

## El mundo laboral a 14 meses de la declaratoria de emergencia por COVID-19

**El 16 de marzo del 2020, El Gobierno de la República declaró emergencia nacional en todo el territorio nacional, por la pandemia generada por el COVID-19. ¿Qué hemos aprendido ya con más de un año de experiencia lidiando con la pandemia?**

[dvalverde@ecija.com](mailto:dvalverde@ecija.com)

Era 6 de marzo del 2020. El Ministerio de Salud informaba a la población del primer caso importado de COVID-19, iniciando la propagación de la enfermedad en suelo nacional. Tan sólo 10 días después, el 16 de marzo, el Gobierno decretaba una emergencia nacional para evitar la propagación de la enfermedad en Costa Rica, y desde entonces existió una respuesta institucional para paliar los efectos de esta crisis, que nos dejó suspensiones de contratos, reducciones de jornadas y salarios, bonos PROTEGER, y un exponencial incremento del uso de la modalidad de teletrabajo.

Ahora, estamos en mayo del 2021, casi 14 meses luego de ese primer contagio. Ya enfrentamos una segunda ola pandémica que ha roto todos los récords: casos nuevos por día, incremento en hospitalizaciones, y la muy temida saturación de camas en los UCI.

Nos tocará afrontar estos retos con la experiencia de un año en pandemia, pero también con el desgaste económico y mental que ha ocasionado sobre los trabajadores. ¿Qué situaciones deberíamos tomar en cuenta este segundo año?

**Reducción de jornadas y suspensiones, limitadas.** Una de las herramientas que fueron utilizadas bastante por el sector productivo, fue la posibilidad de solicitar suspensiones a los contratos de trabajo de manera expedita, mediante un formulario electrónico, únicamente presentando una declaración jurada que certificara la afectación de la empresa.

Así, se evitó tener que sufrir el engorroso trámite que tenían en el Ministerio de Trabajo para comprobar las causales de suspensión, como la entrega de una solicitud debidamente fundamentada, visitas oculares de Inspectores, entre otros, que generaban que una solicitud de autorización se extendiera por varios meses.

Sin embargo, recientemente se emitió un decreto que limitó a quiénes pudieran utilizar este procedimiento excepcional. En este momento, solamente los empleadores que su giro comercial mantengan un cierre permanente decretado por el Ministerio de Salud, podrán seguir usando esta alternativa. Estos son, por ejemplo, conciertos, espectáculos públicos, campos feriales, entre otros.

Todo empleador que no esté con un cierre decretado, no podrá usar este procedimiento excepcional. Si un empleador considera que todavía le aplica alguna de las causales de suspensión, tendrá que seguir el procedimiento ordinario que existía antes de la pandemia.



La aplicación de la reducción de jornadas y salarios también se verá limitada. La ley original permitía que se aplicara esta medida por 3 meses, prorrogable a dos períodos más de 3 meses cada uno (para un total de 9 meses). Una reforma posterior permitió la prórroga por un período más de 3 meses, si el patrono se comprometía a mantener su planilla inalterada, entre otros requisitos (para un total de 12 meses).

Aunque existieron proyectos para ampliarlo un período más, no han sido aprobados, por lo que las empresas que solicitaron esto cuando entró a regir esta posibilidad en marzo del 2020, no podrán seguir aplicándola una vez aplicada por 12 meses seguidos.

**¿Debo vacunarme?** La vacunación va a un ritmo lento, pero una cantidad de funcionarios de la salud y adultos mayores han recibido la primera o segunda dosis de su vacuna. Cada vez estamos más cerca a recibirla, y su exigencia cada vez suena más en entornos laborales.

Obligar a las personas a vacunarse, cuando les corresponda, dependerá de la necesidad del empleador y la naturaleza del puesto desempeñado. Si una persona atiende público, labora en lugares cerrados, o podría generar riesgo de exposición en el centro de trabajo, se le podría obligar vacunarse.

La exigencia a los postulantes es más directa y sencilla. A ningún empleador se le puede exigir la contratación de una persona, y únicamente se le prohíbe discriminar por alguna de las categorías protegidas por el artículo 404 del Código de Trabajo cuando toma una decisión de contratación.

Eso significa que, si por alguna razón yo necesito que esa posición esté inoculada contra el COVID, podría exigir que me demuestre que ha sido vacunado contra el virus, y en caso de no estarlo, rechazarlo del proceso de reclutamiento. Claro está, esto será posible únicamente si la persona ya puede optar por la vacuna a través de la CCSS, o cuando esta sea comercializada libremente.

**¿Sancionar por incumplimientos?** Ahora más que nunca, donde los casos de COVID-19 incrementan día con día, es importante reforzar las medidas de prevención en el trabajo, como un indudable tema de salud ocupacional.

Hay que recordar que el artículo 71 inciso h) del Código de Trabajo establece como obligación que los trabajadores deben seguir las medidas de prevención decretadas por las autoridades de salud ocupacional. Los empleados, entonces, están obligados a seguir las medidas aplicadas por las empresas, con el fin de prevenir la propagación del contagio.

En caso de que haya una falta de acatamiento de las medidas de salud ocupacional, los trabajadores pueden ser sancionados, mediante una amonestación escrita. Si un trabajador insiste en no acatar las medidas de prevención, y reincide en el incumplimiento, puede inclusive ser despedido sin responsabilidad patronal, según el artículo 81 inciso h) del Código de Trabajo.

Este segundo año de pandemia, nos deja opciones limitadas para afrontarla, por el cansancio económico y social que nos ha dejado el COVID-19. Ya no hay bonos PROTEGER, y el margen de acción de la actividad económica es muy baja, como para soportar cierres como los que sufrimos el año pasado. Esperemos que estemos cada vez más próximos a superar la pandemia.