resguardo del orden legal.

Quiera, como dijo el director de la OIT, Guy Ryder, que el próximo año, se celebre el día internacional del trabajador, libre del Coronavirus (COVID-19).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

LIBROS

- Asimov, I (2018). *El Sol Desnudo*. Novela. Best Sele. Pinguim Random Houser. Grupo Editorial. 5 edición. Pp.281.
- Bourdieu, P. (2001). *Poder, Derecho y Clases Sociales*, 2da edición. Editorial Desclee de Brouwer, S.A. 2000, pp. 232.
- Bourdieu, P. Chamboredon, J. C. y Passeron, J.C. (2004). *El Oficio de sociólogo*. Presupuestos epistemológicos. Siglo XXI, editores. Impreso en Argentina. Traducción de Fernando Hugo Azcurra. Pp. 372.
- Briones Briones, E. (2015). *Procedimientos Laborales de la Inspección de Trabajo* (Con las directrices unificadas). Editorial Investigaciones Jurídicas S.A. Primera edición. Pp.196.
- Briones Briones, E. (2017). *Manual Práctico Empresarial de Relaciones Laborales*, con la Reforma Procesal Laboral, Editorial ISOLMA, San José, Costa Rica. Pp.469.
- Cabanellas de Torres, G (2006). *Nuevo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Editorial Heliasta S.R.L. F-K, tomo 4, (29a. ed.). Buenos Aires, Argentina. Pp. 645.
- De la Cueva, De Ferrari, Russomano, Alonso Olea, Ruprecht, Allocati y Otros (1973). *Derecho Colectivo Laboral. Asociaciones profesionales y convenios colectivos*. Edición Deplama. Buenos Aires, Argentina. Pp.658
- Zagrebelsky, G. (2005). *El Derecho Dúctil. Ley, Derechos, Justicia*. (Traducción de Marina Gascón), Editorial Trotta, (5a. ed.). Madrid, Pp. 156.

TESIS CONSULTADAS

- Briones Briones, E.A (2013). *Hacia un cambio de paradigma del régimen sancionatorio costarricense por infraccionalidad laboral*. Universidad Estatal a Distancia. Tesis para optar por el grado de Doctor en Derecho.- San José, Costa Rica. Pp. 534.

RESOLUCIONES NACIONALES

Sala Constitucional. Voto no.8675 de las 9:56 hrs, del 1 de julio del año 2005.

Sala Constitucional. Voto no.7261 de las 9:20 hrs, del 17 de abril del año 2020.

Sala Constitucional. Voto no.8512 de las 9:20 hrs, del 8 de mayo del año 2020.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Voto no.00776 de las 10:00 hrs, del 14 de setiembre del año 2005

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Voto no.01116 de las 9:55 hrs, del 12 de diciembre del año 2012.

DIRECTRIZ, DECRETOS, LEYES, REGLAMENTOS Y PRONUNCIAMIENTOS.

Decreto 20236-TSS del 01 de febrero de 1991, relativo al pagodel aguinaldo sector privado.

Directriz Ministerial no. MTSS-DMT-DR-2-2020, de fecha 25 de marzo del año 2020.

Código Civil de Costa Rica (versión electrónica). Recuperado el día 1 de mayo del 2020, desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=15437&nValor3=90115&strTipM=TC.

Código de Trabajo de Costa Rica (versión electrónica). Recuperado el día 9 de mayo del 2020, desde <http://admsjoarc19.ccss.sa.cr:82/rhumanos/normativa/C%C3%93DIGO%20DE%20TRABAJO.pdf>.

Constitución Política de Costa Rica, 1949 (versión electrónica). Recuperado el 10 de mayo del 2020, desde <http://www.tramites.go.cr/manual/espanol/legislacion/ConstitucionPolitica.pdf>.

Ley no. 1835, aguinaldo para los Servidores Públicos.

Ley no. 1981, aguinaldo servidores de instituciones autónomas y semiautónomas estatales, junto con los municipales.

Ley no. 2412, pago del aguinaldo sector privado.

Ley General de la Administración Pública de Costa Rica (versión electrónica). Recuperado el día 2 de mayo del 2020, desde <http://www.cesdepu.com/nbdp/lgap.htm>.

Ley no. 7983. Ley de Protección al trabajador (versión electrónica). Recuperada el 17 de mayo del año 2020, desde http://www.pgr.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_repartidor.asp?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=43957&nValor3=46322&strTipM=TC.

Ley no. 8454. Ley de certificados, firmas digitales y documentos electrónicos. Recuperada el 10 de mayo del 2020, desde <https://www.firmadigital.go.cr/Documentos/ley%208454.pdf>.

Ley no. 9832 para autorización de reducción de jornadas, ante la declaratoria de emergencia nacional, para relaciones de empleo privado. Publicada el 23 de marzo, en la gaceta no. 56 alcance no. 58.

Ley no. 9839, Entrega del Fondo de Capitalización Laboral a los trabajadores afectados por la crisis económica, publicada 4 de abril, en el diario oficial, gaceta no.70, alcance no.74.

Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo. Decreto no. 42248 - MTSS. Recuperado el 26 de abril del 2020, desde <http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/archivos/decreto%2042248-MTSS.pdf>.

Pronunciamiento de la Dirección de Asuntos Jurídicos, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no. DAJ-AER-OF-P-141-2020, de fecha 8 de abril del año 2020.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Declaración universal de los Derechos Humanos, 1948 (versión electrónica). Recuperada el 5 de agosto del 2013, desde http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml.

Convenio 102 OIT, relativo a la norma mínima de la seguridad social. Recuperado el 1 de mayo del 2020, desde <http://cesdepu.com/instit/oit102.htm>

DR. ERIC BRIONES BRIONES: la experiencia laboral costarricense,
para contrarrestar los efectos del coronavirus (covid-19)

Convenio 111 sobre la sobre la discriminación (empleo y ocupación),
1958 (versión digital). Recuperado el 1 de mayo del 2020, desde
<http://www.cesdepu.com/instint/oit1119.htm>.

Convenio 120 sobre higiene (comercio y oficinas). Recuperado el 3 de
mayo del 2020, desde https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C120.

OTRAS FUENTES

https://as.com/diarioas/2020/04/27/actualidad/1587969540_579948.html.
Casos confirmados en el mundo por coronavirus.

La Revista.cr <https://www.larevista.cr/vladimir-de-la-cruz-frente-a-la-pandemia-del-coronavirus-covid-19-que-hacer/> Marzo 18 del año
2020. Vladimir de la Cruz de Lemos.

http://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2020/marzo/cp_10_2020.html.

Publicada el 9 de marzo del 2020, desde <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/455340-055-2020-tr>. Resolución ministerial de
Perú, no. 055-2020-TR.

<https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/las-preguntas-laborales-que-dejo-la-llegada-del-coronavirus-a-chile/2020-03-03/201752.html>).

<https://www.expansion.com/juridico/actualidadtendencias/2020/03/03/5e5d517d468aebc0598b45e1.html>).

<https://elpais.com/economia/2020-03-04/como-deben-actuar-las-empresas-y-los-trabajadores-ante-el-coronavirus.html>

<http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/COVID19-MTSS.html>) inspeccionlaboral.emergencia@mtss.go.cr.

http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/plan_proteger/bono_proteger.html

http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/lista_empresas.html.

http://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2020/abril/cp_19_2019.html

http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/plan_proteger/archivos/primer_informe_proteger..pdf

Cr.Hoy, Periodico Digital, recuperado el 10 de mayo del año 2020 (<https://www.crhoy.com/economia/mas-de-400-mil-perderian-su-trabajo-durante-pandemia-de-covid-19/>).

1 Conversatorio internacional, COVID-19: cambios en la situación laboral y seguridad social en Latinoamérica. 9 y 10 de mayo del año 2020; desde <https://es-la.facebook.com/quetortacrc/videos/891553068019637/>.

11 Conversatorio internacional, COVID-19: cambios en la situación laboral y seguridad social en Latinoamérica. 6 y 7 de junio del año 2020; desde <https://es-la.facebook.com/quetortacrc/videos/891553068019637/>.