
DAJ-AE-148-10
07 de julio de 2010

Señor
José Ricardo Guerra Morales
Apoderado Generalísimo
Zamna de las Praderas S.A.

Estimado señor:

Se da respuesta a su nota recibida en esta Dirección el 12 de mayo de 2010, en la cual solicita se le aclare el procedimiento legal y los extremos laborales que deben cancelársele a una trabajadora a la que se le suspendió el contrato laboral por cierre de la empresa.

De previo a la resolución de la presente consulta se le solicitan las disculpas correspondientes por el atraso en la atención de la misma, la cual se debe a la gran cantidad de trabajo recibido por esta Dirección.

En principio, la suspensión de los contratos no implica su terminación ni extingue los derechos ni las obligaciones que emanan de ellos. Al respecto, los artículos 73, 74 y 75 del Código de Trabajo, regulan lo referente a la suspensión temporal de los contratos de trabajo sin responsabilidad de las partes que intervienen en la relación laboral:

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

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

“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 puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.”

De la normativa transcrita, se deduce que para que opere la suspensión de los contratos, se debe estar ante una de las causales expresamente previstas por la ley, pero además deberá cumplirse con el requisito de gestionar la suspensión ante la Inspección de Trabajo.

En el caso en consulta, parece no estarse ante el supuesto de una suspensión temporal de trabajo, pues no se señala en la consulta la causal que acarree la alegada suspensión, ni se denota que se tengan intenciones de reanudar los contratos laborales. En todo caso, de querer alegar la causal de suspensión deberá la empresa acudir ante la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo, para el procedimiento correspondiente

De lo contrario, si lo que se pretende es cerrar la empresa, debe tenerse en cuenta que el cierre implica una terminación de los contratos de trabajo, lo cual acarrea responsabilidad para la parte patronal, es decir se debe proceder con el despido de todos los trabajadores de la empresa, pagándoles todos los derechos laborales correspondientes, sea aguinaldo y vacaciones proporcionales y preaviso y auxilio de cesantía.

Atentamente,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

AQH/Isr
Ampo 2(E)