

## Coronavirus: Implicaciones laborales

Daniel Valverde, Director, ECIJA Costa Rica

Según la información remitida por la OMS, el nuevo Coronavirus COVID-19 es una cepa de la familia de coronavirus que no se había identificado previamente en humanos.

Los coronavirus son causantes de enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como Insuficiencia Respiratoria Aguda Grave. Se ha dicho que el periodo de incubación del COVID-19 varía entre 1 y 12,5 días, con una media estimada de 5-6 días.

El virus ha causado consternación internacional, por su posibilidad de propagación, donde al 4 de marzo del 2020, se llevan contabilizados casi 95.000 casos en 80 países.

Además de la tragedia de vidas humanas, no hay que menospreciar el impacto que tendrá en los centros de trabajo, debido a las consecuencias que la propagación de esta enfermedad podría tener en los procesos productivos. Como empleadores y como trabajadores, debemos tener claro cuales son nuestras responsabilidades, para evitar un contagio mayor.

**Responsabilidades.** La primera responsabilidad de patronos y empleados debe ser la prevención. Deben existir lineamientos preventivos dentro de las organizaciones, y la obligación de todo trabajador de acatarlos, para evitar la exposición a toda enfermedad común, incluyendo el caso del Coronavirus.

**¿Qué pasa ahora que llegó a Costa Rica?** Con la llegada del virus a Costa Rica, se debe accionar con carácter urgente a las Comisiones y/o Oficinas de Salud Ocupacional, en los centros y/o empresas donde estén constituidos para abordar esta cuestión, siguiendo siempre los criterios de las autoridades sanitarias competentes, cuyos lineamientos serían de carácter obligatorio para las y los empleados.

Igualmente, aunque expresamente no es requerido por ley, **conforme a la buena fe** que debe regir todas las relaciones laborales (art. 19 del Código de Trabajo), el empleador debería abstenerse de ejecutar conductas que incrementen la exposición o contagio de sus trabajadores, salvo en lo casos que sean estrictamente necesario (como serían



empleadores de la industria médica que deban laborar con personas contagiadas, por ejemplo).

### **¿Podría suspender los contratos de trabajo en caso de una propagación del virus?**

Nuestra normativa laboral es restrictiva en las causales por la cual se puede suspender las relaciones de trabajo, reguladas en el artículo 74 del Código de Trabajo. Básicamente, se puede pedir la suspensión cuando existe "fuerza mayor", entendidos como los sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables. La propagación del Coronavirus es un clásico ejemplo de fuerza mayor (dado que es un elemento de la naturaleza imprevisible e inevitable), que da pie a empleadores a solicitar una suspensión de los contratos de trabajo, siempre y cuando haya una afectación grave a su actividad.

Hay industrias que son mucho más propensas a estos casos, como el sector turístico u hotelero, donde una propagación de una enfermedad como el Coronavirus puede dificultar mantener una actividad ordinaria, si hablamos de períodos de cuarentena prolongados o de órdenes de no salir de las casas de habitación, por lo que podrían suspender los contratos y hacer la solicitud debida al Ministerio de Trabajo. Es una última opción que podría considerarse si la empresa evidencia una baja importante en su actividad o que genere una baja de liquidez.

La suspensión no implica la terminación de la relación laboral, pero si detiene las obligaciones que emanan del contrato de trabajo: el trabajador no debe presentarse a laborar, y por tanto el empleador no está obligado a pagar el salario durante el tiempo de la suspensión. En nuestro país, cuando surge una causal de suspensión, debe además acreditarse al Ministerio de Trabajo, que tiene la última palabra en autorizarla o no.

**¿Quién puede tratar mi enfermedad?** Como con cualquier enfermedad, todo trabajador sospechoso de albergar el virus, puede apersonarse a la Caja Costarricense del Seguro Social para detectar el virus, y su posterior tratamiento. Si hay casos sospechosos en la empresa, lo recomendable es referir al trabajador a su Ebais para estudio, con el fin de descartar o confirmar la presencia del virus.

Como se indicó anteriormente, todo empleador debería abstenerse de ejecutar conductas que incrementen la exposición o contagio de sus trabajadores. Ahora bien, si estamos hablando de empleadores de la industria médica, sean funcionarios o trabajadores privados, por la misma naturaleza de las funciones requerirán la exposición a personas infectadas. En estos casos, el patrono debe otorgar todas las medidas preventivas necesarias para que dichos trabajadores cumplan su función, pero reduciendo la posibilidad de contagio al mínimo posible.



En caso de que un empleador ponga en riesgo a un colaborador, si la persona es infectada por el virus por causas imputables a éste, o tratar personas enfermas sea parte de sus obligaciones, o deba comparecer a zonas con brote de contagio, la enfermedad podría considerarse un riesgo de trabajo, lo que implica que el empleador debería tratarlo como tal, informar al INS en el plazo de ocho días hábiles para que sea tratado bajo dicha póliza, según el artículo 214 inciso b) del Código de Trabajo.

**Sigamos los criterios médicos.** Todos tenemos la obligación de ayudar a prevenir enfermedades contagiosas como el Coronavirus. Tanto empleadores como trabajadores deben poner su parte para evitar un contagio mucho mayor.