

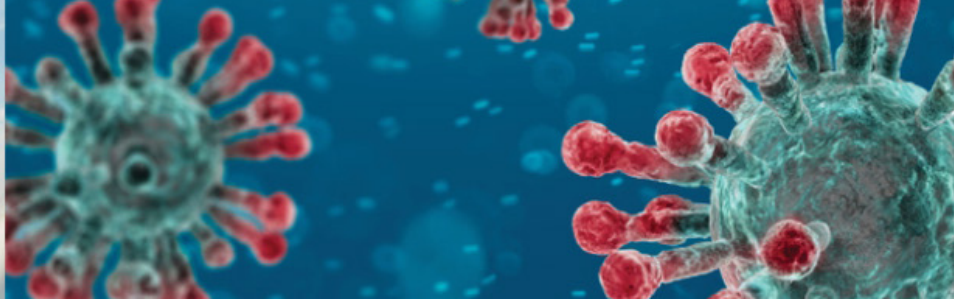
# APROBACIÓN EN PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE “LEY DE AUTORIZACIÓN DE REDUCCIÓN DE JORNADAS DE TRABAJO ANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL”

(EXPEDIENTE N.º 21.854)

El día de ayer, 19 de marzo, quedó aprobado en primer debate, el Proyecto de “Ley de autorización de reducción de Jornadas de Trabajo ante la Declaratoria de Emergencia Nacional”. El proyecto fue aprobado por 47 diputados y el segundo debate se realizará el día de mañana, sábado 21, sin que se puedan presentar y conocer más mociones para cambiar su texto, por lo que de aprobarse nuevamente, el texto que se anexa es el definitivo.

## **Respecto de versión que analizamos el día de ayer, les presentamos las principales novedades.**

- ▶ 1. Se aclara que la afectación de ingresos que deben acreditar las empresas, es sobre sus ingresos “brutos”. Anteriormente solo se hacía referencia a “ingresos”.
- ▶ 2. Se aclara que por empresas de “reciente fundación” se entienden las que tienen menos de un año de fundación. En este caso, estas empresas deberán demostrar la reducción de ingresos brutos a partir del promedio de los últimos tres meses previos a la declaratoria de emergencia nacional y no con respecto al mismo mes del año anterior, como sucede con todas las demás.
- ▶ 3. Se abre la posibilidad de que las empresas que no lleguen al menos a un %20 de reducción de ingresos brutos, pero sufran una “afectación real”, también puedan solicitar la autorización de la reducción de la jornada de trabajo; es decir, al final toda empresa puede hacerlo independientemente de cual sea la reducción de sus ingresos brutos.
- ▶ Sin embargo, no se dice cuál es el porcentaje máximo de reducción de la jornada de trabajo que podría aplicarse en estos casos, lo que produce una innecesaria falta de seguridad en el empleador que lo realice.
- ▶ 4. En relación con la cantidad de horas a la que queda reducida la jornada de trabajo, se incluye que “en ningún caso se podrá exceder el número de horas establecido por ley para cada tipo de jornada diaria”. Lo que confirma nuestra interpretación de que una vez reducida la jornada, la cantidad de horas asignada a cada contrato puede ser redistribuida de diversas formas por el empleador, con tal de que se respeten los límites legales o pactados de la jornada diurna, de modo que entre otras opciones, pueden acumularse en un número determinado de días.
- ▶ 5. Aunque se mantiene que en el caso de las empresas donde la disminución de sus ingresos brutos alcance o sobrepase un %60 con relación al mismo mes del año anterior, se podrá “autorizar” la reducción temporal de hasta un %75 de las jornadas de trabajo semanal, el concepto “autorizar” no debe llevar a la confusión de que para aplicar ese porcentaje debe el empleador esperar la “autorización” de la Inspección de Trabajo, porque luego se agrega que esa reducción se hará “conforme al procedimiento establecido en el párrafo anterior”, que es el que indica precisamente, que la modificación la hace el empleador de manera “unilateral” y luego pide la autorización.
- ▶ 6. Se mantiene un supuesto que creemos que será de poca aplicación práctica, en la que existiendo una orden de cierre, abre la posibilidad de que con base en ese hecho se autorice la reducción de las jornadas de trabajo. Decimos que tendrá poca incidencia, porque si existe un cierre, lo que se tramitara no es la “reducción” de la jornada sino la “suspensión” total de los contratos, salvo en el caso del personal que se requiera para mantener la seguridad de las instalaciones o el mantenimiento de ellas o el cuidado de materias primas, justo lo necesario para poder reabrir cuando finalice la emergencia nacional, en los que sí tendría sentido pedir una disminución de jornada.



- ▶ 7. Se crea una forma alternativa a la autorización que debe dar la Inspección de Trabajo, que había sido reivindicada por las organizaciones sindicales y no tanto por los colectivos de Comités Permanentes de Trabajadores.

En las empresas donde existan estas formas de representación colectiva de los trabajadores y se alcance un acuerdo con ellas, los cambios son los siguientes:

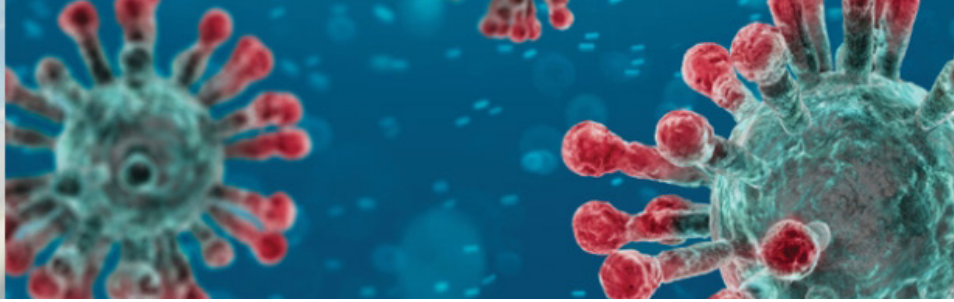
- a) se hace innecesario seguir el procedimiento ante la Inspección de Trabajo.
- b) el acuerdo tiene que celebrarse mediante “cualquiera de los instrumentos de negociación colectiva que regula el Código de Trabajo”, una expresión genérica que aparenta ser amplia pero que se reduce en realidad a unas cuantas figuras, como el convenio colectivo cuando existe sindicato o al arreglo directo cuando se han nombrado representantes libremente electos en empresas sin presencia sindical.
- c) la disminución ya no comenzará cuando el empleador lo decida, sino cuando así lo indique el acuerdo.
- d) se supone, a falta de indicación expresa del texto legal, que esas mismas partes son las que definen el porcentaje de reducción de la jornada y aquí surge la duda, que tampoco se resuelve, de si el acuerdo debe someterse al porcentaje máximo o no previsto en el texto de la ley, porque de lo único que se exige el empleador es de solicitar la autorización administrativa, pero no de todos los demás requerimientos, por lo que es posible que termine interpretándose que no pueden obviarse esos límites.
- e) tampoco indica el texto, si en estos casos también se prescinde para su aplicación de la voluntad conforme del trabajador afectado, lo que por la naturaleza colectiva del acuerdo y la legitimidad de quienes lo negocian, podría parecer que vuelve innecesaria esa autorización final; sin embargo, tal argumento resulta formalmente más sostenible en el caso del arreglo directo, por tratarse de representantes electos por la “totalidad” de los trabajadores, algo que normalmente no sucede en el caso de los representantes sindicales. En todo caso, lamentablemente la ley no dilucida de manera segura tal interrogante.
- f) la copia del acuerdo suscrito se remite al Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.

Finalmente, salvo en el caso de empresas en las que existan alguna de estas formas de representación, podría ser poco atractiva la alternativa que ahora se introduce, por la duración del proceso administrativo que conlleva que se constituya un sindicato o un Comité Permanente de Trabajadores, en comparación con el plazo de duración que se promete desde la Administración de Trabajo, que tendrá la resolución de las solicitudes administrativas de reducción de la jornada de trabajo.

- ▶ 8. Por vía indirecta se aclara, que también podrán ser sujetos de la solicitud de reducción de jornada, los contratos de trabajadores que se encuentren o sean incapacitados por enfermedad o riesgos de trabajo o estén en goce de licencia y subsidio como responsable de cuidar a un paciente en fase terminal o una persona menor de edad gravemente enferma.

Decimos que de forma indirecta, porque de manera expresa lo que se indica es que los salarios que perciban todos ellos durante la reducción de jornada, no podrá afectar el cálculo para el pago de las prestaciones laborales, una previsión que no sería necesario aclarar, sino fuera porque también pueden ser afectados por la solicitud de reducción.

- ▶ 9. Se aumenta a dos el número de prórrogas del plazo inicial de 3 meses por el que rige la reducción de la jornada, de modo que si antes era posible que se extendiera por 6 meses en total, ahora se deja la previsión de que pueda llegar a mantenerse por 9 meses; siempre que así lo acredite el empleador ante la Inspección de Trabajo o se convenga colectivamente.



- ▶ 10. Cuando se requiera la autorización de la Inspección de Trabajo y esta sea rechazada, se incluye que el plazo máximo para pagar las diferencias salariales acumuladas por la reducción aplicada a la jornada, es de ocho días.

Luego, se modifica el texto propuesto en el sentido de que antes, bastaba el rechazo de la solicitud para que el trabajador pudiera optar por dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, ahora, solo tendrá esa facultad, si el empleador no le cancela las diferencias salariales motivada por la reducción de jornada no aprobada, dentro del plazo indicado, lo que es más razonable.

También se agrega una fase recursiva, sin duda necesaria, que dispone que contra la resolución que rechace la solicitud de reducción de la jornada laboral, proceden los recursos de revocatoria con apelación en subsidio ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, dentro del tercer día hábil a partir del día siguiente al de la notificación recibida.

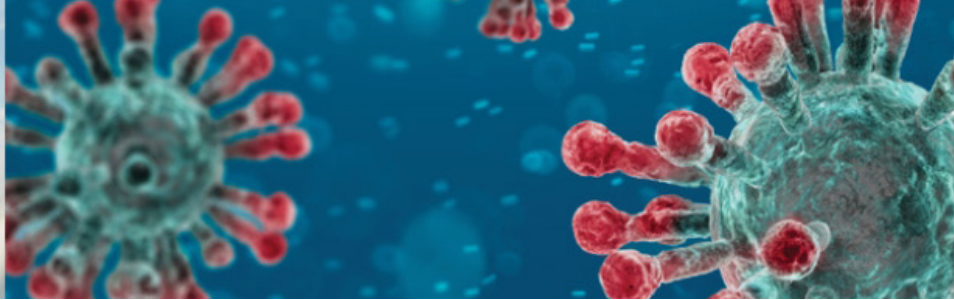
- ▶ 11. A diferencia de texto anterior, que permitía que las personas con fuero también pudieran ser afectadas por la reducción de la jornada de trabajo, siempre que ello no fuera consecuencia de actos discriminatorios, ahora se establecen ciertas reglas en protección de estos colectivos.

Aunque la redacción del mismo texto, cuando menciona que las prestaciones por maternidad no deberían verse afectadas por la reducción de la jornada, hacía previsible que los contratos de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia pudieran ser afectados, porque de lo contrario no tendría sentido la precaución anunciada; se declara de manera expresa, que ellas no pueden ser objeto ni de reducción de la jornada ni de la suspensión "total" de los contratos de trabajo.

Luego, respecto de los demás casos de personas aforadas, la reducción de jornadas solo procederá cuando se establezca para al menos el %90 del personal de la empresa, independientemente de en que proporción se reduzca la jornada de trabajo de cada uno de esos contratos.

En la empresa privada, las personas aforadas por disposición de ley son las personas trabajadoras adolescentes (mayores de 15 años y menores de 18 años), las denunciadas y los denunciados de hostigamiento sexual, los trabajadores involucrados en un proceso de conflicto colectivo, quienes tengan un fuero similar por negociación colectiva o normas especiales o legales, los trabajadores miembros de un sindicato en formación, los dirigentes sindicales, los afiliados que presenten su candidatura para ser miembros de su junta directiva y cuando no exista sindicato en la empresa, los representantes libremente elegidos por sus trabajadores. Todos ellos, con ciertas limitaciones formales y legales de tiempo y número y algunos con notables imprecisiones sobre los criterios cuantitativos y cualitativos del fuero, que no es el caso de explicarlos en este momento.

- ▶ 12. Se agrega otro requisito más en la forma en la que debe escogerse o seleccionarse los contratos afectados. Si bien en términos generales permanece la prohibición de realizar una escogencia basada en móviles discriminatorios, se hace énfasis en la protección por género, de modo que "la medida deberá aplicarse proporcionalmente en consideración de la conformación de género de su planilla, respecto a los mismos puestos o equivalentes". El criterio es ciertamente impreciso, pero debería deducirse que determinada la composición proporcional por género de la planilla total, en un colectivo o universo de personas que ocupan el mismo puesto o puestos equivalentes, cuya jornada se reducirá, ese mismo porcentaje debería respetarse en la escogencia de los contratos.



- ▶ 13. Se rebajan el tope mínimo de las multas que pueden imponerse por infracción a la ley. El texto anterior establecía sanciones entre 20 a 23 salarios base y ahora lo deja abierto entre 1 y 23 salarios

Además, se agrega un motivo más de infracción, que es mantener la medida temporal por un plazo mayor al autorizado.

- ▶ 14. Se añade el derecho de las personas trabajadoras afectadas por la reducción de jornadas de trabajo, la suspensión de contratos de trabajo o el despido, de acceder a los programas de desempleo existentes.

Realmente no existen programas de desempleo, como los hay, básicamente, en buena parte de los países de la Unión Europea. Lo que sí se ha anunciado ayer, por la Ministra de Planificación Nacional y Política Económica, es que se destinaría un billón de colones a atender, entre otras consecuencias, los efectos económicos de la actual emergencia nacional, incluyendo a los trabajadores cuyos ingresos se han reducido por suspensión temporal del contrato o despidos; no se menciona la reducción de jornada, pero supondríamos que de igual forma, es posible que también se incluya este supuesto. Estas ayudas que se anuncian irían en un presupuesto extraordinario, que definiría cómo se aplicarían.

- ▶ 15. Se incluye la figura de la “permuta de tiempo no laborado”, que consiste en que por acuerdo entre el empleador y el trabajador, se puede negociar la “interrupción temporal” del contrato con goce de salario durante los efectos de la declaratoria de emergencia, debiendo reponerse el tiempo no laborado en el plazo máximo de un año, conforme se pacte. Varios interrogantes deben plantearse, a falta de mayor precisión del texto.

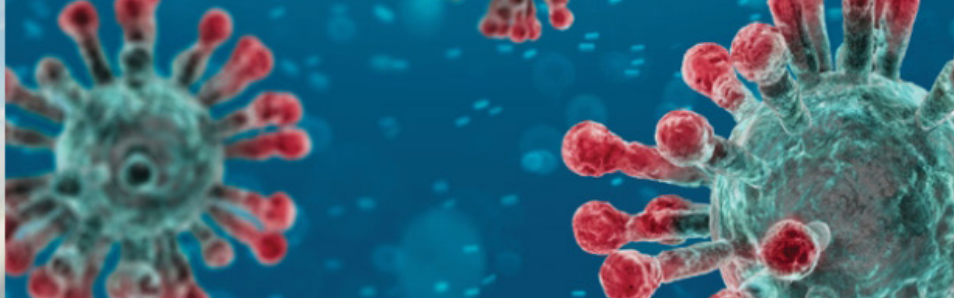
Se trata de una “permuta” de tiempo ordinario, pero cuando sea repuesto ese tiempo, especialmente en un contrato a jornada completa, que ya está ubicado en el límite legal de la jornada ordinaria, cualquier tiempo laborado de más, inmediatamente sería calificado por el Código de Trabajo como tiempo extraordinario; salvo que se interprete que el texto de la ley está modificando temporalmente las demás normas que regulan la jornada de trabajo, lo que plantea un significativo grado de inseguridad especialmente para el empleador.

La otra posibilidad es que se entienda que el tiempo ordinario que se permuta se reducirá en cuanto a la cantidad de horas que deben efectivamente reponerse, considerando el valor de la hora extraordinaria.

Esto mismo se presenta no solo en jornadas completas, sino en algunas jornadas parciales en las que de todas formas, la jornada normal más la que debe reponerse, rebase el límite de la jornada ordinaria total.

Si bien la figura se acerca a la “jornada anualizada” que se ha pretendido establecer anteriormente en otras iniciativas, la falta de precisión puede desmejorar su efectividad.

- ▶ 16. Se agrega un nuevo transitorio, para aquellas empresas que no pudiendo esperar la aprobación de esta propuesta, ya han comenzado a aplicar de muy distintas formas, reducciones de jornada de trabajo, probablemente todas ellas al margen de la ley, para quienes se dispone que contarán con un plazo de tres días contados a partir de la publicación de la ley, para presentar la solicitud de autorización de reducción de jornada ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y si no hicieren, vencido este plazo, se aplicará el régimen de sanciones ya indicado.



- ▶ 17. Apuntábamos ya para finalizar que la ley no se refiere a lo que sucede con las licencias de lactancia ni con los períodos de descanso para alimentación al reducirse la jornada de trabajo, que además están reguladas por normas legales que no se modifican expresamente.

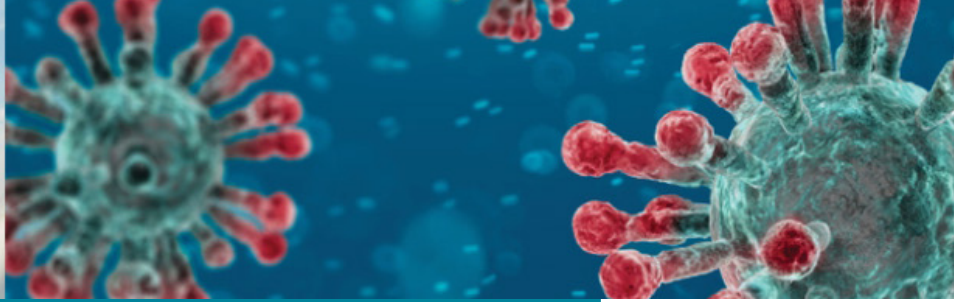
No obstante lo anterior, debería presumirse que esos períodos deberían reducirse proporcionalmente, conforme a algunos criterios que para jornada parcial, ya se habían venido dando en sede judicial y administrativa y que paso a reseñar.

La Sala Constitucional ha considerado correcto que en una jornada de medio tiempo se conceda la mitad del tiempo de descanso por lactancia:

“Visto que en el presente caso, no se ha negado el derecho a la lactancia de la amparada y su hijo, sino que, en virtud de que su jornada es de medio tiempo -cuatro horas y diez minutos diarios-, se le ha concedido media hora dentro de su jornada laboral, la Sala estima que no se ha violado derecho fundamental alguno en su perjuicio, por lo que el recurso debe ser declarado sin lugar. Lo anterior sin perjuicio de que, de estar inconforme con la interpretación dada por el Ministerio de Educación Pública al numeral 97 del Código de Trabajo, pueda acudir ante esa instancia, o a la jurisdicción ordinaria, en defensa de sus derechos.” (Res. N° 009251-2008, SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas y cuarenta y seis minutos del cuatro de junio del dos mil ocho.)

La Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, también ha compartido ese mismo criterio, en una jornada reducida, mayor al medio tiempo pero inferior al tiempo completo (de 7:15 a.m. a 12:30 p.m., para un tota diario de 5:15 horas), en la que la regla utilizada ha sido la proporcionalidad:

“Ahora bien, en su caso particular, se aprecia que tiene una jornada de trabajo de 5 horas y 15 minutos al día, es decir, no labora una jornada ordinaria completa de 8 horas. El Código de Trabajo no dispone una solución para atender las jornadas disminuidas, entiéndase, las que no llegan al máximo de jornada diaria, de manera que la respuesta debe basarse en la jurisprudencia . . . Con base en el anterior criterio de la Sala, que es vinculante (obligatorio) y de necesaria alusión por el peso que tienen sus resoluciones, se parte entonces de la premisa que la hora completa de lactancia establecida en el Código de cita, es para el caso de una trabajadora que labore una jornada ordinaria de 8 horas diarias, siendo jurídicamente viable conceder un periodo de lactancia proporcional a la jornada ordinaria inferior de que se trate”. (DAJ-AE de 01 de abril de 2011)



## TEXTO DEL PROYECTO APROBADO EN PRIMER DEBATE DE LA “LEY DE AUTORIZACIÓN DE REDUCCIÓN DE JORNADAS DE TRABAJO ANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL”

### ► Artículo 1.- Objeto

Se establece la presente ley con el objeto de autorizar la reducción temporal de las jornadas de trabajo pactadas entre las partes, lo que permitirá preservar el empleo de las personas trabajadoras cuando los ingresos brutos de las empresas se vean afectados en razón de una declaratoria de emergencia nacional, todo de conformidad con la Ley No. 8488 del 22 de noviembre de 2005, Ley Nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo.

Para los efectos de esta ley, se entenderá como afectación en los ingresos brutos de la persona empleadora, cuando los mismos se vean reducidos como consecuencia inequívoca del suceso provocador de la declaratoria de emergencia nacional, en al menos un %20 con relación al mismo mes del año anterior . En caso de empresas con menos de un año de fundación, deberán demostrar dicha reducción de sus ingresos brutos a partir del promedio de los últimos tres meses previos a la declaratoria de emergencia nacional.

En caso de que la persona empleadora no cumpla con los parámetros establecidos en el párrafo anterior pero sufra una afectación real a razón del suceso provocador, podrá presentar ante la Inspección de Trabajo la documentación que permita demostrar su afectación y así ser objeto de la autorización de la reducción de la jornada de trabajo.

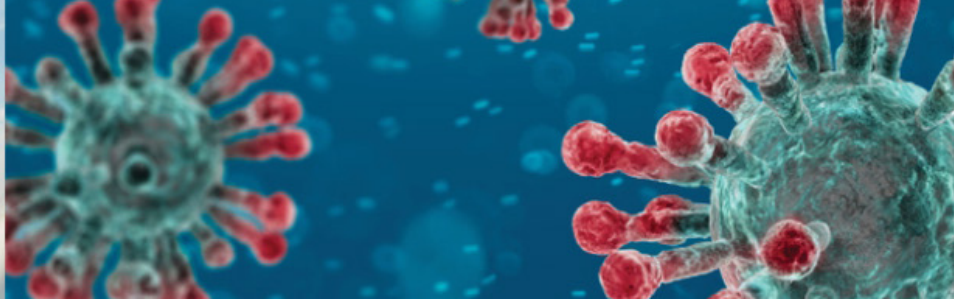
### ► Artículo 2. Ámbito de aplicación.

La presente ley será de aplicación para todas las relaciones de empleo privado que se rigen por el Código de Trabajo, bajo el principio de excepcionalidad.

La persona empleadora tendrá la potestad de determinar unilateralmente los contratos de trabajo afectados por la reducción de la jornada de trabajo, sin perjuicio de las limitaciones consignadas en el artículo 6.

### ► Artículo 3. Reducción de la jornada de trabajo.

La persona empleadora podrá modificar unilateralmente los contratos de trabajo para reducir hasta en un %50 el número de horas de la jornada ordinaria de trabajo pactada entre las partes , siempre que exista una afectación por el suceso provocador que motiva la declaratoria de emergencia nacional en los términos establecidos en el artículo 1 de la presente ley e inicie ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los tres días hábiles posteriores al inicio de la reducción de la jornada, el respectivo procedimiento de autorización. En ningún caso se podrá exceder el número de horas establecido por ley para cada tipo de jornada diaria.



En dicho procedimiento la persona empleadora deberá comprobar 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; lo cual se demostrará mediante declaración jurada suscrita por el representante legal de la empresa y autenticada por un abogado, o una certificación de contador público autorizado, que podrán ser remitidos digitalmente. Esta información podrá ser sometida a verificación por parte de la Inspección de Trabajo.

La reducción en la jornada ordinaria de trabajo afectará el salario de la persona trabajadora en igual proporción en la que se disminuya su jornada.

En el caso de las empresas donde la disminución de sus ingresos brutos alcance o sobrepase un %60 con relación al mismo mes del año anterior y como consecuencia inequívoca del suceso provocador que origina la declaratoria de emergencia nacional, se podrá autorizar la reducción temporal de hasta un %75 de las jornadas de trabajo semanal pactadas entre las partes, conforme al procedimiento establecido en el párrafo anterior.

Cuando como consecuencia directa del suceso provocador que origina la declaratoria de emergencia nacional, la autoridad competente ordene el cierre de una empresa, la disminución de sus operaciones o de su ocupación, bastará con que acredite la existencia de dicha orden ante la Inspección de Trabajo para que se autorice la reducción de las jornadas de trabajo.

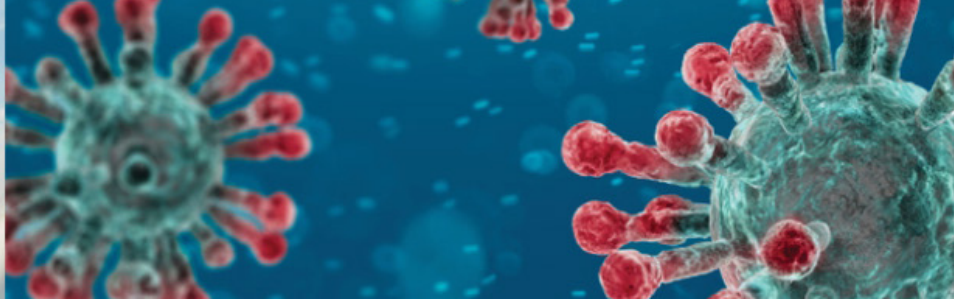
En las empresas en las que haya organización sindical, la reducción de la jornada podrá pactarse con el sindicato o sindicatos respectivos, mediante cualquiera de los instrumentos de negociación colectiva que regula el Código de Trabajo.

En las empresas en las que no haya organización sindical, también podrá pactarse la reducción de la jornada mediante acuerdo con representantes libremente electos a través de un arreglo directo.

En cualquiera de los casos en los que la reducción de la jornada sea pactada con las personas trabajadoras a través de sus representantes sindicales o libremente electos, no se requerirá la autorización de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la medida se aplicará a partir de la fecha que acuerden las partes. En estos casos, bastará con que las partes firmantes remitan copia del acuerdo al Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.

#### **Artículo 4. Prestaciones e Indemnizaciones Laborales**

Para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones laborales establecidas en los artículos 31, 29, 28 y 98 del Código de Trabajo, se considerarán los salarios percibidos antes de la autorización de la reducción de la jornada. Para cualquier otro cálculo de derechos laborales se tomará en cuenta el salario efectivamente percibido por el trabajador.



En caso de que la persona trabajadora se encuentre o sea incapacitada por enfermedad o riesgos de trabajo o goce de licencia y subsidio como responsable de cuidar a un paciente en fase terminal o una persona menor de edad gravemente enferma, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Beneficios para los Responsables de Pacientes en Fase Terminal y Personas Menores de Edad Gravemente Enfermas, Ley No. 7756 del 25 de febrero de 1998, el cálculo de las prestaciones que le correspondiere se realizará considerando los salarios percibidos antes de la autorización de la reducción de la jornada de la persona trabajadora.

### **Artículo 5. Naturaleza temporal de la autorización**

La reducción de la jornada es una medida de carácter temporal, que se establecerá por un plazo de hasta tres meses. En todo caso, la autorización que otorga la Inspección de Trabajo tendrá carácter retroactivo a la fecha en que la persona empleadora adoptó la medida de reducción de la jornada laboral.

Esta reducción de la jornada será prorrogable hasta por dos periodos iguales, en caso que se mantengan los efectos del suceso provocador y así lo acredite la persona empleadora ante la Inspección de Trabajo.

La notificación de lo resuelto por la Inspección de Trabajo podrá realizarse digitalmente a la dirección de correo electrónico que se establezca en la solicitud de autorización.

En caso de que la Inspección de Trabajo rechace la solicitud, la persona empleadora deberá pagar a la persona trabajadora, en el plazo máximo de ocho días, las diferencias salariales correspondientes al salario que habría percibido por su jornada ordinaria. En caso de no cancelarse las diferencias salariales dentro del plazo indicado, la persona trabajadora podrá dar por terminado de forma unilateral su contrato con responsabilidad para el patrono.

Contra la resolución que rechace la solicitud de reducción de la jornada laboral, proceden lo recursos de revocatoria con apelación en subsidio ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, dentro del tercer día hábil a partir del día siguiente al de la notificación respectiva.

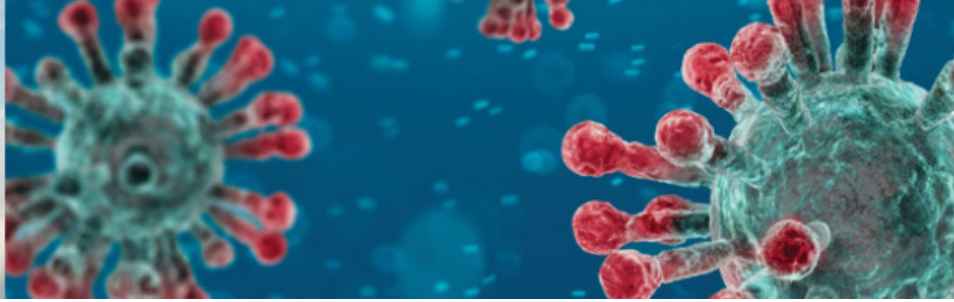
### **Artículo 6. Fueros de protección y medidas de paridad de género**

La reducción de la jornada de trabajo y la suspensión de los contratos de trabajo no se aplicará a trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. En los demás casos de personas aforadas, la reducción de jornadas solo procederá cuando se establezca para al menos el %90 del personal de la empresa.

En ningún caso podrá utilizarse la reducción de la jornada con fines discriminatorios o como medida o represalia en perjuicio de las personas trabajadoras.

Cuando se trate una reducción de jornada de trabajo que no afecte a la totalidad de los contratos de trabajo de una empresa, la medida deberá aplicarse proporcionalmente en consideración de la conformación de género de su planilla, respecto a los mismos puestos o equivalentes.





## Artículo 7. Faltas y sanciones.

Se sancionará con base en la tabla de sanciones establecida en el artículo 398 del Código de Trabajo, tomando en cuenta la gravedad del hecho, sus consecuencias, el número de faltas cometidas y la cantidad de personas trabajadoras que han sufrido los efectos de la infracción, 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 contra un trabajador o un grupo de trabajadores establecida en la presente ley, 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 del Código de Trabajo, sin perjuicio de otras sanciones de naturaleza civil, administrativa o penal que correspondan.

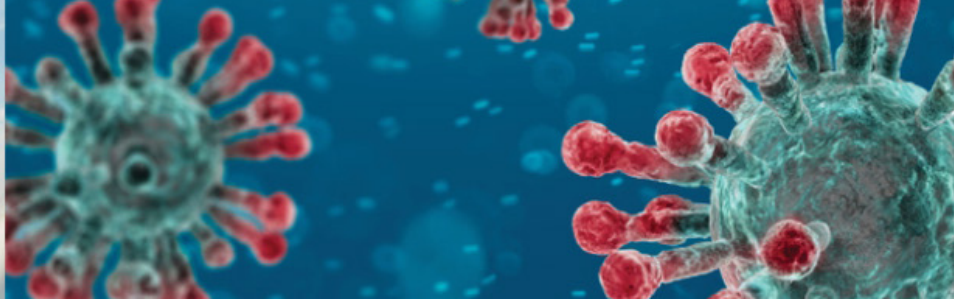
## Artículo 9. Restitución de derechos

Adicionalmente a las multas establecidas en el artículo 7 la persona empleadora que incurra en alguna de las faltas establecidas en ese artículo tendrá 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.

## 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.



### **Artículo 11. De la 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.

### **Transitorio I.**

En el plazo máximo de dos días hábiles a partir de la vigencia presente ley, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social modificará el Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo para incluir el procedimiento de autorización de modificación unilateral de los contratos de trabajo para reducir la jornada de trabajo ante una declaratoria de emergencia nacional.

### **Transitorio II.**

Las empresas que se encuentren aplicando reducción de jornada, contarán con un plazo de tres días contados a partir de la publicación de la presente ley, para presentar la solicitud de autorización de reducción de jornada ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Vencido este plazo, aplicará lo dispuesto en los artículos 7 y 8 de esta ley.

**Rige a partir de su publicación**

Bufete  
*Godínez*  
& Asociados