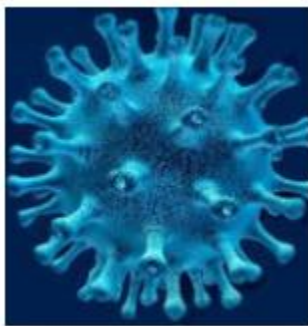


DESPIDO O SUSPENSIÓN DE TRABAJADORES POR EL IMPACTO DEL COVIT 19



El domingo 15 de marzo, el Ministerio de Salud decretó el cierre de bares, discotecas y casinos y dio la orden de operar en un 50% la capacidad de visitas en otros sitios de reunión como bares y cines, lo cual ha producido un impacto económico que se manifiesta en una caída de los ingresos de las empresas, pymes y establecimientos y muchos empleadores están preguntando: ¿Es legal el despido de colaboradores dada esta situación?

De acuerdo a la **Ley No. 5395 del 30 de octubre de 1973** conocida como “**La Ley General de Salud**”, artículos 355,356,357,365 y 367 se establece que en caso de epidemia el Ministerio de Salud podrá declarar como epidemia sujeta al control sanitario cualquier zona del territorio nacional y determinará las medidas necesarias, entre ellas la clausura de establecimientos, observación o internación de personas afectadas o sospechosas de estarlo, denuncia obligatoria y otros necesarios para evitar la propagación de la epidemia. Estas medidas caducan 30 días después de presentarse el último caso epidémico de la enfermedad.

Considerando lo anterior las medidas que tienen los patronos son: el teletrabajo, vacaciones o bien se suspende el contrato de trabajo por incapacidad debido al contagio de coronavirus, lo cual es una causal temporal y no faculta al empresario para despedir al trabajador por el mero hecho de padecerla, además ésta causal no rescinde las relaciones laborales existentes, ya que el despedir al trabajador por enfermedad ha sido considerado vulnerabilidad del derecho fundamental de la integridad física.

El Código de Trabajo en el artículo 74 inciso b) establece que podría darse una suspensión temporal del contrato de trabajo alegando la existencia de una causal fortuita o de fuerza mayor; la insolvencia, concurso, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial.

Además el artículo 75 indica: La suspensión temporal de los contratos de trabajo surtirá efecto desde la conclusión del día en que ocurrió el hecho que le dio origen, **siempre que se inicie ante la Inspección General de Trabajo** o ante sus representantes debida y especialmente autorizados, la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado. En caso de la suspensión temporal de los contratos de trabajo, la persona empleadora deberá solicitar la autorización a la Dirección Nacional de Inspección del MTSS esto de acuerdo con los artículos 74 inciso b y 75 del Código de Trabajo y la prueba correrá a cargo del patrono.

La solicitud de suspensión temporal debe estar bien fundamentada, indicando por qué se está pidiendo, cuál es la razón y justificar el plazo que se estima va a durar la suspensión, además hay que tener cuidado de que no dé lugar a orden discriminatorio, o sea entre claro y más específico mejor, máxime que la resolución del Ministerio de Trabajo no tiene apelación.

Esta opción puede ser total o parcial, puede ser que afecte a cierta cantidad de trabajadores, áreas, departamentos. Da la posibilidad de no pagar los salarios mientras se da la suspensión, pero recordemos que es una medida temporal, transitoria, y no da por terminado el contrato de trabajo, el colaborador continúa en la planilla, se hacen los reportes a la CCSS y el INS, la antigüedad se sigue computando, o sea el trabajador continuará teniendo todos los derechos y obligaciones de su contrato laboral.

Si la Inspección General de Trabajo o sus representantes llegaran al convencimiento de que no existe la causa alegada, o de que la suspensión es injustificada, declararán sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores pueden ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

Por otra parte el Artículo 85 inciso) establece como causal causal de terminación del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador la fuerza mayor o el caso fortuito, así el el despido podría realizarse, pero no alegando coronavirus, ya que se entiende que es una circunstancia temporal. Pero si es posible en casos de fuerza mayor cuando se imposibilita definitivamente el trabajo, como una situación económica adversa o negativa. Obviamente el patrono tendrá que demostrar las pérdidas actuales o previstas, la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, la previsión de pérdidas o descenso continuo y considerable del volumen de pedidos, que se agravan por tener que cerrar el centro de trabajo o simplemente la caída extraordinaria de clientela, o sea demostrar que los despidos son por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o productivas).

Además se debe considerar que las suspensiones o despidos por fuerza mayor o el caso fortuito se autorizan cuando los hechos se produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, del cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos.

Para mayor información, consúltenos.



Conocimiento y Excelencia

Licda. Giselle Hernández P.
Contadora Pública Autorizada, Contadora Privada Incorporada
Asesora Fiscal y Financiera.