

REDUCCION DE JORNADAS PREGUNTAS Y RESPUESTAS

¿Pueden reducirse las jornadas laborales?

De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 9832, Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional, la persona empleadora está autorizada para reducir las jornadas laborales de forma temporal

¿En qué casos puede reducirse la jornada la persona empleadora?

Cuando los ingresos brutos de las empresas se vean reducidos en al menos un 20% con relación al mismo mes del año anterior, en razón de una declaratoria de emergencia nacional. 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 lo 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.

¿Cuánto podrá reducirse la jornada laboral?

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, si la disminución es de al menos un 20% en los ingresos brutos de la empresa.

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 pactadas entre las partes.

¿Requiere la persona empleadora del acuerdo del trabajador?

Justificado en la emergencia nacional y en la temporalidad del cambio, de conformidad con la Ley XX la persona empleadora no requiere la autorización del trabajador, puede modificar unilateralmente la jornada laboral.

¿Requiere de algún procedimiento la persona empleadora para reducir la jornada?

Si, debe solicitar autorización a la Inspección de Trabajo, dentro de los tres días hábiles posteriores al inicio de la reducción de la jornada.

La persona empleadora deberá comprobar la disminución de los ingresos brutos, sea en el 20% o en el 60%, mediante declaración jurada o certificación de contador público autorizado.

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 estos dos últimos casos no requiere autorización de la Inspección de Trabajo, solo deberán remitir copia del acuerdo al Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.

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 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 respectiva.

¿Qué se tomaría en cuenta en un eventual pago de prestaciones?

Si se dan conforme los artículos 28 (preaviso), 29 (cesantía), 31 (contrato a plazo fijo) y 98 (trabajadora embarazada), del Código de Trabajo, se tomarán los salarios anteriores a la reducción.

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, se tomarán los salarios anteriores a la reducción.

¿Cuánto tiempo durará la reducción de las jornadas, o podría hacerse permanente

Es una medida temporal, no permanente, podrá darse por un plazo de tres meses desde que se dio la reducción y podrá prorrogarse hasta por dos periodos iguales.

¿Existe alguna aplicación diferente para personas trabajadoras que cuentan con un fuero de protección?

Si, no se aplicará reducción de jornadas, ni la suspensión de los contratos de trabajo para las trabajadoras embarazadas en período 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 qué consiste la permuta?

De conformidad con el artículo 11, la permuta es un acuerdo entre ambas partes: persona empleadora y persona trabajadora, 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.

¿Requiere de algún procedimiento?

No requiere de procedimiento alguno ni de autorización de la Inspección de Trabajo, pero se recomienda establecer un convenio escrito con los trabajadores para que se garantice el cumplimiento de ambas partes: pago de salario y reposición de trabajo en el año siguiente.