

DAJ-AE-059-04
24 de febrero del 2004

Señor
Lic. Carlos Enrique Araya Arias
Gerente General
SERVICIOS DE CONSULTORÍA DE OCCIDENTE S.A.
Fax 445-9703
Presente.

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 18 de julio del 2003, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con la posibilidad de recuperar salarios pagados a trabajadores que no pudieron laborar, porque la empresa para la cual ofrecen el servicio del limpieza, suspendió labores por motivo de Huelga, por cuanto consideran que en aplicación del artículo 74 del Código de Trabajo podían dejar de pagar dichos salarios.

Nuestra legislación contempla disposiciones que tienden a garantizar y proteger el pago del salario a los trabajadores, prueba de ello la podemos observar en los siguientes artículos que en lo que interesa dicen:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA:

Artículo 57: *“Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia...”*

CODIGO DE TRABAJO:

Artículo 177: *“Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.”*

Artículo 69: *“Fuera de las contenidas en otros artículos de éste Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:*

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono...”

De las disposiciones anteriores se deduce claramente que el derecho a percibir el salario mínimo como derecho fundamental del ser humano, tiene garantía en nuestra Constitución Política y Código de Trabajo.

No existe ninguna disposición legal que permita a un patrono eximirse de la obligación de pagar el salario mínimo, salvo que se trate de las causas de suspensión de los contratos de trabajo que permiten al patrono solicitar a la Inspección de Trabajo la indicada suspensión, pero ésta solamente procede en los casos que en efecto, enumera el artículo 74 del Código de Trabajo que dice:

Artículo 74.- “Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para los trabajadores:

- a) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;*
- b) La fuerza mayor o el caso fortuito, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo, y*
- c) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.*

En los dos primeros casos el Poder Ejecutivo podrá dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.”

Artículo 75.- “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 los dos primeros casos previstos en el artículo anterior la prueba correrá a cargo del patrono y en el tercero a cargo de los familiares sucesores de éste, y se hará por medio de todos los atestados e investigaciones que exijan las respectivas autoridades.

Si la Inspección General de Trabajo o de que la suspensión es injustificada, declararán sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.”

Suspensión del contrato de trabajo, de conformidad con la definición que nos da el tratadista José Vida Soria es *“una vicisitud por la que puede atravesar, que en determinado momento encuentra no cumplida la normal ejecución de las prestaciones objeto del mismo.”*¹

Mario de la Cueva, por su parte, señala: *“la suspensión de las relaciones individuales 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 circunstancia, distinta de su trabajo.”*²

Ahora bien, de la doctrina citada y los artículos transcritos podemos deducir que el presente caso sometido a nuestra consideración, sea la suspensión de labores por razones de huelga de la empresa para la cual realiza la limpieza su representada, podría estar contemplada dentro de los supuestos que establece el inciso b) del artículo 74, *“fuerza mayor”*³ por lo que analizamos a continuación.

Si bien es cierto, las huelgas son hechos que se dan con poca frecuencia, y en la mayoría de las veces son anunciadas con uno o varios días de anticipación a los propios trabajadores de la empresa en huelga (ICE), pero para la empresa de limpieza, a menos que la huelga se avise por los medios de comunicación, resulta una situación un tanto imprevisible, como para tomar las medidas necesarias⁴ a fin de que las labores no se vean afectadas y por consiguiente los trabajadores no se vean afectados.

En todo caso, de conformidad con el artículo 75 del Código de Trabajo supratranscrito, cuando se presenta una situación de fuerza mayor como la apuntada, para que la suspensión pueda surtir efecto, el patrono está obligado a indagar las causas de tal suspensión, la posible duración de las mismas, que se trate de una situación definitivamente imprevisible o inevitable; y tomar la decisión de suspender las labores por el resto del día, si la suspensión es de sólo un día.

Si la suspensión dura más de un día, el patrono debe notificar, a la Inspección General de Trabajo, para que ésta en definitiva sea la que compruebe y autorice la suspensión de labores y así el patrono no tenga que pagar los salarios de los días que dure la suspensión.

¹ Cascante Castillo, German y Sáenz Paniagua, José. La suspensión de los Contratos de Trabajo. Tesis de Grado para optar por el título de Licenciado en Derecho. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. 1984. Pág. 38

² Op. Cit. Pág. 39

³ De acuerdo a la definición que Guillermo Cabanellas nos da de fuerza mayor, *“es todo acontecimiento que no ha podido preverse o que, previsto, no ha podido resistirse”*

⁴ Entre las previsiones que el patrono puede tomar está la de distribuir las horas que se pierden durante la suspensión, en los restantes días de la semana o del mes, de acuerdo al sistema que más convenga a las partes y en beneficio de ambas partes.

Si la Inspección General de Trabajo resuelve que, de modo contrario la suspensión no se justifica, declara sin lugar la solicitud , para que los trabajadores puedan ponerle término al contrato de trabajo, con responsabilidad para el patrono.

Esto quiere decir, que si tal y como usted nos indica, no se siguieron los procedimientos que señala el Código de Trabajo, notificando a la Inspección de Trabajo, sobre la causa de suspensión de labores y la correspondiente solicitud de autorización para suspender sin pago de salarios, y más bien, procedieron a la cancelación de los correspondientes salarios de esos días no laborados, aún cuando las causas fueran justas para que la Inspección autorizara la suspensión, como no se siguieron los procedimientos correctos, no se encuentra ahora, sustento legal alguno, para recuperar dichos salarios.

De Usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Asesora

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
Jefe a.i.

ALC/hs.-

Ampo 1-A.-