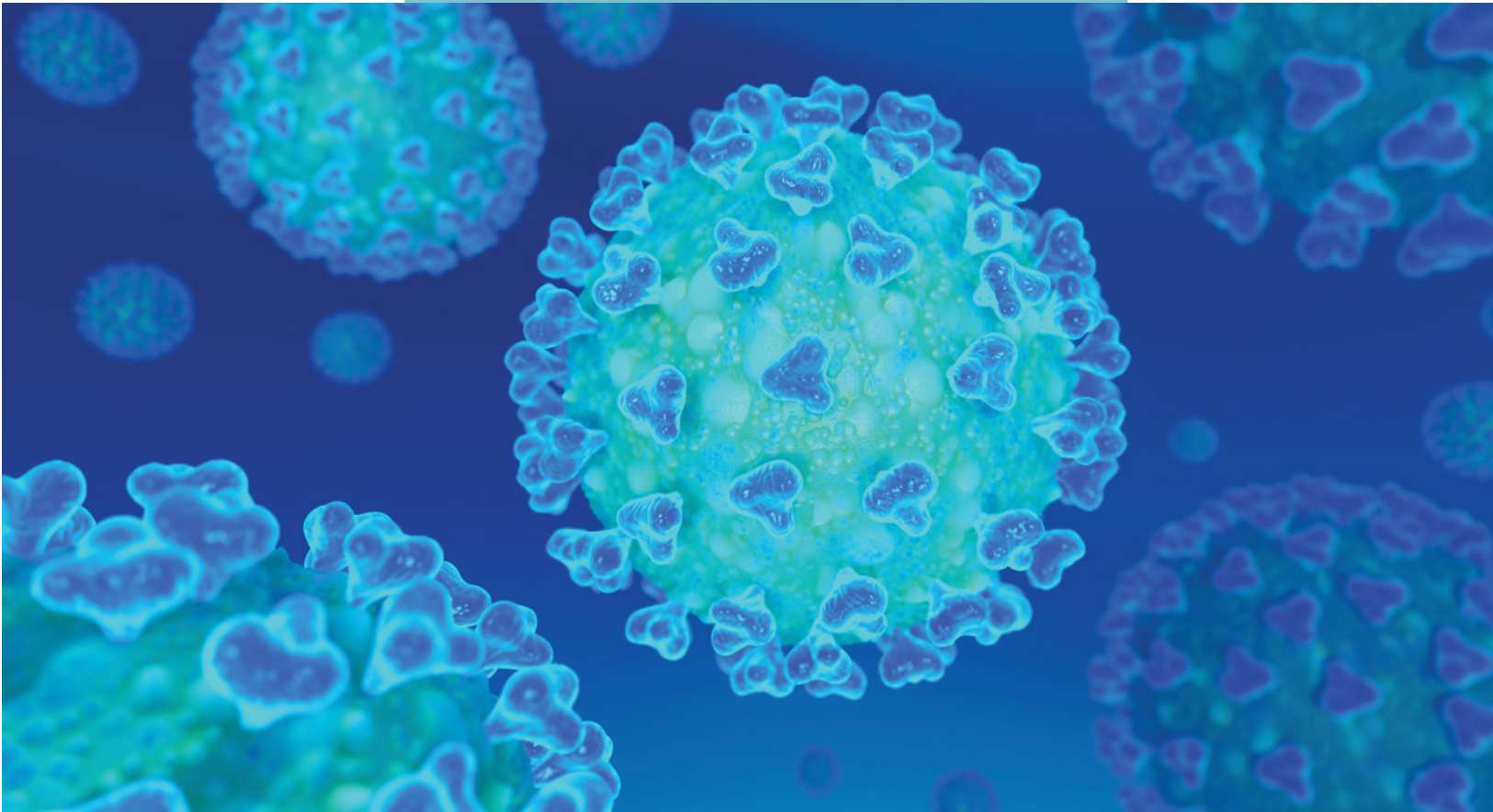


NOVEDADES

Marzo 2020



Bufete
Godinez
& Asociados

► 1. TELETRABAJO

Como ya les habíamos informado, el año pasado se aprobó la Ley para regular el Teletrabajo, la N° 9738 del 18 de setiembre de 2019, que fue reglamentada mediante el Decreto Ejecutivo N° 42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICITT del 20 de diciembre de 2019.

En el contexto de la nueva normativa, se aprobó la Directriz N. 073-S-MTSS del 9 de marzo del 2020, publicada en Alcance N.41 a La Gaceta N.47 del 10 de marzo del 2020, que rige a partir de esta misma fecha.

De acuerdo al comportamiento epidemiológico y como acción preventiva ante la alerta sanitaria por el COVID-19 se ordenó de manera temporal a la Administración Pública Descentralizada y a las instancias ministeriales a implementar temporalmente y en la medida de lo posible, durante la jornada semanal, la modalidad de teletrabajo en sus respectivas instituciones. Para lo lograr lo anterior, cada institución deberá de tomar las medidas necesarias para implementar el teletrabajo en todos los puestos teletrabajables.

De la misma manera, se invitó al sector privado a adoptar las mismas disposiciones contempladas en la directriz.

Por consiguiente, si bien no se obliga a las empresas a implementar el teletrabajo, si les recomienda hacerlo, para lo cual deberá primero identificarse cuáles puestos son teletrabajables. A los trabajadores se les indicará, que la decisión de adoptar esta modalidad de trabajo se hace de manera temporal, pudiendo ser prorrogada de común acuerdo y sin que ello constituya un derecho adquirido de los trabajadores. De igual forma, en el mismo acuerdo que se celebre deberán indicarse las obligaciones que aseguren el cumplimiento efectivo de la jornada de trabajo y el nivel de productividad requerido. Salvo en lo que específicamente se acuerde al implementar el trabajo, en correspondencia a su naturaleza, el contrato de trabajo celebrado permanecerá vigente.

2. VIAJES AL EXTERIOR



▶ 2. VIAJES AL EXTERIOR

Aunque la decisión del trabajador de viajar al exterior es personal y la empresa no puede limitar o prohibir que la adopte, se han aprobado varias directrices que tienen como objetivo limitar los desplazamientos de las personas.

Mediante la Directriz N. 074-S del 12 de marzo del 2020, que fue publicada este 17 de marzo en el Alcance N.46 a La Gaceta N.51, se ordena de manera temporal a la Administración Pública Descentralizada, instancias ministeriales y a sus respectivos órganos a que procedan a cancelar los viajes oficiales al extranjero de sus funcionarios, salvo aquellos viajes que sean estrictamente indispensables para la continuidad del servicio público prestado por cada institución o de acuerdo a la naturaleza de las funciones que desempeña cada jerarca o funcionario público.

De la misma manera, se invita al sector privado a adoptar las disposiciones contempladas en la directriz.

Mediante el Decreto ejecutivo N. 42227-MP-S del 16 de marzo del 2020, pendiente de ser publicado en el Diario Oficial La Gaceta, se declara estado de emergencia nacional en todo el territorio de Costa Rica debido a la situación de emergencia sanitaria provocada por la enfermedad COVID-19 y con fundamento en el mismo, desde este miércoles 18 de marzo hasta el domingo 12 de abril solo podrán ingresar al país los costarricenses y los residentes por vía marítima, aérea y terrestre y tendrán que realizar un aislamiento preventivo obligatorio por 14 días, instruido por orden sanitaria que será entregada por los oficiales de migración, que fueron legitimados para ello como autoridad sanitaria.

Recibida la orden sanitaria e imposibilitado de acudir al centro de trabajo, al trabajador se le extenderá una licencia sin goce de salario, por cuanto el impedimento para que cumpla con sus labores no lo impone la empresa, sino las autoridades de salud. En este supuesto, el trabajador podría acogerse durante ese tiempo a la "incapacidad por alerta sanitaria por coronavirus" COVID-19, que recién ha sido aprobada por la Seguridad Social, en cuyo caso tendría derecho a percibir el subsidio normal que está previsto para casos de incapacidad por enfermedad.



▶ 3. INCAPACIDADES

La Junta Directiva de la CCSS aprobó en su sesión del 11 de marzo del 2020, la modificación del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social en relación al otorgamiento de licencias e incapacidades. El acuerdo fue publicado este 17 de marzo en el Alcance N.46 a La Gaceta N.51.

El cambio se aprobó de manera temporal y exclusiva a raíz del COVID-19 con la finalidad de incluir el artículo 10 bis. De la misma manera, se reforma el artículo 2 del Reglamento para el Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del Seguro de Salud.

Dichos cambios pretenden regular las incapacidades por alerta sanitaria derivada del Coronavirus, específicamente en el caso de las personas que aún no presentan síntomas de la enfermedad pero que se presume puedan estar contagiadas con ella.

“Artículo 10 bis. - “Incapacidad por alerta sanitaria por coronavirus “COVID-19”:

a. Se comprende dentro del concepto de incapacidad señalado en el presente artículo, aquellos casos que se encuentren en condición de investigación o probables, de que el asegurado puede padecer de la enfermedad “COVID-19” para el otorgamiento de la incapacidad, por parte del equipo de salud tratante, debiéndose seguir las siguientes disposiciones especiales:

a.1. Se trata de una incapacidad de carácter excepcional y temporal, cuyo plazo máximo será establecido en la orden sanitaria.

a.2. Se fundamentará en la alerta sanitaria de aislamiento domiciliario dictada por autoridad competente del Ministerio de Salud.

b. Para efectos del otorgamiento de la incapacidad, la orden sanitaria podrá ser presentada por el asegurado, parientes, persona interesada o por funcionarios del Ministerio de Salud, para efectos de que sea expedida la incapacidad por parte del Médico Tratante de la Caja en forma expedita.

c. El pago de la presente incapacidad se sujeta a los requisitos y condiciones establecidos en el Reglamento de Salud.”

De acuerdo al portal de noticias de la CCSS en los “casos ya declarados, su aplicación será retroactiva a partir de la emisión de la orden sanitaria. Esta medida se realizará por un plazo razonable según persista la emergencia sanitaria en el país.”



NOVEDADES

Marzo 2020

► Fuente:

https://www.ccss.sa.cr/noticias/servicios_noticia?ccss-otorgara-incapacidades-por-aislamiento-domiciliar-ante-covid-19

El artículo 2 del Reglamento para el Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del Seguro de Salud se pretende modificar para que incluya lo siguiente:

“... en ningún caso se otorgará una incapacidad a una persona sana, aunque fuere para cuidar a un paciente enfermo, excepto en los casos en que se mantenga la vigencia del artículo 10 bis del Reglamento de Seguro de Salud”

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en su criterio denominado “Adición a las Implicaciones laborales ante llegada del coronavirus (COVID19) a nuestro país y posibles soluciones” y haciendo referencia al acuerdo de la Junta Directiva de la CCSS previamente descrito, manifestó lo siguiente:

“En adición al Criterio de esta Comisión, nos permitimos informar que, de conformidad con el acuerdo N° SJD—0425-2020 del 11 de marzo tomado por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en sesión extraordinaria, se modifican los reglamentos que rigen el otorgamiento de licencias e incapacidades para asegurados activos (asalariados y trabajadores independientes), de manera que se pueda conceder este beneficio a contactos asintomáticos, pero que tienen una orden sanitaria para aislamiento domiciliar indicado por el Ministerio de Salud, en relación con COVID-19.

En tal sentido, debe quedar claro que 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.”



► SUSPENSIÓN DE CONTRATOS SIN GOCE DE SALARIOS

Los artículos 73 a 77 del Código de Trabajo regula el procedimiento por el cual un empleador puede solicitar a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, por medio de sus oficinas regionales, la suspensión temporal de los contratos de trabajo. La solicitud se puede referir a todos los contratos vigentes en una empresa o “sólo a parte de ellos”, por lo que no existe un número mínimo de contratos que puede ser afectado.

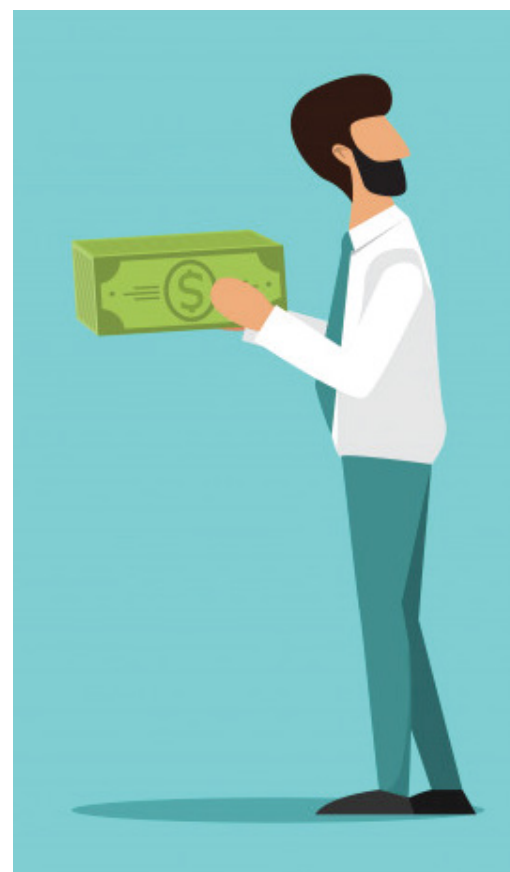
Dentro de las causales que están previstas para pedir esta suspensión hay dos, que son las más recurrentes: a) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono; y b) La fuerza mayor o el caso fortuito, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

A esta posibilidad se refiere el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) como institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social, en su criterio suscrito el 11 de marzo del 2020, sobre “Implicaciones laborales ante la llegada del Coronavirus (COVID19) a nuestro país”.

“El criterio del MTSS cataloga a la presencia del coronavirus como una situación de fuerza mayor o caso fortuito que puede conllevar la necesidad de detener total o parcialmente la actividad de una o varias empresas o instituciones conforme los artículos 73 y 74 del Código de Trabajo.

De conformidad con el criterio del MTSS y con los artículos previamente mencionados, se abre la posibilidad de que el patrono pida la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo ante la Inspección General del Trabajo del MTSS, motivando su solicitud en la causal previamente reconocida por el MTSS (dicho proceso se regula conforme los artículos 75 y siguientes del Código de Trabajo).

La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo tiene como principales rasgos, la conservación del vínculo laboral. No obstante, durante el tiempo en que el contrato de trabajo se encuentre suspendido, el trabajador no tiene la obligación de laborar ni el patrono de pagar el salario”.



► VACACIONES

El artículo 155 del Código de Trabajo dispone que: “el patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso”.

Por consiguiente, el disfrute de vacaciones no puede imponerse en una época en la que la “efectividad” del descanso no sea posible y tampoco deberían otorgarse su disfrute por adelantado.

Sin embargo, y aunque no exista un presente judicial en igual sentido, en el contexto actual, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en el criterio suscrito el 11 de marzo del 2020, sobre “Implicaciones laborales ante la llegada del Coronavirus (COVID19) a nuestro país”, también se refirió a la posibilidad de que los empleadores dispongan el disfrute de las vacaciones acumuladas, como una medida menos gravosa que la suspensión de contratos de trabajo a la que ya se hizo referencia antes.

“En este mismo sentido, con la finalidad de que el patrono no opte por la suspensión del temporal de los contratos de trabajo y como una medida menos gravosa para el trabajador (ya que durante la suspensión no procede el pago del salario), el MTSS establece como criterio la posibilidad de que el patrono adelante los periodos de vacaciones consolidadas o futuras a los trabajadores (en caso de estas últimas es necesario la aceptación por parte de los trabajadores).

No obstante, en caso de que el empleador opte por adelantar las vacaciones a los trabajadores y el vínculo laboral se termine de manera previa al cumplimiento de las cincuenta semanas de labores efectivas, la empresa no podrá optar por cobrarle las vacaciones adelantadas al trabajador”.



► RIESGOS DE TRABAJO

El Instituto Nacional de Seguros (INS) ha comunicado que la póliza de riesgos de trabajo protegerá antes casos de contagio por COVID-19. Para ello, se deberá de llevar a cabo lo siguiente:

“ante la sospecha razonable de que un trabajador fuera contagiado por este virus, por causa o a consecuencia de su trabajo, el patrono podrá enviar de inmediato el Aviso de Accidente y Enfermedad Laboral.

Esta notificación se podrá realizar desde el sistema RT Virtual y en casos excepcionales, podrá remitir la boleta a los Centros de Salud de la Red de Servicios de Salud del INS, para la valoración respectiva en cuanto a su eventual amparabilidad como riesgo de trabajo.

Cabe destacar que el seguro de Riesgos del Trabajo amparará en caso de pandemia o epidemia, cumpliendo conforme lo establecido en el Código de Trabajo. . .

Es importante anotar que estas medidas se mantendrán hasta tanto no se presenten cambios en la situación epidemiológica o en los lineamientos nacionales de vigilancia de la infección por COVID-19.”

Por su parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el criterio ya expuesto sobre “implicaciones laborales ante llegada del coronavirus (COVID19) a nuestro país y posibles soluciones” y en relación al comunicado de prensa hecho por el INS, manifestó lo siguiente:

“Asimismo se adiciona el criterio, para informar sobre las pólizas de riesgos de trabajo, por cuanto según lo ha comunicado el Instituto Nacional de Seguros dicha póliza protegerá en casos de contagio de COVID-19, para lo cual indica que, el patrono podrá enviar de inmediato el Aviso de accidente y Enfermedad Laboral, en caso de que un trabajador fuera contagiado por este virus, para ser atendido en los centros de salud de la Red de Servicios de Salud del INS, para la valoración respectiva en cuanto a su eventual amparabilidad como riesgo de trabajo.”



Fuente: <https://sevins.ins-cr.com/NoticiasWeb/frmNoticias.aspx?idNoticia=176>

▶ READECUACIÓN DE FUNCIONES

Mediante el CP-010-2020 MTSS el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emitió las siguientes recomendaciones para los empleadores en relación a las personas trabajadoras con factores de riesgo que ocupan puestos de trabajo no teletrabajables:

“Los centros de trabajo que cuenten con personal con factores de riesgo y que ocupan puestos no teletrabajables, deben valorar, en primera instancia, la posibilidad de realizar una readecuación temporal de funciones, que permita a la persona trabajadora en riesgo incorporarse a la modalidad de teletrabajo.

En caso de no ser posible la readecuación de funciones y como segunda opción, se recomienda que, si la persona trabajadora con factores de riesgo cuenta con un saldo de vacaciones cumplidas, se disponga el disfrute de las mismas. También puede considerarse la posibilidad de un adelanto de vacaciones, siempre y cuando la persona trabajadora esté de acuerdo.

De no ser posible la readecuación de funciones ni el otorgamiento de vacaciones, se insta a la persona empleadora a readecuar las funciones para minimizar el contacto directo con personas usuarias o sus compañeros de trabajo. En caso de que no sea posible esa readecuación y, si así lo solicita la persona trabajadora con factores de riesgo, deberá ubicársele de manera que preste su servicio al menos a 1,8 metros de las personas usuarias o compañeros de trabajo.”

Conforme lo previamente descrito, lo estipulado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es una recomendación por lo que en caso de no ser posible acatarlo se debería de garantizar a las personas con factores de riesgo el acceso a las medidas sanitarias e higiénicas necesarias para prevenir el contagio del COVID-19 en el lugar de trabajo.

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

