

## ESPAÑOL - CORONAVIRUS EN COSTA RICA

## SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Como consecuencia de la situación que estamos viviendo relacionada con el COVID-19, las empresas han tomado una serie de medidas para tratar de evitar desvinculaciones definitivas de trabajadores, o incluso el cese total de una operación. Dentro de esas medidas está la suspensión de los contratos de trabajo. A continuación, presentamos en formato de pregunta y respuesta, los temas más importantes relacionados con la suspensión de los contratos de trabajo, de conformidad con la legislación costarricense.

**¿Qué es la suspensión de contratos?**

Es un procedimiento que posibilita al patrono solicitante, la opción de paralizar las labores de su empresa, sin el pago de salarios.

**¿En qué casos se puede solicitar?**

La suspensión de contratos la puede solicitar el patrono ante la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para que la solicitud sea aprobada, el patrono debe demostrar una situación de fuerza mayor que le imposibilite seguir operando en parte o en toda la organización. Los casos de fuerza mayor, dependerán de cada situación particular (falta de materia prima, orden de cierre sanitaria por parte del Ministerio de Salud, falta de repuestos que afectan el funcionamiento de equipos, afectación grave desde la perspectiva financiera, etc.)

**¿Dónde se encuentra regulada?**

Se encuentra regulado en el artículo 73 y siguientes del Código de Trabajo

**¿Cómo se diferencia de una terminación laboral?**

La suspensión de contratos es diferente a una terminación de la relación laboral. La suspensión mantiene la antigüedad laboral y los derechos acumulados, para ser reanudada cuando vuelvan a las labores.

**¿Qué tipo de contratos se pueden suspender?**

Todo tipo de contrato de trabajo y con cualquier trabajador, no importando la posición que tenga en la empresa.

**¿Este proceso también aplica para los servicios profesionales?**

No. Solo aplica para las personas que sean empleados directos del patrono.

**¿Qué sucede si no hay contratos escritos, aplica la suspensión igual?**

Igual aplica la suspensión del "contrato realidad".

**¿Puede el patrono declarar suspendido un contrato sin autorización de MTSS?**

Legalmente no lo puede hacer ya que requiere aprobación del MTSS. Si lo hace se expone a ser demandado en la vía judicial.

**¿Cuál es el plazo de la suspensión?**

No se estipula un plazo específico en la ley, el mismo se determina de conformidad con cada caso particular.

**¿Afecta la suspensión el aguinaldo y las vacaciones?**

Sí. El tiempo de la suspensión afecta el total de aguinaldo a recibir ya que no se percibe salario, y las vacaciones se afectan ya que el trabajador no ejecuta labores para acumular el derecho al descanso.

**¿Durante la suspensión, el trabajador sigue cubierto con la CCSS?**

Sí.

**¿Durante la suspensión el trabajador sigue cubierto por el seguro de riesgos de trabajo?**

No, ya que el colaborador no se encuentra trabajando.

**¿Una vez que pasa la suspensión, el trabajador puede cobrar algún monto retroactivo de los salarios no pagados?**

No se puede cobrar ningún monto retroactivo, en tanto la empresa haya cumplido con el proceso frente al MTSS.

**¿Durante la suspensión, el patrono puede darle al colaborador algún monto de dinero como ayuda o gratuidad?**

Sí. El monto no tendría naturaleza salarial para efectos de Seguridad Social.

**¿Se podría aplicar una sanción disciplinaria durante una suspensión del contrato?**

Sí, ya que durante la suspensión se mantienen todos los derechos y deberes de los trabajadores.

**¿Cuánto tiempo tiene un colaborador para incorporarse a trabajar después de finalizado el periodo de suspensión?**

Dentro de un periodo máximo de 15 días después de levantada la suspensión, todos los trabajadores deben incorporarse a sus labores; de no ser así, se puede proceder con el despido sin responsabilidad patronal.

**¿Podría decretarse la suspensión por parte del MTSS de manera retroactiva que abarque el primer día en que se cerró la empresa?**

Sí. Para esto el patrono debe solicitar la suspensión, dentro de los 3 días siguientes, en que se generó el tema de fuerza mayor que provocó la solicitud de suspensión.

**¿Se puede despedir con responsabilidad patronal durante el periodo de suspensión?**

Sí.

**¿Se deben pagar cargas sociales durante la suspensión de un contrato?**

No, ya que las cargas sociales se aplican a salarios pagados y durante la suspensión no se paga salario.

**¿Se dejan de pagar beneficios como company car, car allowance, pago de vivienda etc., en caso de suspensión de contrato de trabajo?**

Se debería de suspender el pago de este tipo de beneficios salariales; salvo que la empresa decida continuar con algún beneficio.