

"SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO"

*Trabajo presentado al Dr. Edgar Alfaro Muñoz
Cátedra de Derecho Laboral II
por Miguel A. González Salazar y
German Edo. Cascante Castillo*

I

INTRODUCCION

Con el presente trabajo se pretende cumplir con uno de los requisitos del curso de Derecho Laboral II, que imparte el Prof. Dr. Edgar Alfaro Muñoz, cual es desarrollar la institución de la Suspensión de los Contratos de Trabajo, sus causas y sus efectos, de conformidad con el programa oficial para este curso, y a la luz de la doctrina, tanto nacional como extranjera, la legislación y la jurisprudencia.

Por ser la Suspensión de los Contratos de Trabajo una institución tan amplia del Derecho Laboral, que recibe diverso trato tanto a nivel doctrinal como legislativo, no pretendemos por ello, con el presente estudio, dar por agotado el tema sino tan solo enunciar a nivel doctrinal la opinión de diversos autores, confrontada con las causas de suspensión de contratos de trabajo (individuales y colectivas) que contiene nuestra legislación laboral, la que de por sí es el objeto de este trabajo, con el propósito de formarnos un criterio más amplio sobre esta Institución, para efectos de estudio, ya que en última instancia son las circunstancias económicas, políticas y sociales de un país las que determinan las principales causas de suspensión de contratos de esa realidad determinada, las cuales deben irse adaptando día con día, a fin de que el Derecho no constituya *"un obstáculo al cambio social"*.

II

SUSPENSION DE CONTRATOS DE TRABAJO

DEFINICION

Antes de abordar el tema es preciso establecer el significado jurídico de la figura, con el objeto de determinar luego las causas legales que originan una situación suspensiva del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrono ni para el trabajador.

Para José Vida Soria, *"suspensión es... una vicisitud por la que puede atravesar el contrato, que en un determinado momento encuentra no cumplida la normal ejecución de las prestaciones objeto del mismo"* (1). Para Mario De La Cueva, *"la suspensión de las relaciones de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono cuando adviene alguna causa o circunstancia distinta de los riesgos del trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo"* (2). Según Guillermo Cabanellas, *"la suspensión consiste en la paralización de los*

-
- (1) VIDA SORIA, (José), *"La Suspensión del Contrato de Trabajo"*. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965, p. 3.
- (2) DE LA CUEVA, (Mario), *"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"*. Editorial Porrúa S. A., México, 1972, p. 231.

efectos del contrato de trabajo en cuanto a la prestación de servicios; y en ocasiones, también, con respecto a la retribución que debe percibir el trabajador" (3).

La definición de Vida Soria es muy amplia ya que no alude a las causas legales, a las que el ordenamiento jurídico contempla como válidas para suspender el contrato de trabajo sin responsabilidad para las partes, lo que nos parece incorrecto; la definición que da De La Cueva no parece aplicarse en forma total a Costa Rica, ya que excluye el riesgo de trabajo, el cual —como veremos oportunamente, aunque nuestro Código de Trabajo no lo menciona como causa de suspensión de contratos de trabajo, es locierto que el riesgo profesional, (accidente de trabajo y enfermedad profesional), produce los mismos efectos que otras causas que el Cósigo señala expresamente como suspensivas del contrato de trabajo. Por lo anterior, la definición que nos brinda Cabanellas nos parece la más comprensiva y exacta (.,).

Como nuestro trabajo se circunscribe al estudio de la legislación costarricense resulta conveniente establecer la opinión de nuestros Tribunales sobre lo que es la suspensión de contratos de trabajo; en lo que interesa, la Casación No. 91, II Semestre, del año 1975, Vargas Saborío contra el Estado, al distinguir entre suspensión y disolución, dice:

"La suspensión ... está condicionada por la presencia de una circunstancia que no permite que el trabajador desarrolle una actividad durante algún tiempo..., no sólo no produce la disolución de la relación de trabajo, sino que por el contrario su finalidad es mantenerla viva durante el tiempo de la condición suspensiva, con el propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca esa causa que la produjo y pueda surtir nuevamene todos sus efectos".

En otro aparte de la misma sentencia de Casación No. 91 indicada, el máximo Tribunal Costarricense expresa:

"... concorde con ese interés por mantener la estabilidad es la suspensión de la relación individual de trabajo, que tiene por objeto mantener la relación y suspender temporalmente la producción de sus efectos que son la obligación de prestar el servicio y la de pagar el salario, sin responsabilidad para el patrono o para el servidor, cuando adviene alguna circunstancia que impide al trabajador cumplir con sus deberes".

En síntesis, puede decirse que la suspensión de contratos de trabajo está constituída por

una inejecución temporal de alguna o algunas de las prestaciones fundamentales, como pueden ser la de ejecutar el trabajo por parte del trabajador y la de abonar la remuneración por parte del patrono, sin responsabilidad para las partes intervinientes en el contrato.

El artículo 73 del Código de Trabajo Costarricense no define lo que es la suspensión de contratos de trabajo, sino que alude a los efectos que *no* tiene la figura, diferenciándola de la disolución de los contratos, y no incluya la suspensión individual sino sólo la colectiva —parcial o total—. La suspensión individual está en otras normas: arts. 78, 79, 96, 105, etc.

III

CAUSAS INDIVIDUALES DE SUSPENSION DE CONTRATOS DE TRABAJO

Son aquellas que impiden al trabajador, considerado unilateralmente, cumplir con su obligación de ejecutar el trabajo para el que fue contratado; no se trata de un fenómeno que impida a un grupo de trabajadores de una empresa, o a la totalidad, llevar a cabo la prestación de sus servicios; dichas causales, sin embargo, no se encuentran contenidas en un solo artículo sino en

(3) CABANELLAS, (Guillermo). *"Contrato de Trabajo". (Parte General)*, Vol. III, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1964, p. 31.

(4) Para ampliar sobre definiciones de suspensión de contratos de trabajo ver: BAYON CHACON, G. y PEREZ BOTIJA, E. *"Manual de Derecho del Trabajo"*, Séptima edición, Vol. II, Madrid, 1967, p. 507.

varios, e inclusive en diferentes Capítulos (Capítulo Sexto del Título Segundo y Capítulo Segundo, Sección V, del Código de Trabajo).

ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO

ENFERMEDAD:

Esta causa de suspensión individual de contratos de trabajo está contenida en el artículo 79 del Código de Trabajo. Una correcta interpretación de dicho artículo nos indica que la *"enfermedad comprobada"* que incapacite al trabajador *"para el normal desempeño de sus labores durante un período no mayor de tres meses"* es causa de suspensión sin responsabilidad para ninguna de las partes, siempre y cuando el trabajador esté protegido por el Régimen de Enfermedad y Maternidad de la Caja Costarricense de Seguro Social; supuesto en el cual el trabajador incapacitado gozará de medio salario hasta por veintiseis semanas.

En el caso contrario, esto es, que el trabajador no esté protegido por la Ley de Seguro Social o por disposiciones especiales, la enfermedad es causa de suspensión de los contratos de trabajo, pero el patrono tiene la obligación de pagar medio salario durante un mes después de un trabajo continuo no menor de tres ni mayor de seis meses; medio salario durante dos meses cuando el trabajador hubiere laborado continuamente durante un lapso mayor de seis meses y menor de nueve meses, y medio salario durante tres meses si hubiere trabajado continuamente durante más de nueve meses. El primer supuesto se extrae de la combinación del citado artículo 79 del Código de Trabajo y del artículo 35, inciso 1, del Reglamento del Seguro de Enfermedad y Maternidad, que evidentemente resulta una norma más favorable para el trabajador que la contenida en aquél, dado que, como se dijo antes, otorga un subsidio consistente en medio salario hasta por un plazo máximo de veintiseis semanas. Interpretado así el artículo 79 del Código de Trabajo, la facultad patronal de despedir al trabajador, que contiene el artículo 80, podría ejercerse hasta que transcurran las veintiseis semanas establecidas en el artículo 35, inciso 1, del Reglamento de Seguro de Enfermedad y Maternidad de la Caja Costarricense de Seguro Social. Además el patrono puede colocar interinamente a otro trabajador en lugar del incapacitado.

Sin embargo, la jurisprudencia nacional es mayoritaria en cuanto a considerar que transcurridos los tres meses de incapacidad para laborar por enfermedad, independientemente de que se trate de un trabajador asegurado o no, el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo, lo cual, a todas luces viene a afectar al trabajador cuya incapacidad para laborar por enfermedad exceda el lapso de tres meses, ya que perderá su empleo y la Caja Costarricense de Seguro Social no le reconocerá la prestación en dinero durante el tiempo posterior al despido (es decir, durante los tres meses posteriores al del despido) sino sólo los demás derechos como serían asistencia médica, medicamentos, etc... Según disposición expresa del artículo 26 del tantas veces citado Reglamento del Seguro de Enfermedad y Maternidad; perjuicio que confirman nuestros tribunales cuando se señala que: *"... ese medio salario no tiene el patrono obligación de pagarlo cuando la incapacidad se produce estando ya terminado el contrato laboral"* (1975. —TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO DE ALAJAJUELA, No. 1141 de las 14:08 hs. del 1 de agosto. Ordinario de J.M.U.U. c. A.R.A.).

La doctrina ha fundamentado el derecho del trabajador a seguir percibiendo la indemnización durante cierto tiempo de la incapacidad; en ese sentido Deveali expone: *"Por razones humanitarias la ley se aparta del principio que consiste en atribuir íntegramente el riesgo de accidente o enfermedad a la propia víctima. Pero también se ha guardado de hacer recaer en forma total sobre el comercio y la industria la reparación de tales infortunios, a ello se debe que el sistema autorice a continuar percibiendo el salario sólo por cierto tiempo"*(5).

Creemos que la tesis expuesta por Deveali tiene perfecta aplicación en Costa Rica para

(5) DEVEALI, (Mario L.), *"Tratado de Derecho del Trabajo"*, T. 1, Ediciones La Ley S. A., Buenos Aires, 1964, p. 511.

justificar la obligación patronal de pagar medio salario en los términos fijados en el artículo 79, párrafo segundo del Código de Trabajo.

Por otra parte, debe hacerse mención que la doctrina extranjera y la jurisprudencia nacional exigen que la enfermedad *no sea una consecuencia de culpa del trabajador*; en tal sentido la Sentencia del Tribunal Superior de Trabajo, No. 2219 de 10:30 hrs. del 11 de diciembre de 1984, que señala que la enfermedad contraída por culpa del trabajador no opera como una causa de suspensión sino más bien de despido, refiriéndose a un caso de alcoholismo; criterio similar sigue el autor Deveali quien dice: *"Para que el empleado tenga derecho a gozar de los salarios por enfermedad, es preciso que la misma le sea inculpable, es decir ajena en cualquier medida a su propia determinación"* (6).

En nuestro país, además, por vía jurisprudencial se establece que para que la enfermedad surta efectos como causa de suspensión se requiere: *"Tratándose de un trabajador asegurado, para justificar sus ausencias al trabajo, debe probar su enfermedad por medio de dictamen de la Caja de Seguro Social y no de un médico particular"* (1974. TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, No. 23 de 9:30 hrs. del 4 de enero. Gestión de despido c. V.G.L.).

Para terminar creemos que la definición que de enfermedad nos da Vida Soria encaja perfectamente en la legislación costarricense: *"Todo proceso patológico que ocasione al que lo padece un menoscabo físico y que no sea consecuencia de, o debido a, un accidente de trabajo"* (7).

ACCIDENTE DE TRABAJO (RIESGO PROFESIONAL EN COSTA RICA):

No se encuentra expresamente contemplado como causa de suspensión, pero es evidente que tiene los mismos efectos que los fenómenos que el Código estatuye como causas de suspensión de contratos de trabajo. En Costa Rica, en realidad es el riesgo profesional el que constituye una causa de suspensión; es decir, el concepto más amplio que incluye no sólo al accidente de trabajo sino también a la enfermedad profesional.

El accidente de trabajo es definido por el Código de Trabajo en el artículo 203, párrafo segundo, de la siguiente manera: *"Accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo y durante el tiempo que lo realice o debiera realizarlo. Dicha lesión ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior"*. Se trata de una lesión corporal; la misma es resultado del trabajador, y no de otro fenómeno cualquiera; tal lesión debe producirse durante el período de trabajo, o al menos cuando debiera estarse ejecutando; y ha de ser producto de una *"acción repentina y violenta de una causa exterior"*, es decir no interna del organismo del trabajador, no de una deficiencia orgánica. Una definición similar a la del Código de Trabajo de Costa Rica contiene el artículo 79 de la Ley del Contrato de Trabajo Española, la cual lo contempla como: *"Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión, o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena"* (8); ésta contempla la ajenidad del trabajo, lo que no expresa la costarricense, sin embargo ha de sobreentenderse.

El mismo artículo 203, en su párrafo tercero, dispone los requisitos que debe reunir la enfermedad profesional: a) ha de ser resultado inmediato, directo e indudable de la clase de labores que ejecuta el trabajador, y b) provocada por una causa externa que ha actuado en una forma lenta y continua en el organismo de éste.

El ya citado artículo 203 define también, lo que es el riesgo profesional el accidente o enfermedad profesional, a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta ajena. Aquí la ley contempla la ajenidad del trabajo.

(6) DEVEALI, Marlo, *Op. cit.* p.510.

(7) VIDA SORIA, (José), *Op. Cit.* p. 4.

(8) VIDA SORIA (José), *Op. Cit.* p. 156.

La duda que puede presentarse en cuanto a si es o no una causa de suspensión de contratos, viene dada por la circunstancia de que los riesgos profesionales están regulados por un capítulo específico, diverso al correspondiente de las causas de suspensión de contratos de trabajo, en razón a sus efectos como se indicó antes. Como causa de suspensión se deriva de la combinación de los artículos 213 a 248, 249 y 250 del Código de Trabajo. El primero obliga al patrono a reponer al trabajador *"en cuanto esté capacitado y siempre que no haya recibido indemnización por incapacidad permanente, ni haya transcurrido un año, a partir de la fecha en que quedó incapacitado"*. El segundo establece la obligación del patrono de procurarle al trabajador una nueva ocupación, siempre que sea posible, cuando no pudiere emplearse en la original, estando facultado para tal efecto a realizar los movimientos de personal necesarios. El tercero señala la facultad patronal de emplear un trabajador sustituto, el cual no tendrá derecho a ninguna indemnización si hubiese que reintegrar al incapacitado. Reunidos los requisitos anteriores, es decir que la incapacidad no exceda de un año y que el trabajador no haya recibido pago por concepto de incapacidad total permanente, evidentemente el contrato de trabajo respectivo se encuentra suspendido. Esta tesis la confirman Bayón Chacón y Pérez Botija, cuando textualmente manifiestan: *"Los accidentes de trabajo pueden producir incapacidad laboral transitoria, o invalidez provisional o permanente, de diversos grados. Hasta que no se produzca una declaración de posibilidad de reanudación del trabajo, aunque con limitaciones, el contrato queda en suspenso y el salario sustituido por las prestaciones de la seguridad social"* (9).

Por último, resulta conveniente introducir el texto de un extracto de sentencia que define o distingue claramente el accidente de trabajo y la enfermedad profesional; dicho texto es el siguiente:

"La diferencia esencial entre accidente de trabajo y enfermedad profesional radica en que el primero se produce siempre por la acción repentina y violenta de una causa exterior (Independientemente de la constitución orgánica de la víctima) mientras que la enfermedad se presenta bajo la forma de un proceso lento y continuado, proveniente de una causa igualmente lenta y durable; aunque bien puede presentarse en forma repentina y violenta, siempre que su evolución haya sido progresiva en el organismo del individuo afectado" (10).

PRISION:

Esta causa de suspensión está expresamente contemplada como tal en el artículo 78 del Código de Trabajo. Comentando dicho artículo, el Licenciado Alvaro Valerio Sánchez dice: *"La norma legal... por ser omisa, hace necesario analizar varias situaciones; así la misma señala como requisitos que el arresto o prisión preventiva sean seguidos de sentencia absolutoria, omitiéndose la posibilidad de que el proceso respectivo termine con un auto de sobreseimiento definitivo, o bien que dicho proceso se suspende si es dictado un auto de sobreseimiento provisional o prórroga extraordinaria. No obstante esa omisión, no existe duda de que ambas situaciones, para los efectos legales consiguientes se equiparan a la sentencia absolutoria. Por el contrario, si el trabajador sometido al proceso no obtiene sentencia absolutoria, no existe obligación patronal de readmitir al trabajador, ya que se estaría en presencia de la causal del inciso k del artículo 81 del Código de Trabajo"* (11).

El Tribunal Superior de Trabajo de Alajuela, en sentencia No. 775 de 16:12 hs. del 10 de junio de 1974, en Ordinario de J.A.Q.C. c. C.B. de C.R., expone:

"En las detenciones o arrestos que las autoridades judiciales hagan de un trabajador en los que de hecho, o legalmente no haya la posibilidad de que se produzca una sentencia con-

(9) BAYON CHACON, G. y PEREZ BOTIJA, E. *"Manual de Derecho del Trabajo"*, Séptima Edición, Imprenta José Luis Cosano, Vol. II, Madrid, 1967.

(10) Cas. No. 18 de 15 hrs. del 3 de abril de 1974.

(11) VALERIO SANCHEZ, (Alvaro). *"Conceptos sobre algunos aspectos de la Relación Laboral"*, Tercera Edición, Editorial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1972, p. 26.

denatoria o absolutoria, es menester, para determinar si tal evento suspende o no el contrato de trabajo, investigar las causas del arresto o la detención, con el propósito de saber si hubo o no en ello responsabilidad del trabajador, responsabilidad que debe ser clara, evidente, porque los casos dudosos deben ser resueltos a favor del trabajador”.

En un evento como el que expone la sentencia, si no hay responsabilidad del trabajador en la causa que motiva el arresto o detención, el contrato queda suspendido, lo mismo sucede si hay duda.

Por su parte, la Sala de Casación, en sentencia No. 128 de las 15:30 hrs. del 16 de octubre de 1975, en Ordinario de F.A.G. c. C.C.S.S., manifiesta: *“Si en contra del trabajador de confianza está en trámite un proceso por administración fraudulenta, tal situación afecta la confianza en él depositada y en esas circunstancias el patrono puede hacer valer la suspensión del contrato mientras se esclarecen los hechos que dieron lugar a que se decretara en su contra la prisión”.* Esta resolución contempla el caso de la prisión preventiva, o sea que hay en un curso un proceso contra el trabajador, sin embargo, el artículo 78 también contempla el arresto que administrativa o judicialmente se haga del trabajador; a este respecto nuestros tribunales consideran que si el arresto está motivado por ebriedad no es causa de suspensión sino más bien de disolución del contrato de trabajo (en tal sentido ver: 1974. TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO DE ALAJUELA, No. 775 de 16:12 hrs. de 10 de junio. Ordinario de J.A.Q.C. c. C.B. de C.R.).

Cuando el trabajador sufre arresto o prisión preventiva debe avisar al patrono, dentro de los tres días siguientes, de la causa que le impide asistir a su trabajo, y una vez cesada la misma, a reanudarlo dentro de los dos días siguientes.

Esta es una causa de suspensión sin responsabilidad para las partes. En España no se contempla como causal independiente y los tratadistas la incluyen en los supuestos de fuerza mayor temporal. (12).

Mario De La Cueva considera que en el caso de prisión preventiva, si se declara la culpabilidad del trabajador se producirá la disolución característica de la relación de trabajo; de lo contrario, el patrono debe cubrir al trabajador los salarios que deje de percibir *porque cuando la causa que motivó la prisión preventiva provenía de la defensa de la persona o intereses del patrono, se trata de un riesgo de empresa.* (13).

De lo expuesto anteriormente se deduce que la prisión preventiva y el arresto son causa de suspensión de contratos de trabajo, sin responsabilidad para las partes, cuando el hecho que los motiva es inculpable para el patrono y para el trabajador, puesto que impide la ejecución del trabajo por parte del asalariado durante el tiempo que éste se ve privado de su libertad.

SUSPENSION DISCIPLINARIA:

Esta causal de suspensión de los contratos de trabajo, se fundamenta en que: *“La posibilidad de aplicar sanciones debe serle conocida a la empresa, como consecuencia de sus poderes directivos”* (14).

En la legislación costarricense no está contemplada expresamente como una causa de suspensión y menos aún definida. Sin embargo, conforme a los artículos 66, 67 y 68 del Código de Trabajo, se señala como una facultad patronal siempre y cuando esté contenida en un Reglamento Interior de Trabajo, que debe ser aprobado por la Oficina Legal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y elaborado por el patrono en conformidad con la legislación laboral existente y los contratos de trabajo establecidos que se pone en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación al día en que empezará a regir, mediante dos ejemplares ubicados en dos de los sitios más visibles del centro de trabajo.

(12) VIDA SORIA, (José), *Op. Cit.* p. 197.

(13) DE LA CUEVA, (Mario). *Op. Cit.* p. 235.

(14) DEVEALI, (Mario), *Op. Cit.* p. 535.

La ley establece un límite máximo de ocho días de suspensión del trabajo por esta causal, sin goce de sueldo y como requisito de eficacia el haber oído al interesado y a los compañeros que éste indique para probar su inculpabilidad (artículo 68, inciso e). Sin embargo, *ha de decirse que la ausencia del Reglamento Interior de Trabajo, por no ser obligatoria su emisión no impide, a nuestro juicio, de conformidad con los principios generales del Derecho Laboral, que el patrono pueda suspender a un trabajador, en vez de despedirlo, cuando así pudiere hacerlo.*

En síntesis, la sanción disciplinaria es una causa de suspensión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrono; pero la misma debe estar en íntima relación con la causa que la motiva, con la indisciplina que se pretende corregir; de tal suerte que si se da una suspensión desproporcionada, el trabajador está facultado para alegar el pago del tiempo que constituya exceso en la suspensión.

MATERNIDAD:

Esta es una causa de suspensión contenida en otras legislaciones y desarrollada como tal por la doctrina extranjera. En nuestro país pareciera que está contemplada como un derecho de la trabajadora embarazada impuesto por el Derecho en forma de protección como parte de la seguridad social, según se desprende de los artículos 95 y 96 del Código de Trabajo, y artículo 43 del Reglamento del Seguro de Enfermedad y Maternidad de la Caja Costarricense de Seguro Social. Sin embargo, por una práctica antijurídica se ha configurado, de hecho aunque no de derecho, como una causa de suspensión del contrato de trabajo *sin responsabilidad para el patrono ni a la trabajadora*, en el sentido de que se ha venido incumpliendo el pago de las dos terceras partes del sueldo que le corresponde a la trabajadora durante su incapacidad, cuando no se abonare a vacaciones, o lo que le falte para que lo reciba completo si está acogido a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social, por parte del patrono. En consecuencia, la práctica ha sido que, en tratándose de trabajadoras aseguradas, el patrono sólo concede la licencia para que se ausente del trabajo y no le paga la proporción del salario a que está obligado, recibiendo aquellas sólo el 50^o/o de su sueldo mensual durante los treinta días anteriores y posteriores al parto que le concede el Seguro Social conforme el artículo 43 del ya citado Reglamento. De conformidad con el artículo 96 tiene derecho a conservar su empleo.

CAUSAS DE SUSPENSION COLECTIVA DE CONTRATOS DE TRABAJO

Están contenidos en los artículos 73 a 77 del Código de Trabajo y las causas, concretamente en el artículo 74, sin embargo, éstas deben completarse con la huelga y el paro, contenidos en los artículos 364 y siguientes y 372 y siguientes, respectivamente.

El artículo 74 contiene tres incisos que contemplan causas de suspensión colectiva, parcial o total, de contratos de trabajo: a) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono.

Esta es una causa de suspensión de contratos de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las partes, siempre y cuando la carencia de materia prima *no sea imputable al patrono*, pues de serlo deberá pagar los salarios durante el tiempo que por esa circunstancia hayan dejado de prestar su servicio los trabajadores (Art. 69 - 9). Por ejemplo, los eventos o dificultades que puedan hacer difícil la consecución de la materia, tales como el aumento en los costos, los defectos de ella, la escasez en el mercado nacional, vienen a constituir *“riesgos de empresa, eventualidades previsibles y naturales de la actividad empresarial y en consecuencia, no configuran la causal establecida en el inciso a) del artículo 74 del Código; por otra parte, si el patrono no ha agotado todos los medios posibles para conseguir la materia prima o con su negligencia e imprevisión ha hecho que la misma falte, tampoco se inserta esa falta de materia prima en la citada causal, dado que existe culpa patronal.* La regla opera en el sentido de que el patrono debe demostrar la falta de materia prima y que esa carencia no le es imputable a él.

b) La fuerza mayor o el caso fortuito, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Nuestra ley no distingue la fuerza mayor y el caso fortuito sino que los equipara como cau-

sas de suspensión, igual sucede en España(15). Sin embargo, en doctrina suelen diferenciarse ambos conceptos aludiéndose por caso fortuito a lo imprevisible, y por fuerza mayor lo inevitable(16). Tal distinción, por lo dicho antes, no tiene utilidad práctica en nuestro Derecho Laboral.

Para que operen legalmente como causa de suspensión de contratos sin responsabilidad para ninguna de las partes, se requiere: a) que sean productores de la suspensión, sin que haya otra alternativa que la paralización de labores; b) que no exista otro suceso que medie entre la suspensión y el caso fortuito o la fuerza mayor; y c) que esa suspensión sea efecto únicamente de la fuerza mayor o el caso fortuito, en los que éstos son determinantes. *Si tales fenómenos no son productores directos, necesarios e inmediatos de la suspensión/no constituyen una causal ajustada a derecho para que la suspensión se de sin responsabilidad patronal.*

Bayón Chacón y Pérez Botija consideran que la fuerza mayor es causa de suspensión siempre y cuando la imposibilidad del trabajo no sea definitiva o permanente (17). Según estos autores, las suspensiones fortuitas se caracterizan por ser ajenas a la voluntad del legislador e independientes de la decisión de los sujetos de la relación laboral (18).

Estas son las causales que más se alegan en Costa Rica para suspender los contratos de trabajo. Por ejemplo, en 1979 de un total de 23 diligencias tramitadas por la Inspección General de Trabajo en 17 se alegó el caso fortuito o la fuerza mayor.

c) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y

c) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

En este inciso se contemplan dos causas: la muerte del patrono por un lado, y su incapacidad por el otro. La ley se refiere al patrono persona física y no a las personas jurídicas. Las características que deben reunir esas causas vienen a ser las mismas que las de la fuerza mayor y el caso fortuito en cuanto a la provocación de la suspensión; sea, la inmediatez, la necesidad y la causalidad directa. Por la vía del ejemplo puede indicarse que si el propietario del centro de trabajo muere o se ve incapacitado para atender su empresa, pero un hijo suyo, un apoderado o un administrador, puede seguirlo atendiendo, aquél suceso no estará configurado en los supuestos que señala el inciso c) del artículo 74 del Código.

V

EL PROCEDIMIENTO

En cualquiera de los tres casos anteriores, el órgano designado por la ley ante el cual debe comprobarse la causal que da pie a la suspensión, es la Inspección General de Trabajo; el plazo para iniciar la gestión es el de los tres días posteriores al de la conclusión de aquel en que se dio el suceso justificante —es lógico— que se trata de días hábiles, siguiendo la regla procesal civil y la suspensión se hace efectiva, si se declara con lugar, “desde la conclusión del día en que ocurrió el hecho que le dio origen” (Art. 75 Cód. Trabajo); es decir, a partir del nuevo día siguiente. Apoyada en esta disposición, la Inspección General de Trabajo, ha declarado que *no puede justificarse legalmente una interrupción del trabajo cuando la misma no excede el propio día en que ocurrió el hecho causante*. Aparte de lo anterior, la Inspección ha argumentado razones prácticas muy lógicas, en el sentido de que sería imposible tramitar todas las suspensiones que se dieran con ta-

(15) VIDA SORIA, (José), *Op. Cit.* p. 185.

(16) CABANELLAS, (Guillermo), *Op. Cit.* p. 478.

(17) BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA, *Op. Cit.* p. 509.

(18) BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA, *Op. Cit.* p. 508.

les características, es decir, *sin que excedan de un día (19)*. La misma entidad ha considerado, también, que *no procede* el trámite de una suspensión de contratos *cuando no ha habido un suceso paralizador de las labores (20)*. La causa legal justificadora de la suspensión debe probarse por todos los medios, ya sea por parte de los herederos del patrono, como en el caso de muerte, o por ésta directamente en los demás casos —excepto que esté incapacitado, caso en el cual los familiares están facultados para realizar la gestión correspondiente—, pudiendo iniciarse ante cualquier Inspección Cantonal, Regional o Provincial del Ministerio de Trabajo. Si la Inspección de trabajo considera que no existe la causal alegada, declarará sin lugar la solicitud, esta declaratoria es importante por cuanto, en tal supuesto, *los trabajadores están facultados para dar por terminados sus contratos de trabajo con responsabilidad patronal*, esto es con derecho a pre-aviso, auxilio de cesantía y cualquier otra indemnización que pudiere corresponderles (artículo 75, párrafo 3ro.).

Cabe advertir que la resolución de la Inspección General de Trabajo en uno u otro sentido, es apelable ante el Ministro de Trabajo, dentro de los *quince días* siguientes al de su notificación, según dispone expresamente el artículo 139 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, No. 1860 de 21 de abril de 1955 y sus reformas.

Como se dijo antes, el artículo 74 no agota las causas de suspensión colectiva de los contratos de trabajo aceptados en nuestro Derecho, puesto que no contiene la huelga y el paro, fenómenos que son causa de suspensión de contratos de trabajo cuando son declarados legales.

HUELGA:

La huelga se encuentra regulada, como causal de suspensión de los contratos de trabajo en el artículo 365 del Código de Trabajo, el cual textualmente dice: *"La huelga legal suspende los contratos vigentes en la empresa, lugar o negocio en que se declara, por todo el tiempo que ella dure"*. Como causal de suspensión opera la huelga legal no así la declarada ilegal, dado que el artículo 370 señala que la misma *termina, "sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo celebrados por los huelguistas..."*. No es una consecuencia de pleno derecho.

El artículo 364 del citado cuerpo legal, define lo que es la huelga legal: *"Huelga legal es el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes"*. Esta definición sin embargo, es incompleta, consideramos más exacta la que, a contrario sensu puede extraerse del concepto que de huelga ilegal nos da el Tribunal Superior de Trabajo cuando dice: *"El movimiento de suspensión colectivo de labores que no tenga por finalidad el mejoramiento de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, que no haya agotado de previo los procedimientos de conciliación, que no constituya el sesenta por ciento de las personas que trabajan en la empresa, lugar o establecimiento de que se trate, será declarado ilegal..." (21)*. A los elementos señalados debe agregarse que se requiere un mínimo de tres trabajadores (Art. 364 Cód. Trabajo).

Debe señalarse que la doctrina moderna, en forma mayoritaria, acepta la huelga legal como causa de suspensión de la relación de trabajo; en tal sentido expresa Deveali *"... cuando se produce un movimiento colectivo y concordado en procura de mejores condiciones de trabajo, llegando al caso de labor, como último ratio, no se proponen (los trabajadores), justamente al cese de labor, como último ratio, no se proponen (los trabajadores), justamente, romper el vínculo, sino continuar en la empresa, pero a condición de que las anteriores o actuales condiciones sean modificadas a su favor"* (22). Empero hay doctrina que dice que la huelga rompe con los

(19) Suspensión de Contratos de Trabajo en Empresa Walster S. A. No. 274.

(20) Suspensión de Contratos de Trabajo en Empresa DICIE S. A. No. 290.

(21) DEVEALI, (Mario), *Op. Cit.* p. 541; en igual sentido CABANELLAS, (Guillermo), *Op. Cit.* p. 478.

(22) CABANELLAS, (Guillermo), *Op. Cit.* p.p. 479—480.

contratos de trabajo; es la sostenida por Capitant y Cuché (23). (Pero es doctrina de pasada, salvo en la legislación belga).

José Vida Soria considera que en España, y acorde con el Decreto de 20 de setiembre de 1961, relativo a formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas, la doctrina mayoritaria se inclina por pensar que en el caso de huelga "*legítima*" hay suspensión del contrato de trabajo, mientras que tratándose "*de la ilegítima se estima que existirá suspensión en tanto en cuanto el acreedor de trabajo no ejercite una acción de despido que el Decreto le otorga*" (24). Sin embargo, este autor considera, que si el acreedor no despiden no hay suspensión sino que el contrato sigue su curso (24).

Según Cabanellas, aún la huelga declarada ilegal no rompe, en forma automática, los contratos de trabajo, sino que es necesaria una *intimación del patrono para que los trabajadores se reincorporen a su trabajo*, y en caso de no hacerlo, entonces procede la disolución de los contratos respectivos (25). Agrega el citado autor que en los casos en que la ley declara que la huelga ilícita es causa de disolución del contrato, pero el patrono readmite a los trabajadores en su empleo, el contrato de trabajo continúa, porque el patrono ha dejado de ejercer una facultad conferida por la ley (26).

Consideramos que el criterio sostenido por los autores Vida Soria y Cabanellas, en cuanto a que declarada ilegal la huelga, si el patrono no ejercita las acciones correspondientes de despido, los *contratos de trabajo* continúan vigentes, es aplicable perfectamente en nuestra legislación laboral (art. 370 Cód. Trabajo), por no existir ruptura de pleno derecho.

Por otra parte, no obstante que la Casación de las 14:30 hrs. del 16 de julio de 1948 expone:

"Procede el rompimiento del contrato de trabajo sin responsabilidad patronal, cuando los trabajadores dejan temporalmente el trabajo, para ir a forzar al patrono a que les conceda un aumento de salario, sin seguir los procedimientos que establece la ley respectiva, sino más bien promoviendo un movimiento huelguístico ilegal".

Creemos, con Cabanellas, que es necesaria una intimación patronal para que los trabajadores se reincorporen a su trabajo, sin la cual por razones de buena fe y de equidad, no se produce la disolución de los contratos en forma automática, sino que los mismos se mantienen suspendido. La ley no lo señala. Sin embargo, podría lograrse si se toma como punto de partida de la ilegalidad de la huelga el día de declaración de ilegalidad por el Tribunal (Art. 517 C.T.).

EL PARO:

Guillermo Cabanellas dice que, en cuanto al paro patronal debe estarse a lo que dispone la legislación positiva, pero que, en general, surte los mismos efectos que la huelga (22). Esta última afirmación del autor es la que se da en Costa Rica; así el artículo 374 señala que durante el paro legal los contratos de trabajo están suspendidos, sin derecho para los trabajadores a percibir salario u otra indemnización. En caso de paros ilícitos, el artículo 378 del Código le atribuye los siguientes efectos: a) faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos, con responsabilidad patronal; y b) como contra partida a estos derechos del trabajador, obliga al patrono a reanudar sin pérdida de tiempo los trabajos y a pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber perdido durante el período que estuvieron las labores indebidamente suspendidas.

La misma ley se encarga de definir el paro legal diciendo que "*es la suspensión temporal del trabajo, ordenado por dos o más patronos en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales comunes*". La exigencia de que sean "*dos o*

(23) VIDA SORIA, (José), *Op. Cit.* p. 342.

(24) *IBIDEM*.

(25) CABANELLAS, (Guillermo), *Op. Cit.* p. 490.

(26) CABANELLAS, (Guillermo), *Op. Cit.* p. 491.

“más” ha dificultado su ejercicio a los patronos.

VI

EFFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO:

El principal efecto de la suspensión de contratos de trabajo es el de la continuidad del trabajo (artículos 30, inciso c y 73 y 79 párrafo final); así lo señala la jurisprudencia cuando establece que la suspensión del contrato de trabajo “no sólo no produce la disolución de la relación de trabajo, sino que, por el contrario suspensiva...”(27). Tal tesis es también sostenida en doctrina (28), excepto para ciertos casos en que se requiere la prestación afectiva de servicios(29).

Entonces tenemos que el principal efecto de la suspensión de contratos de trabajo es el de la *continuidad del contrato de trabajo*, lo que se traduce en que todos los derechos y obligaciones de las partes se mantienen siempre que sobre ellos no grave la suspensión; así por ejemplo, el trabajador debe abstenerse de “realizar actos que puedan constituir faltas de respeto para el empresario o competencia desleal hacia el mismo o cualquier otro hecho que configure injuria a los intereses de aquel (30). (Artículo 81, Incisos c y 1). Igualmente el patrono está obligado a *mantener los beneficios sobre los que no grave la suspensión, tales como vivienda por ejemplo (31). Vida Soria considera que el contrato persiste incluso en lo que se refiere al trabajo y al salario y que la inejecución de estos dos aspectos es una “desactualización” de los mismos(32). Este principio de continuidad se refleja especialmente en lo que se refiere al empleo y a la remuneración, donde adquiere especial relevancia.*

A: DEL EMPLEO:

Durante el término de la suspensión el patrono está obligado a mantener la plaza al trabajador, con las características y condiciones sustanciales con que se venía dando antes del suceso suspensivo(33).

B. DE LA REMUNERACION:

Vida Soria señala que “*el requisito de la conmutatividad, esencial en la configuración jurídica del salario, impide conceptualmente, que un contrato interrumpido en el trabajo, dé derecho al trabajador al salario*”, ello sin embargo, según el mismo autor no siempre ocurre así, puesto que en algunos casos, las normas imperativas obligan al patrono a dar el salario, tales son los casos de “*interrupción*” (34). O sea, que la regla general se da en el sentido de que si no hay prestación

(27) Casación No. 91 de 10 hrs. del 30 de junio de 1975.

(28) VIDA SORIA, (José), *Op. Cit.* p.p. 62 y 63.

(29) *IDEM*, p.p. 65 y 66.

(30) CABANELLAS, (Guillermo), *Op. Cit.* p. 70. En igual sentido: VALERIO SANCHEZ, *Op. Cit.* p.p. 24 y 25.

(31) CABANELLAS, (Guillermo), *Op. Cit.* p.p. 72 y 73.

(32) VIDA SORIA, *Op. Cit.* p.p. 62 y 63.

(33) VALERIO SANCHEZ, *Op. Cit.* p.p. 24–25; VIDA SORIA, p.p. 62–63; CABANELLAS p.p. 72 y 73.

(34) VIDA SORIA, *Op. Cit.* p. 58.

de servicios no hay remuneración, salvo casos que la misma ley dispone que debe darse.

VIOLACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DURANTE LA SUSPENSION:

Al permanecer vigentes y actuales una serie de derechos y obligaciones de las partes durante la suspensión del contrato de trabajo, ello motiva que el grave incumplimiento de un deber, que debe observar una parte de la relación, constituye motivo justificado para la otra para dar por terminado el contrato. Así por ejemplo, si el trabajador violare los secretos técnicos o empresariales, el patrono estará facultado para dar por terminado el contrato sin responsabilidad suya (artículo 71, Inciso 9 y 81 inciso c del Cód. Trabajo), sin embargo, en casos de suspensión colectiva, debida al art. 74, el trabajador debe emplearse en lo que pueda; por su parte *"cualquier cambio que se opere en relación con el trabajo y que causare un perjuicio grave al servidor, dará origen a una modificación sustancial del contrato, que por lo demás, colocará al trabajador en clara posición de despido, lo que importa es que el trabajador sea readmitido, no que se conserve el puesto"* (35) en este caso con responsabilidad patronal (artículo 83, inciso j del Cód. Trabajo).

En tratándose de una suspensión motivada por enfermedad, la ley dispone que el patrono debe respetar un plazo mínimo de tres meses, de conformidad con el artículo 80 del Código de Trabajo, en el caso de trabajadores no asegurados en el Régimen correspondiente del Seguro Social, o no protegidos por disposiciones especiales como podría ser una Convención Colectiva que dispusiera mejores derechos para el trabajador. Vencido ese plazo, el patrono está facultado para dar por concluido el contrato de trabajo, con el pago del pre-aviso el auxilio de cesantía y demás indemnizaciones a que tuviere derecho el trabajador de que se trate. Si el patrono irrespetase el plazo citado de tres meses, y da por roto el contrato de trabajo antes de concluido el mismo, deberá pagar los extremos legales citados y también el medio salario a que estuviere obligado, según el caso.

En caso de trabajadores protegidos por el Seguro Social, e integrando lo dispuesto en los artículos 79 y 80 del Código de Trabajo con el artículo 35 del Reglamento del Seguro de Enfermedad y Maternidad de la Caja Costarricense de Seguro Social, el patrono no podría ejercer el derecho al despido antes de transcurridos seis meses de Incapacidad por enfermedad, si lo hiciese deberá pagar las indemnizaciones y además la prestación en dinero que les venía otorgando la Caja Costarricense del Seguro Social y que dejare de percibir como consecuencia del despido injustificado.

En el caso de suspensión del contrato de trabajo motivado por arresto o prisión preventiva, una vez cesada la causa, el trabajador debe reintegrarse a sus labores dentro de los dos días siguientes; de no hacerlo se configura una causa justa para el patrono para dar por terminado el contrato sin responsabilidad por su parte (artículos 78 párrafos segundo y 81 inciso 9 del Código de Trabajo).

DIFERENCIAS DE LOS EFECTOS DE LA SUSPENSION COLECTIVA Y DE LA SUSPENSION INDIVIDUAL DE CONTRATOS:

Puede señalarse, como la principal diferencia, el hecho de que la suspensión colectiva se refiere a la totalidad o una parte de los contratos de trabajo existentes en un centro de trabajo (artículo 73 del Código de Trabajo), mientras que la suspensión individual se refiere a un caso único; en el primer caso se suspenden varios contratos y en el segundo sólo uno. La denominación de suspensión colectiva y suspensión individual se derivan precisamente de esas circunstancias. Ambos tipos de suspensión, sin embargo, son semejantes en cuanto a los derechos y obligaciones que emanan de las mismas para las partes. Desde el punto de vista social, evidentemente la suspensión colectiva tiene más graves consecuencias, puesto que una gran cantidad de familias puede verse, durante algún tiempo, sin el ingreso necesario para su manutención.

(35) VALERIO SANCHEZ, *Op. Cit.* p.p. 24 y 25.

CONCLUSIONES

En doctrina se establecen diferentes clasificaciones de suspensiones de contratos de trabajo, así por ejemplo colectivas e individuales; con causa y sin causa o involuntarias y voluntarias, legales o aspectadas; con goce de salario o sin goce de él, etc. (36). En la legislación costarricense se habla de causas colectivas y causas individuales de suspensión solamente. Pero en razón de la posibilidad de contratación que tienen las partes, perfectamente podrían pactarse causas diferentes de suspensión a las señaladas en el Código de Trabajo, siempre y cuando las mismas beneficien al trabajador, pues de crearse por vía contractual causas diversas a las que contempla el Código, sin goce de salario, tales no serían procedentes, porque aquí las establecidas en la ley tendrían el carácter de taxativas.

En doctrina se señalan como causas de suspensión con goce de salario la maternidad, la enfermedad y el accidente de trabajo. En Costa Rica la maternidad, constituida por los descansos pre y post natal a que tiene derecho la trabajadora, entraña la obligación patronal de pagar las dos terceras partes del sueldo de la incapacitada si no estuviere acogida a los beneficios del Seguro Social, o a pagarlo lo que le haga falta para que aquella reciba el sueldo completo, en caso contrario, y siempre y cuando no se le abonare dicho descanso a título de vacaciones, dado que de darse este último supuesto debe pagar el salario completo (artículo 96 del Código de Trabajo). Esta obligación como vimos en su oportunidad, se ha venido incumpliendo sistemáticamente, ya que se da el descanso pero la trabajadora embarazada no ha venido recibiendo ningún porcentaje de sueldo pagado por el patrono, sino sólo la prestación correspondiente que le otorga la Caja Costarricense de Seguro Social.

En cuanto a la enfermedad, ésta sólo obliga al patrono a pagar medio salario, en los términos que la ley expresamente establece, cuando el trabajador no está asegurado ni protegido por alguna disposición especial. En los demás casos nuestro ordenamiento jurídico laboral sólo obliga al patrono a conceder la licencia correspondiente y el salario se ve sustituido por un subsidio que otorga la Seguridad Social.

En relación al accidente de trabajo, en Costa Rica no es más que una parte de un concepto más amplio que es el riesgo profesional. Este no obliga al patrono a remunerar, en ninguna forma, al trabajador durante el período de incapacidad, siempre y cuando el empleado este asegurado en materia de riesgos profesionales, pues en este caso el Instituto Nacional de Seguros subroga al patrono en su obligación de indemnizar al trabajador incapacitado (Art. 253 párrafo 2o. del Código de Trabajo). En el supuesto contrario, esto es que el servidor no este protegido por riesgos profesionales, el patrono sí se verá obligado a pagar las indemnizaciones que la ley señala, según se trate de incapacidad parcial temporal, parcial permanente, total temporal o total permanente; excepto que se demuestre en la vía judicial que el riesgo obedece a fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo, a una provocación intencional de la víctima o al estado de embriaguez imputable a ésta (Art. 210 del Cód. de Trabajo).

Otros ordenamientos jurídicos y la doctrina extranjera contemplan una amplia variedad de causas de suspensión, tales como el servicio militar obligatorio, la excedencia, los permisos extraordinarios, actividades gremiales, etc. Sin embargo, ha de indicarse que los desarrollados anteriormente son los que reciben mayor dedicación por parte de los autores y la legislación.

Por último, debemos indicar que en doctrina se habla indistintamente de suspensión de contratos de trabajo y de suspensión de relaciones de trabajo, lo cual se deriva de que el tratadista de que se trate considere que existe o no el contrato de trabajo.

(36) CABANELLAS, (Guillermo), *Op. Cit.* p. 34.

BIBLIOGRAFIA

BAYON CHACON, G. y otro. *"Manual de Derecho del Trabajo"*, Séptima Edición, Vol. II, Madrid, 1967.

CABANELLAS, G. *"Contratos de Trabajo"*, Vol. III, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963.

DEVEALI, M. *"Tratado de Derecho del Trabajo"*, T. I., Ediciones La Ley S. A., Buenos Aires, 1964.

VALERIO DÁNCHEZ, A. *"Conceptos sobre algunos aspectos de Relación Laboral"*, Tercera Edición, Editorial Ministerio de Trabajo, 1972.

VIDA SORIA, J. *"La Suspensión del Contrato de Trabajo"*, Instituto de Estudios Políticos de Madrid, Madrid, 1965.

"Código de Trabajo de Costa Rica", Anotado y Concordado, Imprenta Nacional, 1978.

"Reglamento del Seguro de Enfermedad y Maternidad", Caja Costarricense del Seguro Social, 1975.