

P&H RESPONDE TUS INQUIETUDES LABORALES sobre la incosteabilidad de tus operaciones ante el COVID-19



INCOSTEABILIDAD DE LAS OPERACIONES:

1. ¿QUÉ SUCEDE SI NO PUEDO PAGAR LA NÓMINA EN LOS PRÓXIMOS 15 DÍAS?

**P&H
responde:**

Prácticamente en todas las medidas adoptadas por las autoridades se recomienda adoptar modalidades de flexibilización de la jornada de trabajo por lo que podría convenirla con sus empleados mediante acuerdo por escrito; o, en su defecto, proceder con la suspensión de los efectos del contrato de trabajo del personal.

2. ¿PUEDO SUSPENDER EMPLEADOS QUE TENGAN VACACIONES DISPONIBLES?

**P&H
responde:**

Sí, es posible. No obstante, es preciso que tome en cuenta que conforme las disposiciones de la Resolución 07-2020 del Ministerio de Trabajo, se insta a los empleadores a enviar al personal de vacaciones.

3. ¿PUEDO SUSPENDER A TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN EN LICENCIA MÉDICA O DE VACACIONES?

**P&H
responde:**

No. Debe esperar que estas personas cumplan su periodo de licencia y/o vacaciones para posteriormente suspenderlos.

4. ¿PUEDO SUSPENDER EMPLEADAS EMBARAZADAS?

**P&H
responde:**

No hay prohibición en el Código de Trabajo; no obstante, se recomienda mantenerlas activas en la Tesorería de Seguridad Social para no afectar derechos que se adquieren en virtud de la continuidad de las cotizaciones, durante la licencia de maternidad ya el contrato se encuentra suspendido por el hecho de parto por lo que no pueden proceder con otra suspensión.

5. ¿CUÁL ES EL PLAZO MÁXIMO DE SUSPENSIÓN UNILATERAL?

**P&H
responde:**

En principio, 90 días; sin embargo, en caso de que persistan las causas, se puede solicitar una prórroga al Departamento de Trabajo. Favor tomar en cuenta que la suspensión puede ser levantada en cualquier momento agotando las formalidades que establece el Código de Trabajo al respecto.

6. ¿CÓMO COMUNICO LA SUSPENSIÓN A MIS TRABAJADORES?

**P&H
responde:**

Debes informar por todas las vías a los que pudieran tener acceso. Adicionalmente, recomendamos informar por conversación telefónica y posteriormente remitir la información por escrito a sus correos electrónicos personales y por mensaje de Texto SMS y/o WhatsApp asegurando tener constancia de la recepción por parte de los empleados.

7. ¿QUÉ HAGO SI MIS EMPLEADOS SE NIEGAN A SER SUSPENDIDOS?

**P&H
responde:**

Cuando se trata de suspensiones debido a situaciones relacionadas con la empresa, no se requiere el consentimiento del trabajador, por lo que sólo debe ser informado.

8. ¿CUÁL ES EL PRÓXIMO PASO DESPUÉS DE COMUNICAR LA SUSPENSIÓN A MIS TRABAJADORES?

**P&H
responde:**

Debe reportar la suspensión de los trabajadores completando el formato DGT-9 al Ministerio de Trabajo vía SIRLA. Asimismo, debe registrarlo en el SUIRPLUS de la Tesorería de la Seguridad Social.

9. ¿PUEDO LEVANTAR LA SUSPENSIÓN ANTES DEL PLAZO PREVIAMENTE COMUNICADO AL TRABAJADOR?

**P&H
responde:**

Sí, pues la suspensión termina cuando cesan las causas que la originaron. Deben agotarse las formalidades de comunicación que establece el Código de Trabajo.

10. ¿QUÉ PASA SI EL TRABAJADOR NO ACUDE A TRABAJAR DESPUÉS DE LEVANTADA LA SUSPENSIÓN?

**P&H
responde:**

En caso de que el trabajador no acuda luego de agotado el protocolo de avisos previstos por el Código de Trabajo, las inasistencias serán consideradas como injustificadas lo que facultaría a la empresa a dar por terminado el contrato por despido.



Carolina León
c.leon@phlaw.com
(809) 541-5200



Isabel Andrickson
i.andrickson@phlaw.com
(809) 541-5200



Yolemny Cruz
y.cruz@phlaw.com
(809) 541-5200