



ACTUALIDAD NORMATIVIDAD EN LA EMERGENCIA ECONÓMICA 2020



Suspensión de Contrato Laboral por Fuerza Mayor o Caso Fortuito Contagio Coronavirus **COVID-19**

Art. 51 Código Sustantivo del Trabajo:

El contrato de trabajo se puede suspender por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

Art.53 Código Sustantivo del Trabajo

Efectos de la suspensión del contrato de trabajo:

- No prestación del servicio por parte del trabajador.
- No pago de salarios por parte del empleador.

El empleador conservará todas las obligaciones contraídas con antelación, además de la responsabilidad en el cubrimiento de los ciegos de enfermedad general, muerte,

- hoy asumidos por el sistema de seguridad social en salud y pensiones.

El empleador asume el 100% del valor de los aportes al sistema de seguridad social

- en salud y pensiones, incluyendo el porcentaje de aporte del empleador y el del trabajador.

El empleador podrá descontar el valor del aporte del trabajador, en forma paulatina, moderada, racional y razonable, cuando inicia la ejecución del contrato de trabajo, o cuando analice el contrato.

PROHIBICIÓN DE CLAUSURAR LABORES

Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sea previa autorización del Ministro de Trabajo, salvo fuerza o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a las que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor.

Para tal efecto, las empresas deberán presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho.

La suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, en todo o en

parte, hasta por 120 días, suspender los contratos de trabajo.

Cuando reanude las actividades deberá admitir de preferencia al empleado licenciado, en condiciones no inferiores a las que disfrutaba en el momento de la clausura. Para tal efecto deberá avisar a los trabajadores la fecha de reanudación de las labores.

Los trabajadores que debidamente avisados no se presentan dentro de los 3 días siguientes, perderán este derecho preferencial. El Ministerio de Trabajo resolverá lo relacionado con la solicitud de suspensión en un plazo no mayor a 2 meses.