

HERRAMIENTAS LEGALES PARA AMORTIGUAR EL IMPACTO ECONÓMICO PROVOCADO POR LA PROPAGACIÓN DEL COVID-19, EN EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL

Por motivo de la propagación del COVID-19, y las medidas tomadas por el Estado para combatir la misma, la gran mayoría de los sectores productivos de la República Dominicana han sufrido un gran impacto en su operatividad y producción. Por esto, hemos estructurado el presente informe en donde describiremos las opciones legales, en el ámbito del derecho laboral, que se encuentran a disposición de las empresas para amortiguar la repercusión económica provocada por esta pandemia.

EXTENSIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Debido al cese de operaciones obligatorio de la mayoría de empresas a nivel nacional, estas han optado por acogerse a lo establecido en el artículo 51 del Código de Trabajo, el cual en su ordinal 4º contempla la posibilidad de suspender los contratos de trabajo de una parte o de la totalidad de los empleados, por causa de fuerza mayor. El proceso común de suspensión de los contratos de trabajo implica que luego de proceder con la suspensión se debe solicitar una autorización al Ministerio de Trabajo, y este tiene un plazo de 15 días hábiles para determinar si valida o no la suspensión realizada al constatar que la misma se encuentra debidamente fundamentada. Por la propagación del COVID-19, el Ministerio de Trabajo suspendió este procedimiento y procedió a aceptar de forma automática todas las solicitudes de suspensión, siempre y cuando las mismas se amparen en el ordinal 4º del artículo 51. Este proceso se realiza a través del formulario DGT-9, el cual se encuentra en el portal del Sistema Integrado de Registro Laboral (SIRLA).

Inicialmente, el Ministerio de Trabajo aprobó la suspensión de los contratos de trabajo por un período máximo de 90 días a partir del inicio del estado de emergencia, el cual comenzó en el mes de marzo, y culminó el 1ro de julio del año en curso. Sin embargo, debido a que la productividad de la mayoría de empresas ha disminuido significativamente, y por el hecho de que aun volviendo operar es posible que la mayoría de estas se vean en la necesidad de hacer recortes de personal porque su situación financiera así lo amerita, el Ministro de Trabajo, Winston Santos, declaró el pasado 13 de junio que el Ministerio de Trabajo aceptará la extensión de la suspensión de los contratos de trabajo de forma automática hasta el día 31 de julio. Con esta medida, las autoridades procuran que las empresas tengan la oportunidad de recomponer su situación financiera, sin tener que incurrir en el gasto de pago de prestaciones a la empleomanía desvinculada, además de que se conserven los puestos de trabajo de estos empleados.

Con la finalidad de auxiliar aquellas personas que no se encuentran recibiendo ningún tipo de ingreso por encontrarse sus contratos de trabajo suspendidos, el gobierno implementó el Fondo de Asistencia Solidaria al Empleado (FASE), en sus dos modalidades, FASE I y FASE II a través del Decreto 143-20, emitido el 2 de abril del 2020, para apoyar a los trabajadores, de manera transitoria, con una transferencia monetaria no condicionada, por los meses de abril y mayo del presente año. Posteriormente, el FASE fue extendido por el poder ejecutivo hasta el 16 de agosto del año en curso, debido a que la reapertura de la economía ha sido realizada a través de un proceso de desescalada gradual de las restricciones, y ciertos tipos de negocios, tales como casinos, bares,

discotecas y centros educativos, no pueden reiniciar sus operaciones, de acuerdo a la declaración núm. 0018, de fecha 27 de junio de 2020, emitida por el Ministerio de Salud Pública. En el caso de los hoteles, podrán operar a partir del 1ro de julio, siempre y cuando cumplan con los protocolos sanitarios que han sido establecidos por las autoridades.

El artículo 84 del Código de Trabajo establece que la duración del contrato incluye los días de suspensión de los efectos del contrato de trabajo, por lo que este tiempo se computa para el cálculo de las prestaciones laborales. Esto, provoca que el acogerse a esta medida deba ser ponderado, debido a que mantener en suspensión a empleados que igualmente serían desvinculados a su retorno, significaría para la empresa un incremento en las prestaciones laborales que tendría que pagar.

Asimismo, luego de que cese el estado de emergencia, eventualmente el Ministerio de Trabajo ordenará el reintegro de los empleados suspendidos. Sin embargo, el cese del estado de emergencia no implica que la productividad y operatividad de las empresas no se verán afectadas, por lo que puede resultar necesario, a los fines de que la continuidad de las operaciones de la empresa sea viable, procurar que el reingreso de los empleados sea de manera paulatina. Por esto, aunque haya cesado la causa inicial de suspensión de los contratos de trabajo, existe la posibilidad de solicitar una prórroga a las suspensiones ya ejecutadas bajo lo establecido en los ordinales 8º, 9º, 10º y 11º del artículo 51 del Código de Trabajo, los cuales establecen lo siguiente:

“Art. 51: Son causas de suspensión de los efectos del contrato de trabajo:

- 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;”*

Es necesario destacar que luego del cese de las suspensiones por causa de fuerza mayor, si se mantienen a los empleados suspendidos sin realizar el debido proceso ante el Ministerio de Trabajo para obtener la prórroga correspondiente, entonces las empresas pueden ser objetos de sanciones administrativas y de acciones en justicia por parte de sus empleados. Al solicitar la prórroga, las empresas tendrán la posibilidad de reincorporar paulatinamente a sus empleados a medida que las operaciones se normalicen. Para solicitar la misma, es necesario la instrumentación de un expediente que deberá ser presentado ante el Ministerio de Trabajo, con pruebas fehacientes de la baja en la productividad y sobre cualquier incidencia que se encuentre afectando la operatividad de la empresa.

DESVINCULACIÓN DE EMPLEADOS POR REDUCCIÓN DEFINITIVA DE PERSONAL

En caso de que no sea factible a largo plazo la permanencia de una proporción de los empleados, o que dentro de la planificación financiera para el reinicio de operaciones sea necesaria la realización de un recorte de personal, existe la posibilidad de solicitar ante el Ministerio de Trabajo

la aprobación de una reducción definitiva de personal. Mediante este proceso, el cual se establecido en el ordinal 5º del artículo 82 del Código de Trabajo, se presenta a la Dirección General de Trabajo un listado de empleados el cual se pretende desvincular, y cuyos puestos de trabajo se pretenden eliminar por un plazo mayor a un año, debido a que la empresa pretende de reducir de forma prolongada el número de sus trabajadores. Para esto, se debe preparar un expediente en donde se presente documentación e información que demuestre que efectivamente las operaciones de la empresa se han visto afectadas, y que es necesario una reestructuración a los fines de evitar un cierre definitivo.

Al presentarse esta solicitud, la Dirección General de Trabajo envía a la empresa un inspector, quien debe verificar el estado actual de las operaciones. Este, luego de realizar las constataciones de lugar, procederá a emitir un informe a ser entregado al Director General de Trabajo, en donde hace una recomendación de aprobar parcial o totalmente la reducción de personal, o rechazar en su totalidad. La decisión final es comunicada a través de una resolución que emite el Director General de Trabajo.

En caso de que el expediente sea aprobado, la empresa podrá desvincular a los empleados incluidos en la lista presentada y solamente tendrá que pagarles la asistencia económica establecida en el artículo 82 del Código de Trabajo. El mismo indica que se establece una asistencia económica de 5 días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de 3 meses y no mayor de 6; de 10 días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de 6 meses ni mayor de 1 año; y de 15 días de trabajo ordinario por cada año de servicio prestado después de un año de trabajo continuo, cuando el contrato de trabajo termina. Estos montos, al ser significativamente inferiores a los establecidos por concepto de las prestaciones laborales, implicarían un gran alivio económico para las empresas que pretendan desvincular parte de su empleomanía.

Licenciado Amaury Salcedo Rodríguez.