

Boletín Informativo

Número 7 / Mayo 2020



Bufete
Godínez
& Asociados



Reforma al Decreto Ejecutivo N° 42305-MTSS-MDHIS del 17 de abril de 2020 denominado Creación del Bono Proteger

Mediante el Decreto Ejecutivo N° 42329-MTSS-MDHIS del 29 de abril del 2020 se realizan varias reformas al contenido del Decreto Ejecutivo N° 42305-MTSS-MDHIS del 17 de abril de 2020, que es la norma que crea y regula el Bono Proteger. Algunas de las reformas de mayor trascendencia que se exponen son:

Se establecen como fuentes de financiamiento del Bono Proteger: los recursos asignados por el Ministerio de Hacienda en el Presupuesto Nacional, tanto Ordinario como Extraordinario, aprobados por la Asamblea Legislativa, los recursos asignados por el Ministerio de Hacienda producto de la recaudación establecida en los artículos 5 y 6 de la Ley de Protección a las Personas Trabajadoras durante la Emergencia por la Enfermedad COVID-19, los recursos autorizados para tal fin por la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias y cualquier otro recurso o donación destinado para tal objetivo, por organizaciones públicas o privadas, que se canalizará a través de la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias

Se designan como beneficiarios del bono a quienes:

- ▶ a) han sido despedidos o cesados como consecuencia de la Emergencia Nacional provocada por COVID-19, con la “aclaración” de que en esa circunstancia se entiende por despedido a quien lo fue “sin responsabilidad patronal”. La decisión adoptada, resulta entendible únicamente en la lógica de que si bien, quien es despedido sin responsabilidad patronal, pierde el empleo por una falta grave atribuible a él, el objetivo es acudir en su favor porque no recibió sus prestaciones legales y por ello, precisamente, se excluye a quien fue despedido con responsabilidad patronal. Sin duda, un argumento no exento de críticas, si se observa que en los casos de trabajadores afiliados a asociaciones solidaristas, el pago de cesantía puede ser mayor o igual al que correspondería a un despido con responsabilidad patronal de una persona sin ese beneficio o que según la antigüedad de quien se le despide con responsabilidad patronal, el monto percibido puede ser exiguo.
- ▶ b) han sufrido un cambio en sus condiciones laborales por suspensión del contrato de trabajo o por reducción de la jornada de trabajo, sin indicar un porcentaje preciso en este último supuesto.
- ▶ c) en el caso de una persona trabajadora independiente formal o informal o temporal, ha perdido su trabajo o tiene una disminución de sus ingresos, sin indicar en qué porcentaje.
- ▶ d) sean personas que se encuentran en mayor vulnerabilidad, por su condición de pobreza o pobreza extrema y que actualmente no estén atendidas por otros programas y subsidios del Estado.
En el caso de los trabajadores extranjeros, se les pide estar en condición migratoria regular, con el documento de identidad migratoria para extranjeros (DIMEX) vigente y con permiso de trabajo vigente.
Se entendería que pierden el derecho a bono quienes restablezcan por completo su jornada ordinaria de trabajo, así como quienes hayan conseguido o recuperado su empleo.



El monto del bono depende de la condición que otorga acceso al mismo:

Condición	Cobertura	Monto
Otorgamiento de un bono de emergencia laboral para personas despedidas o cesadas	100%	125.000
Otorgamiento de un bono de emergencia laboral para personas con suspensión del contrato laboral	100%	125.000
Otorgamiento de un bono de emergencia laboral para personas trabajadoras independientes formal, informales o temporales	100%	125.000
Otorgamiento de un bono de emergencia laboral para personas con reducción de la jornada laboral en más de un 50%	100%	125.000
Otorgamiento de un bono de emergencia laboral para personas con reducción de la jornada laboral en un 50% o menos	50%	62.500

El Bono Proteger se otorgará de manera mensual y por un plazo de hasta tres meses a partir del primer depósito, prorrogables por un periodo igual en caso de ser requerido si se mantienen las circunstancias que motivaron el otorgamiento del subsidio, siempre y cuando se cuente con disponibilidad de recursos.

Se consagra que el subsidio temporal Bono Proteger por ser un beneficio social, no podrá ser embargado en forma alguna, salvo lo correspondiente a obligaciones alimentarias.

► **Ley de protección a las personas trabajadoras durante la emergencia por la enfermedad COVID-19, No. 9840 del 22 abril del 2020**

Esta norma tiene como objetivo crear un subsidio para la atención de los mismo colectivos de personas previstos en el Decreto Ejecutivo N° 42329-MTSS-MDHIS del 29 de abril del 2020, ya reseñado.

Aparenta ser un subsidio diferente al bono proteger, pero siendo iguales sus fines y reglas, parecería que solamente es una forma de procurar nuevos recursos para lo mismo.

El financiamiento se obtiene de la diferencia que se produzca entre los precios de plantel y el precio de venta, de los productos gasolina super y gasolina plus 91, según resulte de la aplicación de la metodología de precios aprobada por la Autoridad Reguladora de Servicios Públicos.



► **La activación de protocolos y medidas sanitarias en los centros de trabajo por parte de las comisiones y oficinas o departamentos de salud ocupacional ante el COVID-19.**

El Decreto Ejecutivo N° 42317-MTSS-S del 22 de abril del 2020 tiene como finalidad promover que las comisiones y oficinas o departamentos de salud ocupacional colaboren con la divulgación e implementación de los protocolos emitidos por el Gobierno y demás autoridades públicas en materia sanitaria, ante la situación de emergencia sanitaria provocada por la enfermedad COVID-19. Este decreto de aplicación obligatoria en todos los centros y lugares de trabajo, públicos o privados.

Esta norma impone las siguientes obligaciones a los patronos:

- a) Cumplir con todas las normas, reglamentos e indicaciones en los protocolos y medidas sanitarias establecidas por el Ministerio de Salud, el Poder Ejecutivo y demás autoridades públicas, para los centros de trabajo ante la declaratoria de emergencia sanitaria del COVID-19.
- b) Informar a las personas trabajadoras sobre el contenido de los protocolos establecidos por las autoridades públicas para los centros de trabajo ante la emergencia sanitaria del COVID-19.
- c) Mantenimiento de los centros de trabajo en las condiciones de inocuidad y seguridad establecidas en los protocolos por las autoridades públicas.

De la misma manera, se impone como obligaciones a las personas que conforman las comisiones y oficinas o departamentos de salud ocupacional:

- a) Identificar y evaluar las áreas de mayor riesgo con relación al contagio del virus COVID-19 y verificar cumplimiento de los protocolos emitidos por las autoridades públicas en estas áreas.
- b) Vigilar que en el centro de trabajo se cumplan las disposiciones legales y reglamentarias establecidas en los protocolos emitidos por las autoridades públicas para la prevención del COVID-19.
- c) Establecer una estrecha comunicación con la persona empleadora y las personas trabajadoras con relación a los lineamientos establecidos en los protocolos emitidos por las autoridades públicas.
- d) Promover actividades de información sobre la prevención de los riesgos laborales asociados al contagio del virus COVID-19.



Por otro lado, se establecen las siguientes obligaciones a cargo de los trabajadores:

- ▶ a) Someterse a los lineamientos y disposiciones indicadas en los protocolos y medidas sanitarias emitidos por las autoridades públicas para los centros de trabajo ante la emergencia sanitaria del COVID-19.
- ▶ b) Colaborar y participar en los programas que procuren su capacitación, en materia de prevención y abordaje de la enfermedad COVID-19.
- ▶ c) Mantener una constante y estricta vigilancia de su salud, para detectar síntomas de contagio del COVID-19.
- ▶ d) Reportar cualquier situación de riesgo de contagio del COVID-19 que identifique en el centro de trabajo.
- ▶ e) Utilizar, conservar y cuidar los equipos y elementos de protección personal que se le suministren.
- ▶ f) Manejar adecuadamente los desechos bioinfecciosos.

Protocolo para reactivación y continuidad de actividades laborales

Mediante la Directriz N° 082 - MP – S del 27 de abril del 2020 emitida por el Presidente se instruye a todos los jefes de la Administración Central y Descentralizada para iniciar un proceso coordinado y participativo con todos los sectores con el fin de generar protocolos específicos con medidas de prevención y mitigación, que permitan la reactivación y continuidad de los centros de trabajo, actividades y servicios.

Los protocolos deberán ser construidos entre las instituciones y los respectivos sectores. En cuanto a la metodología para la construcción de los protocolos, el art.4 de la directriz previamente señalada estipula:

- ▶ “a) Cada persona jerarca deberá iniciar un proceso coordinado y participativo con su respectivo sector o sectores, según su ámbito de competencia, para la generación de protocolos específicos, según el tipo de centro de trabajo, actividad o servicio. En caso de que un tipo de centro de trabajo, actividad o servicio confluya en el ámbito de competencia de más de una persona jerarca, corresponderá a las personas jefes involucradas disponer de manera coordinada la atención y abordaje del protocolo específico.
- ▶ b) El Ministerio de Salud emitirá los lineamientos generales que deben contemplar los protocolos específicos por sector. Dichos lineamientos generales deberán publicarse en la página web del Ministerio de Salud y quedarán sujetos al comportamiento epidemiológico del COVID-19.
- ▶ c) Todos los protocolos específicos deberán apegarse a los lineamientos generales del Ministerio de Salud, así como a las disposiciones de la presente Directriz.
- ▶ d) Todos los sectores podrán remitir propuestas de protocolos específicos a los Ministerios o Presidencias Ejecutivas, según corresponda.



- ▶ e) Dichas propuestas de protocolos específicos deberán ser analizadas y construidas de manera conjunta con los sectores correspondientes, siguiendo las disposiciones de la presente Directriz.
- ▶ f) Una vez que se haya generado una propuesta de protocolo específico, deberá ser aprobada por la persona jerarca respectiva o por las personas jarcas involucradas con apego a los lineamientos del Ministerio de Salud. Dicho protocolo será remitido de forma inmediata ante la Secretaría del Consejo de Gobierno para el registro correspondiente.
- ▶ g) La aprobación del protocolo específico no garantiza que el centro de trabajo, actividad o servicio puede reanudarse. El Ministerio de Salud indicará el momento en que las actividades, servicios o centros de trabajo pueden restablecerse.
- ▶ h) En el caso de aquellos centros de trabajo, actividades o servicios que ya se encuentren habilitados para su funcionamiento, deberán iniciar la aplicación del protocolo específico una vez que este sea aprobado por la persona jerarca correspondiente."

Por otro lado, se dispone que el contenido de los protocolos podrá ser revisado, modificado o eliminado de acuerdo del Ministerio de Salud, según el criterio técnico-epidemiológico sobre el riesgo de contagio del COVID-19 en la respectiva actividad, servicio o centro de trabajo.

De la misma manera, una vez que se habilite la actividad de un determinado sector, el Ministerio de Salud realizará inspecciones aleatorias para la verificación del cumplimiento del protocolo. Quienes incumplan los lineamientos generales y protocolos específicos, se les suspenderá su permiso sanitario de funcionamiento por un mes calendario.

De acuerdo al comunicado del Gobierno, los protocolos deberán de tomar en cuenta los lineamientos generales para reactivar actividades humanas en medio del COVID-19 publicadas por el Ministerio de Salud el 27 de abril de 2020.

Las medidas que contiene este lineamiento de carácter general fueron resumidas por el Gobierno de la siguiente manera:

1. Verificar de forma constante que los protocolos se estén aplicando en todos sus ámbitos internos, con enfoque de mejora continua.
2. Personas con síntomas o signos de resfrío o gripe tienen prohibido asistir a lugares de trabajo, de estudio o de reunión.
3. El teletrabajo debe ser permanente en todos los extremos posibles.



4. Contar con un protocolo de actuación ante la presencia de un caso sospechoso o confirmado de COVID-19, de tal forma que se pueda contar con una atención oportuna al mismo.

5. Contar con un mecanismo de comunicación interna para mantener actualizado a todos los funcionarios, clientes o miembros, sobre cualquier modificación o actualización de las medidas internas o generales.

6. Las instalaciones deben contar con rotulación en espacios visibles con los protocolos de tos, estornudo, lavado de manos, entre otros. Se deben equipar los servicios sanitarios con papel higiénico, jabón antibacterial, alcohol o solución en gel con una composición de al menos 60%, toallas de papel para el secado de manos y agua potable.

7. De igual manera, se debe contar con un protocolo de limpieza en el cual se especifiquen al menos los productos a utilizar, la frecuencia, el equipo de protección personal, así como la forma correcta para la disposición de residuos y realizar una bitácora visible con las acciones.

8. Con respecto a la ventilación, se debe preferir la natural pero en caso de no contar con esta, será obligatorio el mantenimiento del aire acondicionado con recambio de filtros según especificaciones de cada sistema.

Uso del espacio

1. Todos los espacios deben funcionar al 50% de su capacidad para garantizar que se pueda cumplir el distanciamiento de 2 metros entre personas.

2. No se debe compartir espacios de trabajo, ni siquiera en turnos secuenciales.

3. No se deben compartir utensilios u objetos en el lugar de trabajo o de reunión.

4. Mantener la limpieza y desinfección en las instalaciones.

5. Las superficies que se tocan con frecuencia deberán ser limpiadas con solución de alcohol de al menos 70° o desinfectantes comerciales frecuentemente.

6. Aquellos servicios que puedan realizarse por medio de citas, deben priorizar esta metodología.

7. Establecer un horario diferenciado de apertura en centros de atención al público para poblaciones vulnerables.

8. Las reuniones o congregaciones de personas deben ser virtuales siempre que sea posible. Si son presenciales, no deben superar 1 hora.



9. Se deben establecer roles/horarios en los comedores o lugares de alimentación de la institución, con la finalidad de mantener el aforo al 50%.

10. Promover la entrega a domicilio o en el vehículo de bienes y servicios para reducir la cantidad de clientes que deben salir al punto de venta.

11. Dividir a las escuadras de personas trabajadoras o equipos de producción, en grupos para asegurar que existan “equipos de respaldo” que puedan asegurar la producción en todos los turnos de trabajo.

12. Reducir o restringir visitas de personal externo a la operación o contratistas, manteniendo solamente aquellas relacionadas a temas críticos.

13. Si un colaborador cumple con la definición de un caso sospechoso no se le permitirá el ingreso al recinto de trabajo, se le debe proveer un cubrebocas y se le debe dar la instrucción que acuda al consultorio institucional, empresarial, o centro de salud más cercano para su valoración

Fuente:

<https://www.presidencia.go.cr/comunicados/2020/04/gobierno-anuncia-nuevas-medidas-para-el-funcionamiento-del-pais/>

Algunos de los lineamientos y guías por sectores y de carácter general elaborados por la Caja Costarricense del Seguro Social durante marzo y abril del 2020 con el fin de contener y mitigar el COVID 19:

- ▶ Lineamientos técnicos para la prevención de COVID-19 en plantas procesadoras de alimentos del 19 de marzo de 2020. (puede ser consultado en: https://www.ministeriodesalud.go.cr/sobre_ministerio/prensa/docs/lineamiento_covid19_plantas_procesadoras_alimentos_v1_13042020.pdf)
- ▶ Lineamientos generales para cadenas comerciales, supermercados y abastecedores (minisúper) debido a la alerta sanitaria por Coronavirus del 23 de marzo de 2020. (puede ser consultado en: https://www.ministeriodesalud.go.cr/sobre_ministerio/prensa/docs/lineamientos_generales_cadenas_comerciales_supermercados_v1_23032020.pdf)
- ▶ Guía para la Prevención, Mitigación y Continuidad del Negocio por la Pandemia del COVID-19 en los Centros de Trabajo del 21 de abril de 2020. (puede ser consultado en: https://www.ministeriodesalud.go.cr/sobre_ministerio/prensa/docs/guia_continuidad_negocio_v1_21042020.pdf)



- ▶ Lineamientos generales para la donación de alimentos ante la alerta sanitaria por COVID-19 del 22 de abril de 2020. (puede ser consultado en: https://www.ministeriodesalud.go.cr/sobre_ministerio/prensa/docs/lineamientos_donacion_alimentos_22042020.pdf)
- ▶ Lineamientos generales para reactivar actividades humanas en medio del COVID-19 del 27 de abril de 2020. (puede ser consultado en: https://www.ministeriodesalud.go.cr/sobre_ministerio/prensa/docs/lineamientos_generales_actividades_humanas_27042020.pdf)

Dictamen del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en relación a la permuta del tiempo no laborado

El Pronunciamiento N° DAJ-AER-OPF-102-2020 30 de marzo del 2020 por parte de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece varias aclaraciones sobre la permuta por tiempo no laborado.

La permuta se contempla en la Ley N° 9832, Ley de Autorización de Reducción de Jornadas de Trabajo ante la Declaratoria de Emergencia Nacional, del 23 de marzo del año en curso, como una alternativa más entre empleador y trabajador a fin de resguardar sus intereses durante el estado de Emergencia Nacional debido al COVID-19.

Por otro lado, la aplicación de la permuta pretende evitar la finalización del contrato de trabajo u otras figuras que pueden causar una disminución temporal parcial o total del salario del trabajador. Por lo que la permuta, es un acuerdo entre el trabajador y el empleador con el fin de interrumpir temporalmente las labores con goce de salario, mientras se mantiene la declaratoria de emergencia, para ser repuesto dicho trabajo en un plazo máximo de un año (conforme lo establecido en el artículo 11 de la Ley de Autorización de Reducción de Jornadas de Trabajo ante la Declaratoria de Emergencia Nacional).

Otras aclaraciones que se realizan en relación a la permuta son las siguientes:

- ▶ La permuta no requiere de procedimiento alguno, ni de autorización de la Inspección de Trabajo. Tampoco se contempla formato alguno con el que se deba cumplir.
- ▶ De acuerdo a la posición del MTSS, la permuta debería de ser pactada por escrito y por acuerdo de partes entre patrono y trabajador desde el momento en que se va a disponer enviar al trabajador a su casa. Lo anterior con el fin de que ambas partes tengan certeza en cuanto a las disposiciones que se van a adoptar para su cumplimiento. Dentro del documento se debe de establecer que el patrono le va a pagar a su trabajador el salario por el plazo que se disponga mientras está en su casa, a cambio de que este último se comprometa al mismo tiempo de que al regresar, reponga las horas que el patrono disponga en el documento, cuando haya finalizado ese plazo y se reintegre a sus



- ▶ labores. Por otro lado, el MTSS recomienda que el acuerdo contenga una proyección de las horas por cada mes, estableciendo un plazo del tiempo que van a estar en la casa, con posibles prórrogas, para que ambas partes tengan claro las horas que tendrían que reponer.
- ▶ Los planes de proyección deben de considerar los límites de la jornada laboral aplicable al trabajador (legales según sea jornada diurna, nocturna, mixta o convenidos en caso de ser menores) con el fin de programar las horas de reposición. Lo anterior debido a que la reposición se haría después de cumplida la jornada ordinaria del trabajador.
- ▶ Por otro lado, la similitud con la jornada extraordinaria se aplica para poder decir, que su cumplimiento nunca podría exceder las 12 horas diarias, sumadas entre la jornada ordinaria y las horas de reposición. Tampoco se podría incumplir con el descanso mínimo de 12 horas que debe de prevalecer entre una jornada y otra.
- ▶ Se establece que las horas de reposición laboradas por el trabajador por concepto de permuta no constituyen tiempo extraordinario que amerite el pago de una suma extra.
- ▶ Se dispone que una vez superada la declaratoria de emergencia se empezará a computar el plazo del año para la reposición de las horas.

Por otro lado, adjuntamos los casos prácticos que establece el MTSS en el dictamen con el fin de facilitar la comprensión en cuanto a la aplicación de esta figura:

“Por ello creemos necesario presentarles dos posibles escenarios de aplicación:

El primer escenario podría aplicarse en una jornada disminuida en la que el trabajador no labora el máximo de horas permitidas en cada jornada, siendo de esta forma, el colaborador podría reponer las horas, hasta completar el máximo de horas permitido en cada jornada, en el caso de la jornada diurna hasta un máximo de 8 horas diarias y 48 semanales, en el caso de la jornada mixta 7 horas, máximo 8 horas diarias y 48 semanales y en el caso de la jornada nocturna que no exceda de las 6 horas diarias y 36 semanales. Sin embargo, dependiendo del plan anual que se requiera reponer, podría incluso excederse ese límite, sin que eso sea considerado tiempo extraordinario.

El otro escenario que puede darse es el de las empresas que cuentan con una jornada ordinaria completa (de 8 horas, 7 horas y 6 horas según se trate). Se podría establecer entonces una cantidad de horas por reponer, después de esa jornada ordinaria, siempre que, sumadas la jornada ordinaria con las horas de reposición, no superen las 12 horas diarias, para no incumplir la obligación de un descanso mínimo de 12 horas entre una jornada diurna y otra.”

Por último, es necesario advertir que como todo criterio administrativo del MTSS, no es vinculante para las autoridades judiciales.