

# Cámara Costarricense de la Construcción

## Emergencia nacional por COVID-19

### Recomendaciones a los asociados: una óptica laboral

## Recomendaciones a los asociados: una óptica laboral

### Objetivo

Este documento tiene como objetivo proponer una serie de recomendaciones desde un punto de vista de las relaciones laborales, para hacerle frente a los eventos sanitarios relacionados al COVID-19.

### Alcance

Esta guía tiene carácter de sugerencia y recomendación, y está sujeta a las disposiciones/actualizaciones del Ministerio de Salud y del Ministerio de Trabajo. No pretende ser un sustituto del consejo profesional de los abogados de confianza de las empresas.

## Gestión preventiva desde un punto de vista de las relaciones laborales

Los colaboradores de las empresas, de acuerdo con el artículo 193 del Código de Trabajo, Ley N°2, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, por cuanto el patrono está obligado a asegurarlos en la CCSS y en el INS (riesgos del trabajo). **Bajo este supuesto, también las empresas deben adoptar medidas de protección tendientes a garantizar y a proteger a sus colaboradores de los riesgos para la salud.**

Con el fin de cumplir con dicha obligación legal, las empresas deben tomar en cuenta la información y recomendaciones proporcionen el Ministerio de Salud, la CCSS y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como demás entes relacionados con el procedimiento de actuación para la prevención de riesgos laborales frente a la exposición al COVID-19.

### ¿Qué medidas adoptar en la empresa para evitar contagios?

En primera instancia el Ministerio de Salud ha dispuesto, por medio del documento *“Lineamientos generales para propietarios y administradores de Centros de Trabajo por Coronavirus (COVID-19)”*, la

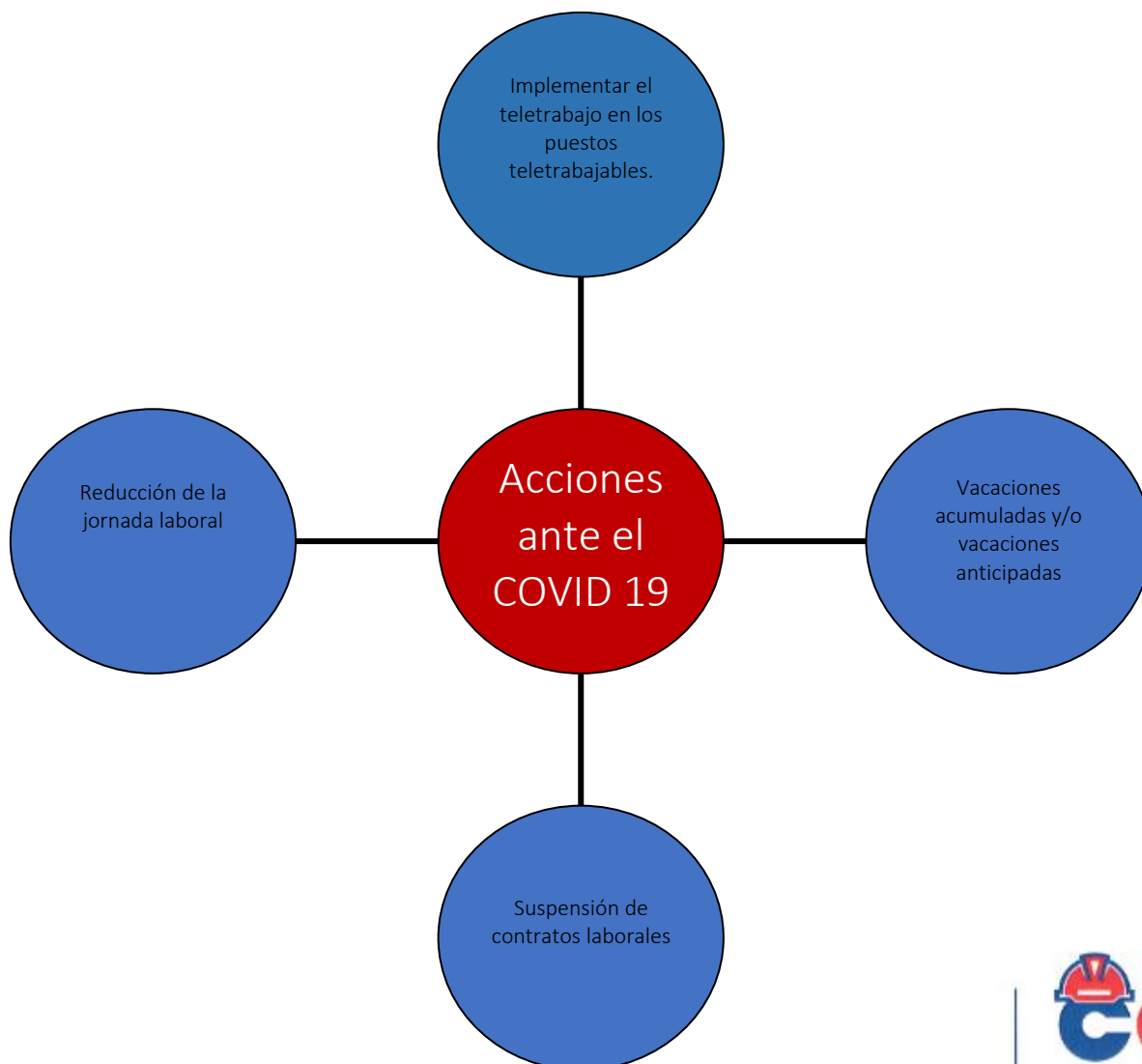


obligación de informar al personal sobre los acontecimientos del COVID 19 y del por qué hay que tener comportamientos saludables, así como asumir actitudes responsables frente a los demás.

Sin perjuicio de que habrá que seguir las recomendaciones dictadas por los servicios de prevención en cada caso, entre las que se encuentran extremar las medidas de higiene personal, lavarse las manos constantemente y poner a disposición de los trabajadores los implementos necesarios para su adecuado aseo y protección ante eventuales riesgos, entre otros, se requiere tomar en consideración algunas medidas.

En este sentido, la empresa puede adoptar cuantas acciones considere oportunas con el fin de vigilar el estado de salud de sus colaboradores y evitar contagios, **sin que exista una intromisión en la vida privada del trabajador.**

Esta guía no pretende dar respuestas absolutas, pero sí contribuir con posibles soluciones que las empresas pueden implementar, bajo el marco de buena fe y colaboración que deben regir las relaciones obrero-patronales, tales como pero no limitadas a:





## A) Sobre la implementación del teletrabajo

Abarca aquellas actividades laborales se pueden realizar por medio del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), de manera deslocalizada y sin afectar el normal desempeño de las funciones, los procesos y los servicios que se brindan. Bajo esta modalidad, deben mantenerse los derechos laborales y garantizar igualdad de trato.

Para aplicar el teletrabajo en las empresas privadas se sugiere:

- Identificar los puestos teletrabajables.
- Emitir una política interna de teletrabajo.
- Agregar un addendum a los contratos labores (se recomienda que las empresas cuenten con un formulario de solicitud de teletrabajo para las personas trabajadoras o el procedimiento que la empresa establezca para tal fin). Para este caso, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puso a disposición de los patronos un contrato machote que pueden consultar a través del vínculo: <http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo.html>.
- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social también emitió una Guía de Teletrabajo que se puede consultar en el siguiente vínculo: [http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia\\_teletrabajo\\_sector\\_privado.pdf](http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia_teletrabajo_sector_privado.pdf)

## B) Vacaciones acumuladas o anticipadas

Se sugiere enviar a los colaboradores que tengan vacaciones acumuladas vencidas y/o disponibles, al disfrute de estas, en virtud del artículo 155 del Código de Trabajo. Es ideal que se cuente con el consentimiento de la persona trabajadora, en el marco de la buena fe y colaboración que debe privar en las relaciones laborales.

## C) Suspensión de los contratos laborales

El artículo 74, inciso b), del Código de Trabajo dispone la posibilidad de suspender los contratos de trabajo (total o parcialmente) ante situaciones de fuerza mayor como el COVID 19. Esto para que las principales obligaciones de la relación laboral, sea la prestación del servicio y el pago, dejen de ser exigibles de manera temporal, sin que ello signifique una extinción de los contratos de trabajo ni se pierdan los demás derechos inherentes a la relación laboral. De igual manera, esta suspensión puede ser parcial, es decir, no aplicar para todas las personas trabajadoras de la empresa.



Para aplicar la suspensión de los contratos, es necesario que el patrono acuda a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo a solicitar, por medio de un escrito, la aplicación del procedimiento. Esto surtirá efecto desde el día en que ocurrió el hecho que le dio origen, siempre que la solicitud se presente ante la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo dentro de los tres días posteriores a dicha suspensión. Si la Inspección General de Trabajo determina de que no existe la causa alegada, o que la suspensión es injustificada, declararán sin lugar la solicitud a efecto de que los colaboradores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono, esto de conformidad con el artículo 75 del Código de Trabajo.

La parte empleadora debe consignar en la solicitud de suspensión la siguiente información:

- a) Nombre y número de cédula de la persona jurídica (cuando aplique).
- b) Exposición clara y concreta de los hechos en los cuales fundamenta su solicitud.
- c) Indicar si la suspensión es parcial o total.
- d) El plazo aproximado que se solicita para la suspensión temporal del contrato de trabajo.
- e) Los puestos para los cuales se pretende la suspensión temporal del contrato de trabajo.
- f) La lista correspondiente de las personas trabajadoras y sus correos electrónicos.
- g) Señalar un representante de los trabajadores para los efectos respectivos.
- h) Señalar una dirección de correo electrónico para recibir notificaciones.

Únicamente la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del MTSS puede dar el aval a la suspensión. De lo contrario, **si lo que se pretende es cerrar la empresa sin el procedimiento legal correspondiente y sin contar con la orden sanitaria o judicial**, debe tenerse en cuenta que el cierre implica una terminación de los contratos de trabajo, **lo cual acarrea responsabilidad para la parte patronal**, es decir se debe proceder con el despido de todos los colaboradores de la empresa, pagándoles todos los derechos laborales correspondientes, es decir aguinaldo, vacaciones proporcionales, preaviso y auxilio de cesantía.

## D) La reducción de la jornada laboral

Otra posibilidad a la que puede acceder el patrono, de conformidad con la reciente emitida Ley N° 9832, “Autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional”, publicada en el Alcance N° 56 a La Gaceta N°58 del lunes 23 de marzo de 2020, es la reducción temporal de las jornadas de trabajo pactadas entre las partes, cuando los ingresos brutos de las empresas se vean afectados en razón de una declaratoria de emergencia nacional, todo de conformidad con la Ley 8488, Ley Nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo, de 22 de noviembre de 2005.



La nueva ley permite al patrono modificar unilateralmente los contratos de trabajo para disminuir el número de horas de la jornada ordinaria para reducir, temporalmente la jornada laboral hasta en un 75%. Para utilizar este nuevo mecanismo, el patrono deberá demostrar que los ingresos brutos de la empresa se redujeron en al menos un 20% en relación con el mismo mes del año anterior, debido en este caso, a la pandemia del COVID-19.

Cuando la reducción de ingresos se encuentre entre el 20% y el 59% se podrá aplicar una reducción de hasta el 50% de la jornada ordinaria. Si la reducción de ingresos alcanza o supera el 60% se podrá autorizar la reducción temporal hasta de 75% de la jornada semanal pactada entre las partes.

Esta reducción de la jornada de carácter temporal tendrá vigencia por un plazo de hasta tres meses. Será prorrogable hasta por dos períodos iguales, en caso de que se mantengan los efectos de la emergencia y así lo acredite el patrono ante la Inspección de Trabajo. En el plazo máximo de dos días hábiles, a partir de la vigencia de la ley, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social modificará el Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo (disponible en la página web del MTSS) para incluir el procedimiento de autorización de modificación unilateral de los contratos de trabajo.

## Otros aspectos para tomar en cuenta

Responsabilidades de los empleadores:

- Los empleadores y contratantes deben suministrar los elementos de protección personal según las recomendaciones específicas de conformidad con los lineamientos definidos por el Ministerio de Salud para la prevención del contagio.
- En todos los casos se deben reforzar medidas de limpieza, prevención y autocuidado en los centros de trabajo.
- Se deben mantener limpias las superficies de trabajo, teléfonos, equipos de cómputo y otros dispositivos, así como instrumentos, maquinaria y equipos de trabajo que usen frecuentemente los colaboradores.
- Se debe procurar minimizar las reuniones y propiciar la comunicación por medios virtuales que no impliquen interacción directa persona a persona. Cuando las reuniones sean imprescindibles, se debe promover el uso de salas con adecuada ventilación y mantener una distancia mínima de dos metros entre los asistentes. De igual forma, reducir o eliminar las interacciones sociales innecesarias, sin que esto implique una intromisión en la vida social del colaborador.



Respecto a las responsabilidades de los colaboradores de las empresas cabe destacar las siguientes:

- Los colaboradores tienen la responsabilidad de cuidar su salud (autocuidado) y suministrar información clara, veraz, oportuna y completa de su estado de salud.
- Los colaboradores deben limpiar frecuentemente las superficies que puedan contaminarse con secreciones respiratorias.
- Si el colaborador está bajo la modalidad de teletrabajo, debe mantener insumos para la limpieza general e higiene personal como jabón, toallas de papel, desinfectantes, entre otros.

## Sobre el otorgamiento de licencias e incapacidades para asegurados activos

De conformidad con la reciente modificación al “Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias a los beneficiarios del seguro de salud” se incluyó la “Incapacidad por Aislamiento Domiciliar” en el marco de la alerta sanitaria en que se encuentra Costa Rica.

La incapacidad comprende aquellos casos que los asegurados se encuentren en **condición de investigación o probables**, de padecer de la enfermedad “COVID-19”, debiéndose seguir las siguientes disposiciones especiales:

- a) Se trata de una incapacidad de carácter excepcional y temporal, cuyo plazo máximo será establecido en la orden sanitaria.
- b) Se fundamentará en la alerta sanitaria de aislamiento domiciliar dictada por autoridad competente del Ministerio de Salud.

Las incapacidades se estarían otorgando tanto para los casos confirmados de contagio de COVID-19, como para los casos sospechosos asintomáticos con orden sanitaria para aislamiento domiciliar indicado por el Ministerio de Salud.

En caso de que un colaborador fuera contagiado por COVID 19, en virtud de las funciones por las cuales fue contratado; para ser atendido en los centros de salud de la Red de Servicios de Salud del INS, el patrono podrá enviar de inmediato el Aviso de accidente y Enfermedad Laboral, para la valoración respectiva en cuanto a su eventual amparabilidad como riesgo de trabajo. Para más información visitar el siguiente enlace:

- [http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/archivos/criterio\\_adicion\\_implicaciones\\_laborales\\_COVID-19.pdf](http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/archivos/criterio_adicion_implicaciones_laborales_COVID-19.pdf)

Para información adicional se recomienda visitar los siguientes enlaces:



- [https://www.ministeriodesalud.go.cr/sobre\\_ministerio/prensa/docs/lineamientos\\_centros\\_trabajo\\_revision\\_05032020.pdf](https://www.ministeriodesalud.go.cr/sobre_ministerio/prensa/docs/lineamientos_centros_trabajo_revision_05032020.pdf)
- <http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo.html>
- [http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia\\_teletrabajo\\_sector\\_privado.pdf](http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia_teletrabajo_sector_privado.pdf)
- [https://www.ministeriodesalud.go.cr/sobre\\_ministerio/prensa/docs/version\\_7\\_lineamientos\\_nacionales\\_vigilancia\\_infeccion\\_coronavirus\\_11032020.pdf](https://www.ministeriodesalud.go.cr/sobre_ministerio/prensa/docs/version_7_lineamientos_nacionales_vigilancia_infeccion_coronavirus_11032020.pdf)
- [https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2020/03/20/ALCA53\\_20\\_03\\_2020.pdf](https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2020/03/20/ALCA53_20_03_2020.pdf)
- [https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2020/03/23/ALCA56\\_23\\_03\\_2020.pdf](https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2020/03/23/ALCA56_23_03_2020.pdf)