

Comunicado de prensa

Todos los centros de trabajo deben velar por el respeto y cumplimiento de las medidas de seguridad, higiene y salud para las personas trabajadoras

12 de mayo de 2022
CP 013– 2022 MTSS

- De acuerdo con la legislación laboral, la persona empleadora tiene la potestad de establecer como medida preventiva contra un riesgo o una enfermedad del trabajo el uso obligatorio de la mascarilla.
- El decreto ejecutivo N°43544-S, no establece una prohibición para seguir usando la mascarilla en los centros de trabajo.

San José. Jueves 12 de mayo 2022. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) aclara que de acuerdo con la normativa vigente en materia laboral y la Constitución Política, específicamente en el artículo 66, todas las personas empleadoras deben adoptar en los centros de trabajo las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de sus colaboradores y colaboradoras.

Esta obligación de velar por las medidas de higiene y seguridad en los centros de trabajo, con el apoyo de los comités de salud y seguridad ocupacional de cada uno, permite la incorporación de condiciones obligatorias dentro de las empresas, las cuales forman parte de las estrategias para prevenir enfermedades contagiosas en los centros de trabajo.

Al respecto, el inciso a) del artículo 71 del Código de Trabajo, establece la obligación del trabajador de obedecer las reglas que el patrono le da en el centro de trabajo, así como acatar las demás obligaciones dispuestas, de ahí que sea importante rescatar que el patrono debe transmitir en forma clara las directrices.

En el caso específico, el decreto ejecutivo N°43544-S, no establece una prohibición para seguir usando la mascarilla en los centros de trabajo, así como tampoco, para que las personas empleadoras, tanto del sector público como privado, que dispongan a lo interno de sus instituciones o empresas, puedan exigir el uso de la mascarilla a las personas trabajadoras, mientras permanecen en el lugar de trabajo.

En este sentido, el artículo 195 del Código de Trabajo, establece: *“Constituyen riesgos del trabajo los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como*

la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.”

Por su parte, el artículo 197 del mismo cuerpo normativo dispone: *“Se denomina enfermedad del trabajo a todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora, y debe establecerse que éstos han sido la causa de la enfermedad.”*

Conforme a lo anterior, y según lo dispuesto en los artículos 214 inciso d), 282 y 284 inciso c) del mismo cuerpo legal, la parte empleadora tiene la obligación de prevenir cualquier riesgo y enfermedad del trabajo. Por ende, ésta tiene la potestad de establecer como medida preventiva contra riesgos o enfermedades del trabajo, el uso obligatorio de la mascarilla, para evitar el contagio del COVID-19.

En caso de que la persona trabajadora incumpla las medidas de prevención que adopte la persona empleadora en el centro de trabajo, conviene acudir a lo dispuesto por el inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo, el cual establece la posibilidad de aplicar el despido sin responsabilidad patronal, disponiendo para tal efecto lo siguiente:

“Artículo 81: Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

(...) “h). Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar en perjuicio del patrono, las normas que este o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento de las labores que se estén ejecutando. (...)”

En el entendido de que la conducta de la persona trabajadora debe ser reiterada y manifiesta para que sea configurativa de la causa justa de despido, es decir, debe ser acción repetida y expresa, lo cual ha sido confirmado por la Sala Segunda mediante su resolución No. 2020-000285.

Conforme a lo señalado por la Sala Segunda, no podría la persona empleadora proceder al despido inmediato de las personas trabajadoras que no usen la mascarilla, sino después de la existencia de una falta reiterada de esa obligación y mediante amonestaciones o advertencias previas.

Para los efectos anteriores, es oportuno dentro de los principios de legalidad, buena fe, lealtad y comunicación entre las partes de la relación laboral, sea de empleo público o privado, que se concientice al personal de la importancia y necesidad del uso de la mascarilla.

En caso de no acatarse, queda habilitada la posibilidad para la persona empleadora, de proceder con las sanciones que estime pertinente, pudiendo aplicar el despido sin responsabilidad patronal de las personas trabajadoras que se nieguen de manera injustificada y reiterada al uso de la mascarilla, como se ha indicado.

Por último, resulta importante indicar que, en los casos de las personas trabajadoras cubiertas por algún fuero especial, deberá la parte empleadora, previo a la decisión de aplicar el despido, solicitar autorización ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



**UNIDAD
ASESORA
DE PRENSA**

Teléfono:
2542-5759
prensa@mtss.go.cr
www.mtss.go.cr

Visite: <http://www.facebook.com/TrabajoCR>

Síguenos en: http://www.twitter.com/MTSS_CR

Sitio Web: www.mtss.go.cr