Suspensión de labores



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

La convulsión social viene generando que muchas empresas estén imposibilitadas de continuar operando con normalidad, por lo que el empleador puede tomar algunas medidas, una de ellas es la suspensión de labores hasta por 90 días calendario sin goce de remuneraciones.

La regulación señala que, ante circunstancias imprevisibles, inevitables e irresistibles, el empleador, sin necesidad de autorización previa y sin quedar obligado al pago de remuneraciones, podrá disponer la suspensión de las labores en el centro de trabajo hasta por un máximo de 90 días.

Habiéndose establecido la medida de suspensión, esta deberá ser comunicada a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), la cual, en un plazo de seis días hábiles deberá verificar la existencia y procedencia de la causa invocada. Para la verificación, será indispensable que la AAT determine que la causa invocada guarde proporcionalidad y razonabilidad con el período de suspensión temporal de labores fijada por la empresa.

En caso de que la AAT no hubiera verificado la real ocurrencia de la causa invocada dentro del sexto día de iniciada la suspensión de labores, la medida se tendrá por cierta y autorizada. Si la verificación no es posible por causa imputable al empleador, se interrumpe el plazo de los seis días mientras subsista, debiendo efectuarse la verificación apenas sea posible.

Por otro lado, si la AAT estima como improcedente la decisión de suspensión de labores, se deberá ordenar la reanudación de estas y el pago de las remuneraciones que se hayan devengado durante la suspensión. Esta decisión recaerá en una resolución motivada de la AAT expedida dentro del segundo día de realizada la verificación. El tiempo transcurrido desde el inicio de la suspensión indebida se toma en cuenta para todo efecto legal, pudiendo los trabajadores no solo reclamar el pago de las remuneraciones devengadas, sino también la acumulación del récord vacacional, el tiempo de servicios y otros efectos generados con el tiempo.

Sin perjuicio de ello, la ley establece la posibilidad de impugnar la resolución que deniega la medida de suspensión de labores. El recurso de apelación debe interponerse en el plazo de tres días hábiles. La siguiente instancia administrativa deberá resolverlo en el plazo de cinco días hábiles, contados desde el día siguiente de remitido el expediente a la dependencia correspondiente. De no expedirse la resolución de segunda instancia en ese plazo, se tendrá por confirmada la resolución de primera instancia.

Para este procedimiento debe considerarse lo resuelto por la AAT en sus pronunciamientos administrativos, pues en ellos señala, por ejemplo, que el empleador debe observar o adoptar medidas alternativas preferentes antes que la suspensión perfecta de labores, como la aplicación de las vacaciones como medida preferente a la suspensión temporal perfecta de labores cuando ella resulte necesaria.

Añade la autoridad que el empleador debe determinar las actividades que no serán desarrolladas y luego señalar quiénes serán los trabajadores que deberán suspender la prestación de servicios.

Inclusive la AAT impone un deber de celeridad y diligencia a los funcionarios encargados de efectuar la fiscalización, sin extinguir la obligación estatal de supervisar el cumplimiento de las normas laborales.