

**Auditaxes** 

— INTERNATIONAL —  
Audit · Tax · Consulting · Outsourcing



**BOLETÍN:**

**PUNTOS IMPORTANTES SOBRE LA  
LEY DE REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL N° 9832**

**WE CARE FOR ONE ANOTHER**

## PUNTOS IMPORTANTES SOBRE LA LEY DE REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL N° 9832

- Mientras exista la declaratoria de emergencia a nivel nacional y exista la reducción de jornada, esta ley se puede aplicar.
- La persona empleadora puede solicitar hasta por 3 meses una reducción de jornada laboral, que puede ir desde un 50% hasta un 75% de acuerdo a la afectación económica que sufra la empresa con respecto a los ingresos del año anterior (2020).
- La ley establece que se puede solicitar 3 prórrogas más.
- La Ley de Reducción de Jornadas no tiene una fecha de finalización, lo que sí tiene finalización es las prórrogas otorgadas en la Ley.  
Por ejemplo: si desde el 23 de marzo de 2020 yo solicité la primera prórroga de la Ley Reducción de Jornada Laboral por 3 meses y luego utilicé las otras 3 prórrogas más (incluida la que se generó el 13 de enero de 2021) y las he utilizado seguidamente, al día 14 de abril de 2021 estaría terminando la posibilidad de un empleador de aplicar esa reducción de jornada y tendría que aplicar la jornada ordinaria.
- Si el empleador no utilizó las prórrogas en marzo 2020 sino más bien posterior a esa fecha entonces sí puede interponer y solicitar al MTSS una prórroga más.
- Son 1 prórroga de 3 meses que autoriza la ley, más 3 prórrogas con el mismo periodo, lo cual significa que en total se puede aplicar la reducción de jornada laboral por 1 año. La ley no permite una cuarta prórroga, o sea, no se permite más de 1 año de suspensiones.
- Requisitos para aplicar a esta ley:
  1. Anunciarles a los trabajadores.
  2. Presentarse ante el MTSS para la valides y cumplir con los requisitos.
- La reducción de la jornada de trabajo y la suspensión de los contratos de trabajo no se aplicará a trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. En los demás casos de personas aforadas, la reducción de jornadas solo procederá cuando se establezca para al menos el noventa por ciento (90%) del personal de la empresa.
- Una compañía que durante todo el año pasado (2020) no hizo uso de esta Ley y quiere utilizarla ahora, sí lo puede solicitar sin embargo lo debe de justificar y demostrar que se está viendo afectado económicamente por la pandemia. No solamente con la declaración jurada sino también una inspección de parte de MTSS.
- Los momentos claves en la Reducción de Jornada de Trabajo son:

1. Cuando el empleador les avisa a los trabajadores que se les va aplicar esta ley a partir de "X" día. Y esa fecha que el patrono le indique a los trabajadores es la oficial.
  2. Resolución del MTSS, esta puede llegar tiempo después sin embargo es retroactiva, y va a tener la misma fecha que el patrono les indicó a sus trabajadores.
- El patrono debe de solicitar 1 por 1 cada prorroga ante el MTSS, cada 3 meses, ya que lo debe de demostrar cada vez que lo solicita.
  - Siempre deben de tener un trabajador como mensajero ante el resto de los trabajadores para que les comunique cambios, status...
  - El pago de salario va de acorde a la reducción de jornada. Por ejemplo: si el trabajador trabajaba 8 horas y con la reducción ahora trabaja 4 horas entonces se le deben de pagar esas 4 horas, el trabajador no puede trabajar más de lo que se estableció con la reducción. Esto también va a contar para el calculo de aguinaldo y vacaciones.
  - La reducción de jornada debe de ser continua, por ejemplo, un trabajador no puede trabajar 2 horas en la mañana y 2 en la tarde, si su reducción es de 50%, este debe de trabajar las 4 horas continuamente.
  - No puede generarse el pago de horas extras. Ni tampoco se le puede pagar al trabajador el otro tanto por fuera, o sea, sin presentarlo en la CCSS.
  - Si el MTSS rechaza la solicitud para aplicar la Ley de Reducción de Jornada de Trabajo, el empleador tiene 8 días para restituirle todos los salarios dejados de percibir a ese trabajador. Y sino el trabajador tiene la opción de que le liquiden el contrato de trabajo, pero con responsabilidad laboral.



**JUAN CARLOS DELGADO**  
SOCIO DIRECTOR | AUDITAXES COSTA RICA

 [JDELGADO@CR.AUDITAXES.COM](mailto:JDELGADO@CR.AUDITAXES.COM)

VISITA

[CR.AUDITAXES.COM](http://CR.AUDITAXES.COM)

**WE CARE FOR ONE ANOTHER**