



Instituto  
Nacional de  
Aprendizaje

NÚCLEO COMERCIO  
Y SERVICIOS

## SUSPENSIÓN TEMPORAL DE CONTRATOS DE TRABAJO ANTE EL COVID-19

---





## Suspensión temporal de contratos de trabajo ante el Covid-19

Por la emergencia que estamos viviendo ante la pandemia COVID-19, el Gobierno y particularmente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, junto con las personas empresarias se han visto en la necesidad de suspender y acortar de manera temporal los contratos de trabajo.

Suspender temporalmente un contrato de trabajo, significa la interrupción de la prestación laboral de manera momentánea sin que se extinga

el contrato laboral entre la persona patrona y trabajadora; es decir es el cese temporal de las principales obligaciones de las partes, como por ejemplo trabajo y el pago del trabajo. En este caso la persona patrona tiene la opción de suspender las labores de la organización, sin pagar salarios a los colaboradores, en este lapso de tiempo los derechos laborales también se mantienen suspendidos, como aguinaldo y las vacaciones.



Esta suspensión del contrato de trabajo es temporal por el estado de emergencia que vive el país, con base en lo dispuesto en el artículo 74 del Código de Trabajo incisos a) y b), así como en el Decreto N°42248-MTSS Reglamento para el procedimiento de suspensión de contratos de trabajo, publicado en el Alcance No. 53 a la Gaceta No. 55 del 20 de marzo de 2020, donde establece que se puede suspender total o parcialmente de forma temporal el contrato de trabajo, así como en el caso si llega a faltar materia prima para el adecuado desempeño o bien, por un caso fortuito o de fuerza mayor, que le impide seguir operando.

Dentro de los requisitos para suspender el contrato de trabajo, la persona empleadora debe realizar la solicitud (suspensión temporal de contratos de trabajo) y una declaración jurada, debe remitirse de forma electrónica únicamente al correo electrónico: **[inspeccionlaboral.emergencia@mtss.go.cr](mailto:inspeccionlaboral.emergencia@mtss.go.cr)**

Con respecto a la declaración jurada, si es persona física, debe de ir firmada de manera digital por el abogado que autentica, en caso de persona jurídica también declaración jurada y firmada digitalmente por el abogado que autentica.

También se solicita la siguiente información: datos de la empresa, como el nombre, dirección exacta y actividad que desempeña, información de la persona patrona o representante legal (nombre y apellidos, cedula de identidad, teléfono, correo electrónico). En caso de persona jurídica, debe indicar y aportar el nombre de la razón social, número de cédula jurídica y personería jurídica vigente.

Debe especificar un medio para recibir notificaciones (correo electrónico), la solicitud debe especificar claramente los hechos, si la suspensión es parcial o total, así como el plazo aproximado de la suspensión, es decir fecha de inicio y finalización, señalar los puestos de tra-



bajo y la lista de las personas colaboradoras con sus números de teléfono o sus correos electrónicos en los cuales se pretende suspender de manera temporal el contrato.

También, es importante indicar si existen trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, donde deben señalar un representante de las personas trabajadoras para los efectos y correo electrónico para las notificaciones.

Se debe especificar una declaración jurada, autenticada por un abogado, donde se puntualicen las causales de la suspensión del contrato, que cumple con el pago del salario mínimo correspondiente y manifestar que está al día con los pagos ante la Caja Costarricense del Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros.

Por lo tanto, la persona empleadora es la única que puede realizar estos trámites, la resolución de la Inspección se emitirá en el plazo de 2 días y será

notificada directamente a la persona empleadora y al representante de las personas trabajadoras por el medio señalado para escuchar las notificaciones, si la solicitud es rechazo tendrá recurso de apelación ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, que deberá resolver el recurso en el plazo de tres días.

Es importante señalar que mientras dure la suspensión del contrato de trabajo, la persona trabajadora puede dejar de realizar sus labores y a la persona empleadora se le exime de la obligación de pagar el salario, pero estos deben respetar las demás condiciones una vez que se reintegre a sus labores normales, es decir la suspensión mantiene la antigüedad laboral y los derechos acumulados. En el caso de la terminación de la relación laboral, se debe pagar a las personas trabajadoras la liquidación laboral correspondiente.

Una vez finalizado el periodo de suspensión del contrato, la persona tra-



bajadora se debe incorporarse a sus labores dentro de un plazo máximo de 15 días, caso contrario, la persona empresaria queda facultada para proceder con el despido sin responsabilidad patronal.

La suspensión del contrato afecta directamente el aguinaldo, porque es ese periodo no se está percibiendo salario, así como las vacaciones, ya que este no ejecuta labores para acumular el derecho al descanso. Además, la persona trabajadora sigue cubierto con la CCSS, pero en un plazo de tiempo determinado, en el caso del seguro de riesgos de trabajo, no es protegido por no estar trabajando.

Actualmente existe un total de 117 empresas que operan en Costa Rica, que han presentado solicitudes de suspensión temporal de contratos de trabajo y solicitan ampliación.

## Ley N° 9832: Reducción de la jornada laboral en tiempo de pandemia

Ante la crisis que está viviendo nuestro país por la pandemia del COVID-19, las organizaciones se han visto afectadas en el ámbito económico. Por lo anterior, el gobierno emitió una declaratoria de emergencia nacional, y creó la Ley N° 9832 denominada "Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional", cuyo objetivo es preservar la relación laboral entre las personas co-



laboradoras y las empresas que tengan afectaciones con sus ingresos brutos, a consecuencia del COVID-19.

Dicha ley consiste en que la persona empleadora puede modificar unilateralmente los contratos de trabajo y reducir las jornadas laborales, siempre y cuando demuestre la afectación económica producida por la pandemia.

Las empresas interesadas en aplicar la ley deben realizar una solicitud de autorización y remitirla vía correo electrónico: **inspeccionlaboral.emergencia@mtss.go.cr**.

Las solicitudes deben efectuarse de forma independiente, por la parte empleadora y tramitarla ante la Inspección del Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), quién cuenta con los tres días hábiles siguientes para contestar la aceptación o el rechazo de la misma.

La persona empleadora, también debe presentar una declaración jurada con

su respectiva firma digital autenticada por un abogado. Ante este trámite, es importante que la persona empleadora especifique sus datos, si es persona física (nombre completo, número de cédula, teléfono, correo electrónico). En caso de persona jurídica, debe aportar nombre completo del representante legal, número de cédula de identidad, teléfono, correo electrónico, razón social, número de cédula jurídica y una certificación de la personería jurídica.

Por otra parte, debe incluir los datos de la empresa, como: nombre, dirección, actividad económica o bien actividad que desarrolla, cantidad de personas trabajadoras, distribución por sexo, porcentaje de las personas colaboradoras a las que se les aplicó la reducción de la jornada de trabajo y número de teléfono.

Se sugiere realizar una tabla con los datos de las personas trabajadoras a las que se les aplica la reducción de la siguiente manera: Nombre comple-



to, número cédula de identidad, sexo, puesto desempeñado (agrupar por puestos) y dirección de correo electrónico.

Si en la empresa existen trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, a esta población no se le puede reducir la jornada laboral.

Con respecto a la declaración jurada suscrita por la persona empleadora (persona física o jurídica) y autenticada por un abogado, debe indicar lo siguiente:

- La reducción de la jornada se realizó en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley de Autorización de Reducción de Jornadas de Trabajo ante la Declaratoria de Emergencia Nacional, pero debe demostrar las siguientes causas:
- La jornada se puede reducir en un 50%, si los ingresos brutos han disminuido en al menos un 20% con relación al mismo mes del año an-

terior, o bien un 75% de la reducción, cuando alcance o sobrepase un 60% con relación al mismo mes del año anterior; como consecuencia de la declaratoria de la emergencia.

Por otro lado, aquellas empresas que tengan menos de un año de fundadas, debe demostrar la reducción en sus ingresos brutos, a partir del promedio de los últimos tres meses previos a la declaratoria de la emergencia.

En caso que la persona empleadora no cumpla con los puntos anteriores, pero que sufra una afectación real por la emergencia, puede presentar la documentación, pero que demuestre la afectación. Para la reducción de la jornada se necesita la aprobación del MTSS, es una medida temporal, está prevista para un plazo de tres meses, en el momento en que se da la reducción y se puede prorrogar hasta por dos periodos iguales, es decir nueve meses en total.

