

21 de enero de 2008
DAJ-AE-029-08

Señora
Indira Sieza V.
Asistente Contable
Industrial Equilab, S.A.
Presente

Estimada señora:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección en noviembre del año recién pasado, mediante la cual solicita información muy general sobre la suspensión de la relación laboral en Costa Rica, para poder realizar un trabajo.

Conforme el tratadista José Soria *“suspensión es, una vicisitud por la que puede atravesar el contrato, que en determinado momento encuentra no cumplida la normal ejecución de las prestaciones objeto del mismo”*¹

Así mismo, Guillermo Cabanellas indica que cuando se habla de la suspensión del contrato de trabajo, se *“quiere indicar que se ha producido la paralización de una de las dos obligaciones principales que hacen a dicho contrato, de forma que se puede interrumpir tanto la prestación de servicio por parte del trabajador como el pago del salario por el empresario o patrono. ...”*²

Por su parte, el artículo 73 del Código de Trabajo, dice:

“Artículo 73: La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

La suspensión puede afectar a todos los contratos vigentes en una empresa o sólo a parte de ellos.”

Es así, como la suspensión de la relación individual del trabajo, se aplica con el interés de mantener la estabilidad del trabajador. Tiene por objeto

¹ Cascante Castillo, Germán y Sáenz Paniagua, José, La Suspensión de los Contratos de Trabajo. Tesis de Grado para optar por el título de Licenciados en Derecho. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. 1984, pág. 38.

² Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II, Volumen 2, Editorial Heliasta, pág. 510.

preservar la relación y suspender temporalmente la producción de sus efectos principales —que son la obligación de prestar el servicio y la de pagar el salario— sin responsabilidad para el patrono o para el trabajador, cuando hubiera alguna circunstancia que impide al trabajador cumplir sus deberes.

La suspensión es algo diferente a la disolución; no disuelve el convenio como ésta; es de carácter transitorio y está condicionada por la presencia de una circunstancia que no permite que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, transcurrido el cual, se reanudan los efectos del contrato. No sólo no produce la disolución de la relación de trabajo, sino que por el contrario, su finalidad es mantenerla vigente durante el tiempo de la condición suspensiva, con el propósito que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca esa causa que la produjo y pueda surtir nuevamente sus efectos.

Las causales de suspensión se encuentran expresamente estipuladas en nuestro Código de Trabajo en sus artículos 74 y 75, a la letra expresan:

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 o 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 sus representantes llegaren 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. “

De la anterior normativa se desprende que 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 las acusa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

Si la Inspección General de Trabajo o sus representantes llegaren 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 puedan ejercitar su derecho de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

Las causales de suspensión temporal de los contratos de suspensión temporal de los contratos de trabajo, están expresamente señaladas por ley, más para que la figura de la suspensión surta efectos, se hace necesario el cumplir con un procedimiento ante la Inspección General de Trabajo, para que ésta se pronuncie al respecto, y es a partir de este segundo momento (en caso de que dicho pronunciamiento sea afirmativo) que puede surtir efecto dicha suspensión.

Ahora, si requiere más información la invitamos a que ingrese a la página www.mtss.go.cr o visite el Centro de documentación, ambos de este Ministerio. Así mismo, podrá obtener sentencias al respecto en el Tesauro de la Corte Suprema de Justicia.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina
ASESORA

TAM/ihb
Ampo: 1. A-