

Proyecto de ley para la protección del empleo en momentos de crisis

Expediente N.º 17.315

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Las y los firmantes nos permitimos acoger para su trámite legislativo el presente proyecto de ley que ha sido presentado por la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada, conocedores de su importancia para enfrentar la situación que vive el país en estos momentos.

Actualmente nos encontramos ante una crisis económica internacional de la cual nuestro país no se encuentra aislado, ni lo estará ante los decrecimientos de la actividad económica que se generen en las potencias económicas del mundo, por lo que su impacto, indudablemente repercutirá en los distintos sectores de la economía nacional.

Pese a que la crisis actual aún nos mantiene con la incertidumbre acerca de la magnitud de sus efectos para nuestra economía, es posible prever que esta crisis internacional significará una contracción fuerte, que muy probablemente se reflejará en el aumento de la pobreza y el desempleo.

Costa Rica es un país consolidado como una República Democrática, orientado por el principio de justicia social y conforme a la ideología que cimenta nuestra democracia, el Estado debe procurar no solamente el mayor bienestar a todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y procurando además que todos los costarricenses tengan ocupación honesta y útil.

Fundamentados en el principio constitucional de justicia social y el derecho al trabajo, reaccionamos ante la crisis con el objetivo de proteger el empleo y garantizar que en estos períodos, el despido no será

la primera alternativa por la que optará el patrono, presentando como medida el presente proyecto, “Ley para la protección del empleo en momentos de crisis”.

La urgencia y necesidad de la aprobación del proyecto propuesto, radica en que nuestra legislación no establece normas que permitan aplicar medidas como las presentadas en esta iniciativa, las cuales son excepcionales, porque se implementarían para enfrentar épocas de crisis, con el objetivo de proteger el empleo de los trabajadores y las trabajadoras costarricenses.

Renunciar a la implementación de estas medidas excepcionales propuestas en el presente proyecto de ley, implicaría como consecuencia el desempleo para muchos jefes y jefas de hogar, provocando pobreza en muchas familias costarricenses y la desmejora en las condiciones sociales de nuestro país.

El presente proyecto de ley tiene como propósito garantizarles a los trabajadores y trabajadoras en las relaciones de empleo privado que se rigen por el Código de Trabajo, que ante la crisis, previo a que el patrono proceda con el despido, contará con otras alternativas y así el trabajador se mantendrá laborando.

El proyecto dispone de la aplicación de medidas temporales, que son excepcionales y aplicables en épocas de crisis, con el propósito de proteger el empleo y que podrán implementarse únicamente por aquellos patronos autorizados que se encuentren al día o con arreglo de pago aprobado de los impuestos nacionales, municipales y obligaciones obrero patronales.

Asimismo, si el trabajador al que se le apliquen las medidas temporales no acepta la modificación

temporal del contrato, podrá darlo por terminado de forma unilateral sin responsabilidad de su parte y sin que se extingan sus derechos para obtener las indemnizaciones que le pudieran corresponder conforme lo establece el Código de Trabajo en los artículos 28 y 29 y sin necesidad de acudir a la sede jurisdiccional para su efectivo pago.

La primera de las medidas que se presenta, corresponde a la posibilidad que el trabajador disfrute de los días de vacaciones pendientes, proporcionales al tiempo laborado y además poder adelantar los días de vacaciones que le pudieren corresponder durante el período de aplicación de las mediadas temporales.

La segunda medida de protección del empleo, corresponde a la sustitución de la jornada ordinaria de los trabajadores por otro tipo de jornada ordinaria permitida por la legislación laboral, manteniendo como limitante que no será permitido sustituir de jornada diurna a jornada nocturna o de jornada mixta a jornada nocturna.

El proyecto propone también la disminución de la jornada de trabajo, por el plazo que se autorice y hasta en una tercera parte, el número de horas establecida o pactada entre las partes. En este caso el ingreso del trabajador se afectará en igual proporción en la que se disminuya la jornada.

La otra medida, corresponde a la disminución de salarios y beneficios a trabajadores de altos ingresos, cuyo ingreso total mensual supere la suma de dos veces el monto de salario exento del pago de impuesto sobre la renta para trabajo personal indicado en el artículo 33, inciso a) de la Ley de impuesto sobre la renta.

Las medidas antes expuestas podrán aplicarse una vez emitido el decreto ejecutivo que autorice a los patronos de un determinado sector o sectores de la economía optar por las medidas temporales.

El decreto que se emita deberá definir los requisitos que deben cumplir los patronos y el período por el cual regirán las medidas temporales, que nunca podrán ser mayores a seis meses, pudiendo dictarse

nuevos decretos, si los supuestos que le dieron origen persisten o surgen nuevas situaciones de crisis.

En todo momento, el Ministerio de Trabajo tendrá la potestad de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el decreto, para lo cual podrá solicitar toda la información que considere necesaria.

Resaltamos las garantías con las que contarán los trabajadores, a quienes no se les considerarán en perjuicio del trabajador, los salarios percibidos durante la aplicación de las medidas temporales, para efectos del cálculo de las indemnizaciones indicadas en los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo.

No se permitirá laborar en jornada extraordinaria a los sectores del centro de trabajo en los que se haya aplicado la reducción de la jornada de trabajo, salvo causas excepcionales y justificadas.

Se garantiza además que las medidas de protección del empleo son de carácter temporal y estarán sujetas a la vigencia del decreto ejecutivo y no se permitirá modificar las medidas seleccionadas por el patrono, solamente si eso implica beneficio del trabajador.

Por todo lo anteriormente expuesto, sometemos a la consideración de la Asamblea Legislativa el siguiente proyecto de ley.

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA
DE COSTA RICA
DECRETA:**

**LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO
EN MOMENTOS DE CRISIS**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1.- Objetivo. Establézcase la presente Ley con el objetivo de regular la aplicación de medidas excepcionales que permitan a los patronos promover y preservar el empleo de los trabajadores en épocas de crisis económica debidamente demostrada.

Para efectos de la presente Ley, se entenderá como crisis económica una reducción por tres meses

consecutivos del índice mensual de actividad económica.

Este índice será calculado por el Banco Central de Costa Rica. Su definición y forma de cálculo, así como los cambios en tales parámetros, deberán establecerse mediante acuerdo emitido por la Junta Directiva de dicha entidad bancaria. Asimismo, el Banco Central deberá publicar el valor del índice correspondiente a un mes específico con un retraso máximo de sesenta días naturales.

ARTÍCULO 2.- Ámbito de aplicación. La presente Ley será de aplicación para todas las relaciones de empleo privado que se rigen por el Código de Trabajo.

CAPÍTULO II

MEDIDAS TEMPORALES PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO

SECCIÓN I MEDIDAS TEMPORALES

ARTÍCULO 3.- Procedencia de las medidas. Las medidas temporales a las que hace mención esta Sección solo podrán aplicarse a las relaciones de empleo propias de una actividad que haya sido objeto de una declaratoria oficial de crisis, según el procedimiento establecido en el capítulo III de esta Ley.

ARTÍCULO 4.- Ámbito de aplicación de las medidas. El patrono tendrá la potestad de determinar los contratos de trabajo en los cuales se implementarán las medidas temporales, procurando siempre la preservación del empleo.

ARTÍCULO 5.- Impuestos y cargas sociales. Las medidas temporales solo podrán ser aplicadas por aquellos patronos autorizados, que se encuentren al día o con arreglo de pago aprobado de los impuestos nacionales, municipales y obligaciones obrero patronales.

ARTÍCULO 6.- Aceptación de las medidas. El trabajador que no acepte la modificación temporal de su contrato de trabajo, por alguna de las medidas

establecidas en la presente ley, podrá darlo por terminado de forma unilateral sin responsabilidad de su parte y sin que se extingan sus derechos para obtener las indemnizaciones que le pudieren corresponder de conformidad con lo establecido en los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo y sin necesidad de acudir a la sede jurisdiccional para su efectivo pago.

El derecho para ejercer esta acción por parte del trabajador prescribirá en el término de un mes contado a partir de la entrada en vigencia de la medida que directamente lo afecte.

SECCIÓN II TIPOS DE MEDIDAS TEMPORALES

ARTÍCULO 7.- Disfrute de vacaciones acumuladas y adelanto de vacaciones anuales. Durante la vigencia de la autorización para el uso de las medidas temporales, el patrono podrá ordenar al trabajador el disfrute de los días de vacaciones pendientes, proporcionales al tiempo laborado, y además podrá adelantarle los días de vacaciones que le pudieren corresponder durante el período de aplicación de las medidas temporales.

ARTÍCULO 8.- Sustitución del tipo de jornada ordinaria de trabajo. Con el fin de preservar el empleo, el patrono podrá, por el plazo autorizado, sustituir la jornada ordinaria de los trabajadores por otro tipo de jornada ordinaria permitida por la legislación laboral. No será permitido sustituir de jornada diurna a jornada nocturna o de jornada mixta a jornada nocturna.

ARTÍCULO 9.- Disminución de la jornada de trabajo. El patrono podrá reducir por el plazo autorizado y hasta en una tercera parte, el número de horas de la jornada ordinaria de trabajo semanal, legalmente establecida o pactada entre las partes. Esta reducción afectará el ingreso del trabajador en igual proporción en la que se disminuya su jornada.

Durante el plazo de vigencia de la medida, las cargas sociales se aplicarán sobre el monto de salario efectivamente percibido por el trabajador. No obstante, en caso de que el salario percibido afecte la cotización mínima para el ingreso al régimen de seguridad

social establecida en la Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y en el Reglamento de Invalidez Vejez y Muerte, deberá respetarse el mínimo establecido en dicha normativa.

ARTÍCULO 10.-Disminución de salarios y beneficios a trabajadores de altos ingresos. El patrono podrá por el plazo autorizado disminuir el salario y otros beneficios a todos aquellos trabajadores cuyo ingreso total mensual supere la suma de dos veces el monto de salario exento del pago de impuesto sobre la renta para trabajo personal dependiente indicado en el artículo 33, inciso a) de la Ley de impuesto sobre la renta N.º 7092.

La suma máxima a disminuir se podrá aplicar sobre el salario líquido o sobre beneficios salariales o extrasalariales y el monto se obtendrá siguiendo la fórmula de cálculo, establecida en el artículo 172 del Código de Trabajo.

Los trabajadores afectados con esta medida no podrán ser sujetos de la aplicación de cualquier otra medida temporal establecida en la presente Ley, salvo lo dicho en esta Ley sobre el adelanto de vacaciones anuales.

CAPÍTULO III

DEL PROCEDIMIENTO Y LAS GARANTÍAS DURANTE LA DECLARATORIA DE CRISIS

SECCIÓN I PROCEDIMIENTO PARA LA DECLARATORIA OFICIAL

ARTÍCULO 11.-Procedencia. Ante una situación de crisis conforme lo definido en el artículo 1 de la presente Ley, el Poder Ejecutivo con fundamento en lo establecido en el artículo 146 de la Constitución Política y el artículo 28, inciso b) de la Ley general de la Administración Pública, deberá emitir un Decreto Ejecutivo, mediante el cual se autorice a los patronos de un determinado sector o sectores de la economía a optar por las medidas temporales establecidas en la presente Ley.

ARTÍCULO 12.-Contenido del decreto ejecutivo.

El Poder Ejecutivo vía decreto definirá el sector o sectores de la economía afectados, los requisitos que deben cumplir los patronos y el período por el cual regirán las medidas temporales, que no podrá ser mayor a seis meses. En caso que las condiciones de crisis se mantengan o surjan nuevas situaciones de crisis, el Poder Ejecutivo queda facultado para dictar nuevos decretos.

ARTÍCULO 13.-Comunicación al Ministerio de Trabajo. Los patronos incluidos en el sector o los sectores de la economía indicados en el decreto ejecutivo, que cumplan con los requisitos que ahí se señalen, podrán implementar las medidas temporales que consideren pertinentes, una vez que se haya comunicado por escrito a la instancia del Ministerio de Trabajo que el decreto determine.

El patrono podrá en cualquier momento, durante la vigencia del decreto, disminuir o eliminar las medidas temporales inicialmente implementadas y comunicadas a los trabajadores, siempre que esta acción sea en beneficio de los trabajadores.

ARTÍCULO 14.-Contenido de la comunicación. La comunicación que indica el artículo anterior, deberá contener como mínimo lo siguiente:

- a) Nombre o razón social del patrono.
- b) Actividad del patrono.
- c) Dirección física del centro de trabajo.
- d) Nombre y calidades de los representantes.
- e) Exposición de las razones objetivas para acogerse al decreto ejecutivo con el fin de evitar despidos.
- f) Medidas a implementar y trabajadores afectados.
- g) Lugar para atender notificaciones.

Asimismo, a dicha comunicación se deberá adjuntar como mínimo los siguientes documentos:

- a) Personería jurídica o documento de identificación del patrono.
- b) Certificación de patrono al día extendida por la Caja Costarricense de Seguro Social.

- c) Copia de la última planilla presentada a la Caja Costarricense de Seguro Social.
- d) Certificación de estar al día con el pago de la póliza de riesgos del trabajo.
- e) Certificación de estar al día con los impuestos nacionales y municipales

ARTÍCULO 15.-Potestad de fiscalización. El Ministerio de Trabajo tendrá la potestad de verificar en cualquier momento, el cumplimiento de los requisitos establecidos en el decreto, para lo cual podrá solicitar toda la información que considere necesaria.

SECCIÓN II GARANTÍAS PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 16.-Sobre el eventual pago de prestaciones laborales. Para el cálculo de las indemnizaciones indicadas en los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, no se considerarán, en perjuicio del trabajador, los salarios percibidos durante la aplicación de las medidas temporales. Para cualquier otro cálculo de derechos laborales se tomará en cuenta el salario efectivamente percibido por el trabajador.

ARTÍCULO 17.-Naturaleza temporal de las medidas. Las medidas de protección del empleo establecidas en la presente norma son de carácter temporal y se encuentran sujetas a la vigencia del decreto ejecutivo que las autoriza. Una vez finalizado el plazo de vigencia de dicho decreto, el patrono deberá restablecer de forma inmediata las condiciones de trabajo originalmente pactadas.

ARTÍCULO 18.-Prohibición de laborar jornada extraordinaria. No será permitida la labor en jornada extraordinaria en los sectores del centro de trabajo, en los que se haya aplicado la reducción de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 19.-Sobre la comunicación a los trabajadores. Todo patrono que quiera implementar las medidas temporales establecidas en la presente Ley deberá comunicar por escrito a los trabajadores, previo al inicio de la entrada en vigencia de dichas medidas, los sectores que serán afectados, las medidas específicas que serán implementadas y la forma en que estas se van a aplicar.

ARTÍCULO 20.-No reforma en perjuicio. Las medidas seleccionadas por el patrono y comunicadas a los trabajadores, solo podrán ser modificadas en beneficio del trabajador. Esta modificación deberá ser comunicada a la instancia correspondiente del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 21.-Sobre los fueros de protección. Los trabajadores que se encuentren cubiertos por un fuero de protección establecido en la legislación laboral, podrán ver sus condiciones de trabajo modificadas por las medidas temporales que establece la presente Ley, siempre que dichas medidas no sean utilizadas por el patrono como una práctica discriminatoria en razón de su condición especial.

CAPÍTULO IV DE LAS FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 22.-Faltas y Sanciones. Se sancionará con una multa entre 10 y 23 salarios base del Oficinista 1 del Poder Judicial, a los patronos que incurran en algunas de las siguientes faltas:

- a) Utilizar las medidas temporales de la presente Ley, con un fin discriminatorio, según lo dispuesto en los artículos 618 y siguientes del Código de Trabajo.
- b) Aplicar las medidas temporales sin cumplir el procedimiento establecido.
- c) Aplicar las medidas de temporales sin estar autorizado por el decreto ejecutivo.
- d) No comunicar oportunamente a los trabajadores la forma en que se ejecutarán las medidas temporales.
- e) No comunicar al Ministerio de Trabajo la aplicación de las medidas temporales al centro de trabajo.
- f) Aportar estados financieros falsos así como cualquier otra información relevante de la empresa al Ministerio de Trabajo para la aplicación de las medidas. Se excluye de esta prohibición la consignación de errores materiales involuntarios.
- g) Aplicar las medidas temporales fuera de los límites establecidos en la ley.

ARTÍCULO 23.-Restitución de derechos.

Adicionalmente a las multas establecidas en el artículo anterior el patrono tendrá la obligación de restituir a sus trabajadores en el goce de todos los derechos indebidamente afectados, con el pago de las diferencias salariales correspondientes.

Queda a salvo el derecho del trabajador de acudir a la sede jurisdiccional respectiva para el cobro de los daños y perjuicios causados.

ARTÍCULO 24.-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 las leyes de trabajo o de previsión social, reguladas en el capítulo VI, del título sétimo del Código de Trabajo, sin perjuicio de otras

sanciones de naturaleza civil, administrativa o penal que pudieren corresponder.

Rige a partir de su publicación.

Óscar Núñez Calvo

Guyon Massey Mora

José Manuel Echandi Meza

Evita Arguedas Maklouf

Andrea Morales Díaz

Lorena Vásquez Badilla

Luis Antonio Barrantes Castro

DIPUTADOS

16 de marzo de 2009.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Económicos.