



Boletín Informativo

LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN TIEMPOS DE PANDEMIA

OMS:

- La Organización Mundial de la Salud (OMS), es un organismo especializado de las Naciones Unidas fundado en 1948, cuyo objetivo es alcanzar para todos los pueblos el máximo grado de salud, definida en su Constitución como un estado de completo bienestar físico, mental y social.

Pandemia:

- Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región (RAE).

Estados de Excepción:

- Se consideran estados de excepción aquellas situaciones extraordinarias que afecten gravemente la seguridad de la Nación, de las instituciones y de las personas frente a las cuales resultan insuficientes las facultades ordinarias. El Presidente de la República, con la autorización del Congreso Nacional, podrá declarar los estados de excepción en sus tres modalidades: Estado de Defensa, Estado de Conmoción Interior y Estado de Emergencia. (Art. 262 de la Constitución)

Estado de Emergencia:

- El Estado de Emergencia podrá declararse cuando ocurran hechos distintos a los previstos en los artículos 263 y 264 que perturben o amenacen perturbar en forma grave e inminente el orden económico, social, medioambiental del país, o que constituyan calamidad pública. (Art. 265 de la Constitución)

Antecedentes: La pandemia, COVID-19 y el estado de emergencia:

En fecha 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró oficialmente como pandemia el brote del coronavirus identificado como COVID-19, debido a su propagación mundial.

Ante la inminente afectación a la salud de la población, el presidente de la República Dominicana, en un discurso a toda la nación el pasado 17 de marzo, anunció una serie de medidas excepcionales dirigidas a evitar la propagación del virus. Entre esas medidas, se ordenó el cierre de las fronteras, la suspensión de las actividades comerciales con excepción de aquellas que refieran a actividades básicas para la población y se dispuso limitaciones a las empresas e industrias que se mantendrían operando, entre otras medidas no menos importantes.

En el referido discurso se anunció que se sometería al Congreso Nacional la solicitud de autorización para declarar a la nación en Estado de Emergencia a los fines de que el Poder Ejecutivo pudiera implementar las medidas necesarias para hacer frente a la propagación del virus.

En ejecución de las medidas anunciadas por el presidente, el Ministerio de Trabajo dictó la Resolución No. 007/2020 del 18 de marzo de 2020, que instruía a las empresas que deberían permanecer abiertas, a la flexibilización de la jornada y a la implementación del trabajo a distancia en la medida de lo posible y para las que debían cerrar, se instaba a que otorgaran vacaciones remuneradas. También se exhortaba a tomar medidas de aislamiento a los trabajadores vulnerables.

En cuanto a la solicitud para declarar el estado de emergencia, en fecha 19 de marzo el Congreso Nacional, mediante la Resolución No. 62-20, autorizó al presidente de la República a declarar el estado de emergencia respecto de todo el territorio nacional. En esa misma fecha fue dictado el Decreto No. 134-20 mediante el cual, el presidente de la República declaró el estado de emergencia por un período de veinticinco (25) días. Esta declaratoria de emergencia le ha otorgado facultades extraordinarias que le permiten al presidente disponer las restricciones, por el tiempo estrictamente necesario, a las libertades de tránsito, asociación y reunión para prevenir la aglomeración de personas que puedan propagar aún más el COVID-19, entre otras medidas.

Luego de la declaración de estado de emergencia, en fecha 20 de marzo de 2020 fue dictado el Decreto Núm. 135-20 que estableció un toque de queda en todo el territorio nacional. Asimismo, se han tomado medidas que han incluido el cierre de los *call centers*, el cierre de empresas que no pueden garantizar una distancia mínima entre sus trabajadores, restricciones al transporte, etc.

La situación actual que resulta de los acontecimientos y hechos antes esbozados, ha dado lugar que dentro de los efectos de la pandemia y las medidas para evitar la propagación del coronavirus COVID-19 en la República Dominicana, quede afectado el desenvolvimiento de las relaciones laborales dentro de las empresas que conforman el sector productivo de la nación.

Bajo las consideraciones de lo que esa situación puede implicar para los trabajadores y para las empresas, el presidente de la República anunció en fecha 25 de marzo, la creación de un Fondo de Asistencia Solidaria a Empleados (FASE) mediante el cual se persigue entregar a los empleados suspendidos de las empresas que han debido cesar sus operaciones, una suma fija de dinero y para los empleados suspendidos de empresas que operan con un mínimo de personal, un porcentaje de sus salarios hasta un tope máximo, estableciendo que las empresas deberán completar el pago a esos empleados hasta un 70% de su salario. Estas medidas entrarían en vigencia desde el 1° de abril al 31 de mayo y quedaría a cargo de la Comisión Económica su implementación en coordinación con las empresas.

El día siguiente, es decir el 26 de marzo, el Ministro de Hacienda, el señor Donald Guerrero, al explicar los planes del gobierno, anunció que podrán recibir apoyo del Fondo de Asistencia Solidaria a Empleados (FASE) los trabajadores cuyas empresas se encuentran cotizando a la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) y que hayan cerrado sus operaciones por las medidas de distanciamiento social que han sido ordenadas. De acuerdo a este anuncio, los trabajadores afectados recibirían aportes por parte del programa.

A continuación, veamos el impacto de toda esta situación en las relaciones laborales que se suscitan en las empresas.

Impacto en las relaciones laborales:

La definición legal del contrato de trabajo refiere a la persona que presta un servicio directo bajo la dirección y dependencia de otra, a cambio de una retribución. Es lo que jurídicamente se conoce como una relación sinalagmática en la cual, el pago de la retribución o el salario resulta ser una consecuencia

de la prestación del servicio, esto sin perjuicio de las disposiciones legales tendentes a la protección del trabajador y en las cuales podrán encontrarse excepciones.

De esa forma y en principio, podemos decir que para devengar el salario, es necesario trabajar.

Hacemos referencia a lo anterior en razón de que las medidas tomadas inicialmente por el Poder Ejecutivo, claramente destinadas a evitar la aglomeración y circulación de personas y con ello la propagación de este peligroso virus, conlleva el sacrificio para la economía dominicana de suspender total o parcialmente las operaciones comerciales y de las empresas e industrias y con ello, la labor de los empleados que trabajan en ellas.

Los escenarios de empleados afectados con las diversas medidas, son los siguientes:

- Trabajadores con síntomas del virus o que han tenido contacto directo con una persona infectada del virus y que, por prevención, necesariamente deben ser colocados en aislamiento.
- Igual situación con aquellos trabajadores a los cuales se les ha detectado el virus.
- Trabajadores vulnerables, entendiéndose como tales conforme la Resolución 007/0020 del Ministerio de Trabajo, a los mayores de 60 años con hipertensión arterial o enfermedades coronarias o cardiovasculares, embarazadas, personas con cáncer, con insuficiencia renal en tratamiento de diálisis, diabetes, enfermedades respiratorias crónicas y enfermedades autoinmunes.
- Empleados de empresas que se dedican a actividades comerciales que deben cerrar sus operaciones, al igual que los empleados de *Call Center*, por disposición expresa al respecto.
- Trabajadores de empresas dedicadas a actividades comerciales esenciales para la nación y de industrias y sectores productivos, que pese a encontrarse operando han acogido las indicaciones del Poder Ejecutivo y del Ministerio de Trabajo, en el sentido de limitar la asistencia de sus empleados al mínimo necesario.
- Trabajadores de empresas e industrias que por disposiciones particulares de las autoridades, han tenido que suspender sus operaciones por no poderse evitar la alta conglomeración de personas que producen sus operaciones.

A esos escenarios, debemos adicionar la de aquellos trabajadores de empresas que por efecto de la pandemia, se encuentren con una insuficiencia de materia prima para la continuidad de sus operaciones o con una incosteabilidad manifiesta en la producción por factores tales como la reducción o desaparición de la afluencia de turistas en el sector hotelero, bajas en las ventas, entre otras razones.

Ante esa situación extraordinaria, el Ministerio de Trabajo ha instado, o sea ha solicitado e insistido con énfasis, en soluciones tendentes a que los trabajadores afectados puedan recibir ingresos y por ello, en la resolución previamente descrita, pide a las empresas que otorguen las vacaciones remuneradas (14 días laborables) a aquellos trabajadores que han adquirido el derecho y que para quienes no lo han adquirido, les adelanten una semana de vacaciones y le paguen otra de salario.

De igual forma, hemos escuchado de parte del Presidente de la República, sobre la creación de un fondo especial (FASE) que persigue subsidiar una parte de los ingresos que de otra forma perderían los trabajadores de las empresas que han cesado sus operaciones y a la vez ha anunciado para las

empresas que aún operan, pero tienen trabajadores suspendidos como consecuencia de las medidas tomadas, un mecanismo de subsidio y compensación a favor de esos trabajadores suspendidos para que éstos puedan recibir cuanto menos un 70% de su salario hasta el 30 de mayo de 2018.

En lo que refiere al mecanismo de subsidio o asistencia a los empleados anunciado por el presidente, la realidad –en términos legales- es que, independientemente de que la empresa aporte un porcentaje del salario del trabajador a pesar del mismo no estar laborando, lo único que justifica la ausencia de pago del salario (para aquellas que han cesado) o un pago parcial del salario, es la suspensión de los efectos del contrato de trabajo dado que de lo contrario, la empresa quedará bajo el riesgo de que le sean reclamado la totalidad de los salarios que debió haber recibido el trabajador que no fue suspendido técnicamente acogiéndose al procedimiento estipulado en la ley para esos fines.

Por esta razón y el hecho de que deberán identificarse eficazmente los trabajadores suspendidos, tiene que recurrirse a las previsiones legales que contempla nuestra legislación ante esta grave y peligrosa odisea que nos ha tocado transitar, todo lo cual nos lleva a lo que se conoce como la suspensión de los efectos del contrato de trabajo como el mecanismo legal que permite establecer y calificar la suspensión de los trabajadores como método de protección para las empresas y como forma de permitir la continuidad del contrato de trabajo.

La suspensión de los efectos del contrato de trabajo:

Dos aspectos esenciales, a modo de objetivos, deben ser tomados en cuenta para responder al problema que ha generado la cesación total o parcial de las actividades de las empresas. El primero es tratar de mantener los contratos de trabajo de los empleados y el segundo, preservar la situación económica de las empresas para garantizar su operabilidad. Ambos aspectos deben tener por norte otorgar la posibilidad de que las empresas tengan la capacidad o posibilidad de reanudar sus operaciones normales. En la medida de que esto se logre, resultará visible en el horizonte, la recuperación de la actividad productiva del país.

Nuestra legislación laboral carece de muchas respuestas para el momento que vivimos, lo que evidencia la necesidad de su revisión, modificación y adaptación a estos tiempos y al mundo actual, no obstante, contempla la figura laboral de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo cuya aplicación puede ser un mecanismo que colabore para lograr los dos objetivos que hemos destacado.

Lo anterior se explica por las consecuencias que genera la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, en razón de que este mecanismo permite mantener la vigencia del contrato de trabajo y con ello, garantiza los derechos adquiridos por los trabajadores y a la vez, libera al trabajador de suministrar el servicio que se ha obligado a proveer y dispensa a la empresa a pagar los salarios durante el período de suspensión.

En ese orden de ideas, es probable que en base a esas consecuencias, la suspensión de los efectos de los contratos de trabajo sea una alternativa viable para que no desaparezcan muchas de las empresas afectadas.

¿Es la pandemia una causa de suspensión de los efectos del contrato de trabajo?

El artículo 51 del Código de Trabajo enuncia las causas de suspensión de los efectos del contrato de trabajo y son las siguientes:

1. El mutuo consentimiento de las partes;
2. El descanso por maternidad de la mujer trabajadora, según lo dispuesto en el artículo 236;
3. El hecho de que el trabajador esté cumpliendo obligaciones legales que lo imposibiliten temporalmente para prestar sus servicios al empleador;
4. El caso fortuito o fuerza mayor, siempre y cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la interrupción temporal de las faenas;
5. La detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, seguida o no de libertad provisional, hasta la fecha en que sea irrevocable la sentencia definitiva, siempre que lo absuelva o descargue o que lo condene únicamente a penas pecuniarias, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 88 ordinal 18;
6. La enfermedad contagiosa del trabajador o cualquier otra que lo imposibilite temporalmente para el desempeño de sus labores;
7. Los accidentes que ocurran al trabajador en las condiciones y circunstancias previstas y amparadas por la ley sobre Accidentes de Trabajo, cuando sólo le produzcan la incapacidad temporal;
8. La falta o insuficiencia de materia prima, siempre que no sea imputable al empleador;
9. La falta de fondos para la continuación normal de los trabajos, si el empleador justifica plenamente la imposibilidad de obtenerlos;
10. El exceso de producción con relación a la situación económica de la empresa y a las condiciones del mercado;
11. La incosteabilidad de la explotación de la empresa;
12. La huelga y el paro calificados legales.

En cuanto a los trabajadores afectados por el COVID-19, queda claro que con ellos se configura el causal contemplado en el numeral 6° del listado que hemos tomado del artículo 51 del Código de Trabajo. Incluso, entendemos que es posible sustentar que aquellos trabajadores que han evidenciado síntomas de la enfermedad, pueden equipararse a los que se les ha confirmado el virus ya que es posible que ante los síntomas, se pueda generar una licencia médica. Esto traería como consecuencia para estos trabajadores, el acceso a las atenciones médicas y a las indemnizaciones acordadas por el Sistema Dominicano de Seguridad Social y las leyes que lo conforman, tal y como lo prevé el artículo 52 del Código de Trabajo.

Debemos llamar la atención en el caso de aquellos trabajadores que han tenido contacto con una persona con el virus y que pudieran estar contagiados por dicha enfermedad y que como consecuencia de las directrices aplicables, deben ser aislados preventivamente. Estos trabajadores no encajan dentro del causal antes señalado, o sea, no puede aseverarse en sentido estricto que sufren una enfermedad contagiosa o de otro tipo y puede transcurrir un tiempo de aislamiento antes de que pueda determinarse lo mismo. Para estos casos, nuestras regulaciones no contemplan una protección laboral

o de seguridad social y resulta, como sabemos todos, que esos casos se están presentando y se exige el aislamiento el cual tiene que ser imperativo ante esta situación.

Cabe mencionar que en España se planteó este problema y mediante una reciente resolución, criterio 2/2020, de fecha 20 de febrero de 2020, la Dirección General de la Ordenación Social de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones, consideró que *“a fin de garantizar la protección de los trabajadores durante tales períodos de aislamiento y de disipar las dudas que al respecto se han planteado, esta Dirección General, en uso de las atribuciones que tiene conferidas, ante la falta de respuesta a tal situación en el vigente ordenamiento jurídico y hasta tanto dicha laguna sea llenada mediante las adaptaciones normativas”* y en base a ello, adoptó como criterio que *“los períodos de aislamiento preventivo a que se vean sometidos los trabajadores como consecuencia del virus SRS-CoV-2, serán considerados como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común”*.

Por otra parte, como puede observarse, el numeral 4º del artículo 51 del Código de Trabajo, contempla el caso fortuito o de fuerza mayor, siempre y cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción temporal de las faenas, como causa de suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

El concepto de fuerza mayor sugiere la aparición de un acontecimiento impredecible e irresistible en el sentido de que crea una imposibilidad para el cumplimiento de la obligación.

Partiendo de esa situación, puede afirmarse que una pandemia constituye un acontecimiento impredecible y que puede tener la connotación de irresistible, sin embargo, desde el punto de vista del numeral 4º del artículo 51 del Código de Trabajo, no necesariamente la pandemia tiene como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción temporal de las labores y el caso es evidente, unas empresas laboran (servicios básicos) y otras deben permanecer cerradas (comerciales que no son de servicios básicos). En cuanto a la propagación del COVID-19, entendemos que esta situación tampoco encaja de manera precisa en lo que debe considerarse un caso fortuito o de fuerza mayor, tanto por las razones antes expuestas como por el hecho de que existe una causa específica de suspensión para el caso de las enfermedades infecciosas y de cualquier otra índole que impida al trabajador asistir a sus labores.

No obstante lo anterior, podemos considerar como una causa de fuerza mayor el estado mismo de emergencia establecido por el presidente de la República mediante el Decreto No. 134-20 y las diversas disposiciones y medidas de las entidades estatales que han dictaminado el cierre de los establecimientos, negocios y empresas, total o parcialmente y en ese sentido, nuestra jurisprudencia en materia laboral ha establecido como un precedente firme que la fuerza mayor *“constituye un acontecimiento imprevisto que no puede ser impedido y que proviene de la fuerza de la naturaleza, el hecho de un tercero, o el hecho del príncipe”*.¹

¹ SCJ. 3ra. Sala. 28 de mayo de 2003, B.J. 1110, p.668.

El hecho del príncipe es una noción muy usada en el derecho administrativo que refiere a un *“acto o decisión de la autoridad pública, regular o irregular, que se considera como un caso de fuerza mayor para la suspensión o extinción de las obligaciones”*.²

Como puede deducirse, no es en sí misma la pandemia y el COVID-19, aunque estos son los hechos generadores que no pueden ser desconocidos, sino las disposiciones que ha dictado la autoridad y que han conllevado el cierre de los establecimientos y empresas, lo que constituye en la especie la causa de fuerza mayor que justificaría la suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

En adición, la situación económica y comercial que se ha generado e incluso sus efectos mundiales, también ha conllevado que en algunos casos particulares puedan configurarse otros causales de suspensión tales como la falta o insuficiencia de materia prima, la falta de fondos para la continuidad normal de los trabajos y la incosteabilidad de la explotación de la empresa. También se presentan casos de que la suspensión sea acordada de mutuo acuerdo.

A los fines de establecer la causa correcta, ya sea que la suspensión afecte o involucre a la totalidad de los trabajadores de una empresa o sólo a una parte de ellos o a un trabajador en particular, cada caso deberá ser examinado en concreto para poder ser justificado correctamente, ya que como veremos más adelante, existen causas que requieren ser comprobadas por la autoridad administrativa de trabajo.

Procedimiento para la suspensión de los efectos del contrato de trabajo:

Nuestra legislación laboral establece que la suspensión de los efectos del contrato de trabajo surtirá efecto desde el día en que ha ocurrido el hecho que lo origina, lo que hace suponer que una vez manifestada la causa, surte efecto la referida suspensión.

No obstante, para las causas previstas en los ordinales 4°, 8°, 9°, 10°, y 11° del artículo 51 del Código de Trabajo y las cuales indicamos previamente, nuestra legislación exige que se comunique por escrito al trabajador y al Departamento de Trabajo dentro de los tres días de haberse producido, indicando su causa, su duración y acompañando la solicitud de los documentos que la justifiquen.

Recibida la solicitud, el Departamento de Trabajo deberá comprobar si existe o no la causa de suspensión alegada y dictará la resolución correspondiente en un plazo que no debe exceder de quince días.

Aún dentro del estado de emergencia existente y a pesar de que la Resolución No. 059-2020 dada por el Ministro de Administración Pública el pasado 20 de marzo, dispone que el Ministerio de Trabajo deberá mantener únicamente el personal mínimo que sea necesario para las gestiones administrativas, financiera básicas y de seguridad, lo que ha conllevado el cierre de dependencias y localidades, nada exime al empleador de cumplir con el procedimiento legal necesario para la suspensión de los efectos de los contratos de trabajo de los trabajadores de su empresa, sea la totalidad, una parte o uno de ellos.

² CAPITANT, Henri. Vocabulario Jurídico. Ediciones Depalma, año 1978, página 303.

Sin embargo, la dificultad anterior luce haber sido vencida, en razón de que en fecha 24 de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo anunció que había puesto a disposición de los empleadores, una nueva versión mejorada del Sistema Integrado de Registro Laboral (SIRLA), incorporando la solicitud de Suspensión de los Efectos del Contrato de Trabajo, al sistema. En la misma fecha circularon a través de las redes sociales, un instructivo y una guía rápida sobre su uso, todo lo cual permitiría a los empleadores, realizar las solicitudes de suspensión y el registro de las suspensiones de manera virtual o remota.

Los instructivos establecen que quedaría pendiente la emisión de la resolución por parte del Departamento de Trabajo.

Duración de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo:

Como regla general la suspensión cesa con la causa que la ha motivado pero para las causas contempladas en los numerales 4°, 8°, 9°, 10°, y 11° del artículo 51 del Código de Trabajo, la duración máxima será de noventa días en un período de doce meses aunque el mismo texto legal establece que en caso de que se necesite una prórroga y persista la causa que originó la suspensión, el Departamento de Trabajo tiene la potestad de concederla.

En todo caso, resulta pertinente indicar que conforme el artículo 82 del Código de Trabajo, cualquier causa aún justificada que impida al trabajador concurrir a sus labores por un período total de un año a partir de su primera inasistencia, conlleva la terminación del contrato de trabajo y el pago de una asistencia económica.



Tomás Hernández Metz

Correo electrónico: thernandez@headrick.com.do

Celular: (809) 224-7423

Teléfono: (809) 473-4500

Av. Gustavo Mejía Ricart esq. Av. Abraham Lincoln
Torre Piantini, 6to piso. Santo Domingo, Rep. Dom.

www.headrick.com.do
