



UNIVERSIDAD DE CHILE

Facultad de Derecho

LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Integrantes:

Claudia Alegría Muñoz.

Claudia Pinto Robles.

Profesor Guía: Ricardo Juri.

Santiago, Chile.

2005.

INDICE

INTRODUCCION	1
CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES	5
A) GENERALIDADES	5
1. El Contrato Individual de Trabajo	5
1.1. Conceptos doctrinales	5
1.2. Concepto legal	6
1.3. Elementos del contrato de trabajo	6
1.4. Características del contrato de trabajo	8
2. Contenido del Contrato Individual de Trabajo.	12
2.1. Clasificación del contenido del contrato individual de trabajo	13
2.2. Contenido Jurídico – Instrumental	14
2.3. Contenido Económico Patrimonial	24
2.4. Contenido Ético – Jurídico	29
3. La Libertad Contractual.	40
B) LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	41
1. Concepto de Suspensión	41
2. Características	46
3. Naturaleza Jurídica	52
4. Fundamento	54
5. Clasificación	56
6. Efectos de la Suspensión	62
7. Suspensión y Término de la Relación Laboral	66
CAPÍTULO II: LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL	69
A) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	69
1. Licencia pagada de estudios	72
2. Enfermedades y accidentes	72
3. Protección a la maternidad y a los trabajadores con responsabilidades familiares	73
4. Descanso semanal	76
5. Descanso anual	76
B) DERECHO COMPARADO	80

1. Argentina	80
2. Bolivia	89
3. Colombia	92
4. Costa Rica	98
5. Cuba	104
6. Ecuador	109
7. El Salvador	118
8. España	129
9. Guatemala	139
10. Honduras	148
11. México	156
12. Panamá	163
13. Paraguay	171
14. República Dominicana	178
15. Uruguay	185
16. Venezuela	189

**CAPÍTULO III:
LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN LA
LEGISLACIÓN CHILENA** **199**

A) SUSPENSIÓN CONVENCIONAL **199**

B) LA SUSPENSIÓN LEGAL **201**

**1. CAUSAS DE SUSPENSIÓN QUE IRROGAN
RESPONSABILIDAD AL EMPLEADOR** **202**

1.1. Pago de los días domingos, festivos y vacaciones	202
1.2. Elecciones y plebiscitos	209
1.3. Pago de las remuneraciones no consideradas para el cálculo de subsidios por enfermedad o maternidad	212
1.4. Pago de remuneraciones en caso de clausura de la empresa	213
1.5. Pago del permiso con goce de sueldo	213
1.6. Servicio militar en caso de llamado inferior a treinta días	214
1.7. Dirigentes y deportistas que representen al deporte nacional	215
1.8. Jornada Pasiva	215

**2. CAUSAS DE SUSPENSIÓN QUE IRROGAN
RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA MANTENCIÓN
DEL INGRESO** **217**

2.1. Licencia por enfermedad común	217
2.2. Licencia por maternidad	223
2.3. Licencia a la trabajadora o trabajador en caso de enfermedad grave del hijo menor de un año	228

2.4. Incapacidad temporal derivada de accidente del trabajo o enfermedad profesional	229
2.5. Permisos sindicales	233
3. CAUSAS DE SUSPENSION QUE NO IRROGAN RESPONSABILIDAD EN LA MANTENCIÓN DEL INGRESO	236
3.1. Servicio militar obligatorio	236
3.2. Detención del trabajador	238
3.3. Huelga y lock-out	240
3.4. Estados de necesidad no cubiertos por el seguro social por incumplimiento de los requisitos de espera o calificación	246
3.5. Ausencias justificadas	247
3.6. Permiso a la trabajadora o trabajador en caso de enfermedad del hijo menor de dieciocho años	248
C) LA SUSPENSIÓN JUDICIAL	252
CAPÍTULO IV: JURISPRUDENCIA JUDICIAL Y ADMINISTRATIVA	255
CONCLUSIÓN	266
BIBLIOGRAFÍA	270

INDICE DE TABLAS

TABLA 1:	Recomendaciones de la O.I.T. sobre materias constitutivas de causales de suspensión.	69
TABLA 2:	Convenios de la O.I.T. sobre materias constitutivas de causales de suspensión.	70
TABLA 3:	Convenios sobre materias constitutivas de causales de suspensión ratificados por Chile.	79
TABLA 4:	Regulación y denominación de la suspensión en Hispanoamérica.	197
TABLA 5:	Causales de suspensión establecidas en las legislaciones de Hispanoamérica.	197

INTRODUCCIÓN

La memoria que presentamos a continuación trata de la suspensión de la relación laboral, vale decir, aquellos casos en los cuales se suspenden algunos efectos de la relación laboral sin dar término a ésta. La importancia de este tema radica en que la suspensión de la relación laboral abarca los más variados ámbitos del Derecho Laboral y de la Seguridad Social, tanto en materia de contrato individual como en materia de contrato colectivo de trabajo.

Existe un sin número de investigaciones sobre algunos de los temas que vamos a tratar dentro de la suspensión de la relación laboral, tales como descansos, fueros laborales, permisos, protección a la maternidad, huelga, etc. Pero consideramos que es necesaria una visión global y actualizada de este tema, tomando en cuenta las reformas laborales, y la situación del derecho comparado en esta materia.

La suspensión de la relación laboral es una figura jurídica que no está reglamentada en forma sistemática en la legislación chilena, sino que sólo se contempla como tal a nivel doctrinario. En estos términos nuestra investigación tiene como objetivo fundamental establecer la conveniencia o no de regular la suspensión en la legislación chilena.

En el primer capítulo de este estudio comenzaremos estudiando brevemente y en forma general el contrato de trabajo y los derechos y obligaciones que derivan de éste. Sólo algunos de estos derechos y obligaciones pueden suspenderse sin dar término a la relación laboral y serán el legislador, las

partes o el tribunal, en su caso, quienes determinen de que forma puede llevarse a cabo dicha suspensión y los efectos que se producirán.

Una vez determinado el punto mencionado anteriormente nos abocaremos al estudio del concepto y naturaleza jurídica de la suspensión de la relación laboral.

En el segundo capítulo abordaremos el ámbito internacional. En primer lugar examinaremos los aspectos relativos a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) de la cual han emanado diversos instrumentos internacionales sobre los más diversos temas laborales y de seguridad social que han inspirado el avance legislativo de la mayoría de los países del mundo. Si bien no existen documentos específicos relativos a la suspensión, de este organismo han emanado convenios y recomendaciones sobre algunas materias que constituyen causales de suspensión de la relación laboral, las cuales examinaremos brevemente para obtener las directrices de este organismo sobre tales materias.

En segundo lugar analizaremos el derecho comparado en materia de suspensión. Estudiando el derecho laboral de la mayoría de los países de Hispanoamérica por separado determinaremos la tendencia en esta materia: si la suspensión se regula en cada país analizado; en caso de estar reglamentada, cuáles son las causales que se consideran y los efectos que se contemplan; y en caso de no estar contemplada en forma sistemática, cuáles son causas que a nuestro juicio constituyen suspensión. En este punto puede parecer que la investigación es demasiado extensa, pero lo consideramos necesario porque es la mejor forma de obtener una visión clara y comparativa entre las distintas legislaciones. Desde esta perspectiva, y dada la amplitud de materias que se tratan, creemos que esta memoria es

un aporte en el estudio de los más distintos temas laborales en derecho comparado, y que marca la diferencia con publicaciones anteriores sobre el tema, al analizar legislaciones extranjeras en forma detallada y al contemplar países que no suelen considerarse en estas investigaciones.

En el capítulo tercero estudiaremos exhaustivamente la suspensión de la relación laboral en la legislación chilena. Como esta institución no se encuentra regulada en forma sistemática en la legislación nacional, analizaremos los casos que a nuestro juicio constituyen causales de suspensión. Otras publicaciones anteriores sobre este tema acotan el concepto de suspensión y restringen el estudio de sus causales. Por nuestra parte, hemos optado por abordar este tema de la manera más amplia posible, de forma tal que nuestro análisis sea completo y desprejuiciado, incluyendo las últimas modificaciones a la legislación laboral. Para un estudio sistematizado de cada uno de los casos considerados dividiremos el estudio de éstos en suspensión legal, convencional y judicial.

En el último capítulo de este estudio analizaremos la jurisprudencia relativa a la suspensión de la relación laboral, tanto la administrativa como la judicial.

Por último entregaremos las conclusiones emanadas de esta investigación, sobre todo las relacionadas con la posición de Chile frente al mundo; en relación con los demás países, el futuro que nos espera y en qué dirección sería recomendable avanzar.

CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES

A) GENERALIDADES

1. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1.1. Conceptos doctrinales

Existen múltiples definiciones del contrato de trabajo que ha elaborado la doctrina. La mayoría son similares en cuanto a los elementos del contrato, pero se diferencian enfatizando las características que se consideran más relevantes por sus autores¹. A continuación señalaremos, a modo ejemplar, las siguientes:

Bayón Chacón lo define como “contrato por el cual una persona, a cambio de una remuneración, presta profesionalmente servicios a otra, transfiriéndole su resultado”.²

Pérez Botija lo define como “el acuerdo expreso o tácito, por virtud del cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una remuneración”.³

¹ THAYER Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. 3ª ed. Santiago, Editorial Jurídica, 1998. Tomo II. Págs. 31 y 32.

² BAYON Chacón. Manual de Derecho del Trabajo. 2ª ed. Madrid, 1958-59. Pág. 10 (Citado por THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 33).

³ PÉREZ Botija, Eugenio. Derecho del Trabajo. 5ª ed. Madrid, s. impr, 1957. Pág. 111. (Citado por THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 33).

Melis Valencia y Sáez Carlier lo definen como “una manifestación de voluntad generadora de derechos y obligaciones, principalmente para el empleador otorgar el trabajo convenido y pagar la remuneración y para el trabajador prestar los servicios pactados.”⁴

1.2. Concepto legal

El art. 7º del Código del Trabajo por su parte, define el contrato individual de trabajo de la siguiente manera:

“Art. 7º. Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

1.3. Elementos del contrato de trabajo

De la definición legal anteriormente transcrita emanan los elementos del contrato de trabajo los cuales son:

- a) Acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador;
- b) Obligación del trabajador de prestar servicios personales al empleador;
- c) Obligación del empleador de pagar una remuneración determinada; y
- d) Relación de subordinación o dependencia bajo la cual deben prestarse los servicios.⁵

Algunos autores agregan como requisito adicional la continuidad de los servicios.⁶

⁴ MELIS Valencia, Cristian y Sáez Carlier, Felipe. Derecho del Trabajo. Tomo I. Santiago, Editorial Jurídica Conosur Ltda., 2000. Pág. 123.

⁵ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida P. Manual de Derecho el Trabajo. Ob. cit. Pág. 31. En el mismo sentido MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 124 y 125.

⁶ HUMERES Noguera, Héctor y Humeres Magnan, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 15ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2000. Pág. 108.

Thayer y Novoa señalan que en la definición no se mencionan los elementos más relevantes de la relación laboral, que son los elementos ético - jurídicos del contrato de trabajo, pero que éstos deben “subentenderse en la definición legal, conforme al principio de cumplimiento de buena fe de los contratos contenido en el art. 1546 del Código Civil”.⁷

“Art. 1546. Los contratos deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley y costumbre pertenecen a ella”.

Volveremos sobre este punto más adelante, al tratar las obligaciones que informan el contenido del contrato de trabajo, y cuáles de dichas obligaciones se mantienen vigentes durante la suspensión de la relación laboral.

1.4. Características el contrato de trabajo

- a) Es un contrato de derecho privado: regula relaciones jurídicas entre particulares.⁸

- b) Es un contrato personal: la obligación del trabajador consiste en prestar servicios personales al empleador en forma directa y personal, siendo esta obligación indelegable e intransferible.⁹

⁷ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 34.

⁸ Ibid. Ob. cit. Pág. 93.

⁹ Ibid. Ob. cit. Pág. 93. En el mismo sentido MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 120.

c) Es un contrato bilateral: el trabajador y el empleador se obligan recíprocamente según el concepto del art. 1439 del Código Civil.

“Art. 1439. El contrato es unilateral cuando una de las partes se obliga para con otra que no contrae obligación alguna; y bilateral cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente”.

Las obligaciones que se generan para ambas partes son tanto de carácter patrimonial como personal.

- Obligaciones de carácter patrimonial: se refieren al intercambio de bienes y servicios.
- Obligaciones personales: se refiere a los deberes ético jurídicos que emanan del contrato de trabajo.¹⁰

d) Es un contrato oneroso: tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno a beneficio del otro, según la definición del art. 1440 del Código Civil.¹¹

“Art. 1440. El contrato es gratuito o de beneficencia cuando sólo tiene por objeto la utilidad de una de las partes, sufriendo la otra el gravamen; y oneroso, cuando tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno a beneficio del otro”.

Esta característica deriva del contenido económico - patrimonial del contrato de trabajo, específicamente de las obligaciones de prestar servicios a cambio de una remuneración.¹²

e) Es un contrato conmutativo: Las obligaciones de las partes se miran como equivalentes de acuerdo con la definición del art. 1441 del Código Civil.

¹⁰ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 94. En el mismo sentido MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 118.

¹¹ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 95.

¹² MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 119.

“Art. 1441. El contrato oneroso es conmutativo, cuando cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente a lo que la otra parte debe dar o hacer a su vez; y si el equivalente consiste en una contingencia incierta de ganancia o pérdida, se llama aleatorio”.

Thayer y Novoa precisan que el contrato no es solamente conmutativo sino que principalmente conmutativo, puesto que si bien el aporte del trabajador a la empresa es el principal elemento para determinar la retribución, existen otros factores a considerar, como la suficiencia de ésta, la situación e la empresa, las exigencias del bien común, etc.¹³

f) Es un contrato principal: Subsiste por sí mismo sin la necesidad de otra convención, de acuerdo con la definición del art. 1442 del Código Civil.¹⁴

“Art. 1442. El contrato es principal cuando subsiste por sí mismo sin necesidad de otra convención, y accesorio, cuando tiene por objeto asegurar el cumplimiento de una obligación principal, de manera que no pueda subsistir sin ella”.

g) Es un contrato nominado: Contiene una regulación jurídica propia que lo distingue de otras figuras jurídicas distintas.¹⁵

h) Es un contrato dirigido: El legislador ha establecido de manera imperativa los aspectos básicos del contrato de trabajo, estableciendo derechos mínimos e irrenunciables del trabajador en virtud del carácter tutelar y protector del derecho laboral.¹⁶

¹³ THAYER, Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 96 y 97. En el mismo sentido MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 120.

¹⁴ Ibid. Ob. cit. Pág. 98.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ WALKER Errázuriz, Francisco. Derecho del Trabajo y Relaciones del Trabajo. Santiago, Editorial Jurídica Ediar-Conosur Ltda., 1998. Pág. 287. En el mismo sentido THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 98 y 99; MELIS Valencia, C. y Sáez

- i) Es un contrato de tracto sucesivo: Los contratos de tracto sucesivo se cumplen y realizan en el tiempo en forma continuada y sucesiva, esto es, sus obligaciones se van cumpliendo y renovando en el tiempo en la forma señalada.¹⁷

El profesor Macchiavello señala que la prestación de los servicios pactados se verifica en forma continuada en el tiempo y el pago de la remuneración en forma sucesiva.¹⁸

- j) Es un contrato consensual: Se perfecciona por el solo consentimiento de las partes según la definición el art. 9º del Código del Trabajo.

“Art. 9.º El contrato de trabajo es consensual...”.

La constancia de escrituración del contrato sólo es requerida como una formalidad *ad probationem*.¹⁹

Jorge López Santa María sostiene una posición distinta en este punto. Este autor subclasifica los contratos consensuales, en contratos propiamente consensuales y contratos consensuales formales.

- Los contratos propiamente consensuales son aquéllos que corresponden a la concepción moderna el contrato como pacto desnudo.
- Los contratos consensuales formales son aquéllos que siendo consensuales según la clasificación del Código Civil, en cuanto no son solemnes ni reales, requieren del cumplimiento de formalidades habilitantes para tener plena eficacia, ya sean de prueba, de publicidad

Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 121; y LÓPEZ Santa María, Jorge. Los Contratos. Parte general. 3ª ed. Santiago. Editorial Jurídica de Chile, 2001. Págs.163 a 166.

¹⁷ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 99. En el mismo sentido LÓPEZ Santa María, Jorge. Los Contratos. Ob. cit. Págs. 154 a 160; MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 122; y HUMERES Noguera, Héctor y Humeres Magnan, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ob. cit. Pág. 105.

¹⁸MACCHIAVELLO Contreras, Guido (Citado por MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 122).

¹⁹ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 100. En el mismo sentido MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 117

o convencionales. Por lo tanto estos contratos no tendrían de consensuales más que el nombre y uno de los ejemplos que cita es precisamente el contrato de trabajo.²⁰

2. CONTENIDO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO²¹

El objeto del contrato de trabajo está constituido por los derechos y obligaciones recíprocas que resultan de éste para el trabajador y el empleador. Y estas obligaciones resultantes tienen por objeto una o más cosas que se trata de dar, hacer o no hacer de acuerdo a lo señalado por el artículo 1460 del Código Civil.²²

En el caso del contrato de trabajo las obligaciones recaen fundamentalmente en dos cosas: la obligación del empleador de dar, es decir, pagar la remuneración; y la del trabajador de hacer, prestar los servicios convenidos.²³

Existen otras obligaciones en el contrato de trabajo, de distinta naturaleza y origen. Estas obligaciones son lo que se denomina el contenido del contrato individual de trabajo. Para Ugarte, estas otras obligaciones ayudan o complementan la ejecución de las obligaciones fundamentales de remuneración y prestación de servicios.²⁴ En cambio para otros autores, como Thayer y Novoa las distintas obligaciones que conforman el contenido del contrato de trabajo representan un solo todo, y más aún los

²⁰ LÓPEZ Santa María, Jorge. Los Contratos. Ob. cit. Págs. 244 a 246.

²¹ Nota: En el desarrollo de este tema nos basaremos fundamentalmente en el análisis realizado por José Luis Ugarte Cataldo. Véase UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. [en línea]. Boletín Oficial Computacional. Dirección del Trabajo. Noviembre 1996. N° 94/96. <http://portal.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-62200_bol_nov_96.pdf> Págs. 9 a 23.

²² UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 9.

²³ Ibid.

²⁴ Ibid.

elementos ético jurídicos del contrato de trabajo son los más relevantes de la relación laboral²⁵

2.1. Clasificación del contenido del contrato de trabajo²⁶

El contenido del contrato de trabajo, puede clasificarse de la siguiente manera:

- A. Contenido Jurídico - Instrumental
- B. Contenido Económico – Patrimonial
- C. Contenido Ético – Jurídico

A continuación analizaremos estos aspectos y las obligaciones que surgen de ellos tanto para el empleador como para el trabajador.

2.2. Contenido Jurídico - Instrumental:

2.2.1. Derechos y obligaciones desde el punto de vista del empleador:

2.2.1.1. Potestad jurídica de mando

Es el conjunto de poderes, facultades y potestades que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador con el objeto de:

- Organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral dentro de la empresa, en cuyo caso la potestad jurídica de mando recibe el nombre de poder de dirección;
- Mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa, en cuyo caso la potestad es poder disciplinario; y
- Adecuar la naturaleza de los servicios a los requerimientos de la Empresa ya sea en cuanto a las modalidades, al lugar o a la jornada de la prestación de servicios, en este caso la potestad de mando se manifiesta como *ius variandi*.²⁷

²⁵ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 34 y 121

²⁶ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 10

²⁷ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Págs. 10 y 11.

En nuestra legislación no existen normas que definan esta potestad o reglamenten su contenido. A pesar de esto la potestad jurídica de mando se subentiende de diversas disposiciones del Código del Trabajo, sobre todo del art. 306 inc. 2º que dispone: “No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma”.²⁸

Una característica fundamental de la potestad jurídica de mando es su funcionalidad, es decir, un poder para los efectos de que la empresa cumpla con sus fines.²⁹

La potestad de mando es una manifestación de los derechos constitucionales de propiedad privada, de libre contratación y de libertad para desarrollar cualquier actividad económica.^{30 31 32} Se trata de un poder privado para dirigir la correcta realización del trabajo y no puede extenderse a otros aspectos de la vida del trabajador. Incluso respecto a la ejecución del trabajo no es un poder ilimitado, y debe ejercerse respetando los derechos fundamentales del trabajador.³³

²⁸ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 202 y 203

²⁹ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 204

³⁰ UGARTE, José Luis. El derecho a la intimidad y la relación laboral. [en línea]. Boletín Oficial Dirección del Trabajo. Agosto, 2000. N° 139. <http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65179_recurso_1.pdf>. [Consulta: 23 enero 2005]

³¹ El empresario es el propietario de los medios de producción, y el derecho de propiedad -luego del derecho a la libertad y al libre emprendimiento- es uno de los derechos básicos del empresario, aunque limitado a través de la ley y por razones de interés general. FALCHETTI, Roberto. Los derechos de los empleadores en materia laboral y sus proyecciones en el MERCOSUR. En: Derecho de los Empleadores en el MERCOSUR (Montevideo, 10 de septiembre de 2001). Derecho de los Empleadores. Estudio de países. [en línea]. Santiago Chile. Organización Internacional del Trabajo, 2002. Págs. 107 y 108. <<http://www.oitchile.cl/pdf/dia/dia016.pdf>>. [Consulta: 28 enero 2005]

³² El poder de dirección del empresario forma parte del contenido esencial de la libertad de empresa y, como tal, ha de constar de las facultades que permitan llevar a cabo la iniciativa económica e la empresa y la defensa de los intereses legítimos reconocidos en la Constitución. CARDONA Rubert, María Belén. El derecho a la intimidad en la relación laboral. Información relativa al trabajador. [en línea]. Ius et Praxis. Derecho en la Región. Año 4 N° 2. Talca, Chile, 1998. Pág. 111. <<http://derecho.otalca.cl/pgs/investigacion/iusetpraxis/4-2-98/cardo298.pdf>>. [Consulta: 29 enero 2005]

³³ LÓPEZ, Diego. Los derechos fundamentales en el trabajo: Garantía de libertad y dignidad para las personas que trabajan. [en línea]. Temas Laborales. Dirección del Trabajo. Noviembre 2004.

Los derechos fundamentales del trabajo son aquéllos que detenta toda persona humana y que al ser reconocidos genéricamente a toda persona, la doctrina los denomina genéricos o inespecíficos, para diferenciarlos de aquéllos derechos fundamentales propiamente laborales reconocidos expresamente por la Constitución.³⁴ Estos derechos no sólo pueden exigirse ante el poder público, sino también ante otros particulares y operan como una limitación de los poderes empresariales respecto a la ejecución del trabajo.³⁵

La reforma legal introducida por la ley 19.759 vigorizó los derechos fundamentales de los trabajadores a nivel de Empresa, estableciendo que la dignidad del trabajador no puede ser sobrepasada por la normativa interna de la empresa bajo ningún pretexto.³⁶

En el inciso 1° del art. 5° del Código del Trabajo se estableció expresamente que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieren afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

<http://portal.dt.gob.cl/documentación/1612/articles-74735_recurso_1.pdf>. [Consulta: 28 enero 2005]. En el mismo sentido SÁEZ Carlier, Felipe. El reconocimiento de los derechos fundamentales al interior de la empresa en las reformas laborales. [en línea]. Boletín Oficial dirección del Trabajo. Noviembre 2001. N° 154. <http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65178_recurso_1.pdf>. [Consulta: 28 enero 2005].

³⁴ Ibid. Ob. cit. Pág. 1

³⁵ Estos derechos no sólo pueden exigirse ante el poder público sino también ante otros particulares, según el principio de vinculación directa a la Constitución, que consiste en la sujeción de toda persona, grupos, organismos, autoridades y poderes públicos a la Constitución. UGARTE, José Luis. El derecho a la intimidad y la relación laboral. Ob. cit. Pág. 9

³⁶ SÁEZ Carlier, Felipe. El reconocimiento de los derechos fundamentales al interior de la empresa en las reformas laborales. Ob. cit. Pág. 12

De la misma manera se estableció la efectiva protección al honor y la intimidad³⁷ en el trabajo prohibiendo los sistemas de control que los perturben y estableciendo la obligación de reserva del empleador respecto de los datos privados del trabajador.

Art. 154 inc. final. “Las obligaciones y prohibiciones contenidas en el reglamento interno de la empresa, y, en general, toda medida de control, sólo podrá efectuarse por los medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida”

Art. 154 bis. “El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral”

La jurisprudencia administrativa de la Dirección el Trabajo, aplicando las referidas normas legales, ha establecido los requisitos para que resulten procedentes ciertas actuaciones del empleador en relación con los referidos derechos fundamentales:³⁸

- Las medidas de revisión y control deben estar incorporadas al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
- Deben ser idóneas a los objetivos perseguidos
- No deben tener un carácter prepolicial, investigador o represivo.
- Deben tener un carácter despersonalizado

³⁷ Cardona que señala que el concepto de intimidad está comprendido por dos ámbitos: el primero se refiere a la garantía de que nadie puede sufrir intrusiones o investigaciones no deseadas sobre su vida privada. El segundo aspecto –concordante con nuestra modificación legal- incluye aquellos datos que pudiendo ser conocidos, revisten un carácter confidencial y no deben ser divulgados en forma indiscreta o abusiva. CARDONA Rubert, María Belén. El derecho a la intimidad en la relación laboral. Información relativa al trabajador. Ob. cit. Págs. 108 y 109

³⁸ SÁEZ Carlier, Felipe. El reconocimiento de los derechos fundamentales al interior de la empresa en las reformas laborales. Ob. cit. Págs. 12 y 13.

- Y las sanciones a la infracción a estas medidas sólo pueden ser aquellas contempladas en la legislación laboral para estos efectos.³⁹

A continuación analizaremos las manifestaciones de la potestad jurídica de mando:

a) Poder de dirección

Es la facultad que permite al empleador organizar, dirigir y fiscalizar la prestación de servicios de los trabajadores de su empresa.⁴⁰ Y se ejerce ya sea personalmente por el empleador, o a través de sus representantes.⁴¹

Este poder no es absoluto sino que ha de ejercitarse de acuerdo con las normas legales vigentes.⁴² Las órdenes deben referirse al desarrollo de la actividad de prestación de servicios en el lugar convenido para ello durante jornada de trabajo.⁴³ Estas limitaciones reconocen como excepción el *ius variandi*.

b) *Ius variandi*⁴⁴

³⁹ Ver dictamen ORD. N° 2328/130 de 19 de julio del 2002, que estableció la doctrina de la Dirección del Trabajo en relación con los sistemas de control individual implementados en vehículos de locomoción colectiva. Este dictamen estableció: el reconocimiento del carácter de límites infranqueables que los derechos fundamentales y en particular del derecho a la intimidad, vida privada u honra de los trabajadores, poseen respecto de los poderes empresariales; la prevalencia que la dignidad de los trabajadores tiene respecto de los mecanismos de control laboral; los requisitos generales de todo medio de control laboral y los requisitos específicos de los mecanismos de control individual. Gobierno de Chile. Dirección del Trabajo. Normativa Laboral. [en línea]. <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-63600.html>>. [Consulta: 28 enero 2005]

⁴⁰ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido el contrato individual de trabajo. Ob. cit. Págs. 11

⁴¹ HERNÁNDEZ Rueda, Lupo. El poder de dirección del empleador. En: Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Por BUEN LOZANO, Néstor de “et al” [en línea]. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1997. Pág. 406. <<http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/26.pdf>>. [Consulta: 01 febrero 2005]

⁴² THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 204 y 205

⁴³ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido el contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 11

⁴⁴ “Parece un contrasentido jurídico que un contrato bilateral como es el de trabajo, pueda ser variado por una sola de las partes, poniendo en duda el principio e que éstas sólo resultan obligadas en la medida en que conjuntamente se hubieran comprometido. Sin embargo el empleador, con ciertas condiciones y límites tiene la facultad de modificar algunas cláusulas del contrato de trabajo. Esto es lo que parte de la doctrina sudamericana ha denominado jus variandi” GUERRERO Figueroa, Guillermo. Contenido del contrato de trabajo. Obligaciones de las partes. En: Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ob. cit. [en línea] Págs. 394 a 399. <<http://bibliojuridica.org/libros/1/139/25.pdf>>. [Consulta: 01 febrero 2005]

Es la facultad de que se encuentra dotado el empleador para que, cumplidas ciertas condiciones, altere o modifique las modalidades de prestación de servicios, ya sea en cuanto a la naturaleza de la actividad realizada, el lugar o la jornada en que ésta debe desarrollarse.⁴⁵ Esta modificación debe referirse a condiciones no esenciales en la prestación del trabajo convenido. Si en virtud de estas modificaciones llegara a alterarse una condición esencial del contrato de trabajo ya no estaríamos en presencia del *ius variandi* sino derechamente ante una alteración unilateral del contrato de trabajo.⁴⁶

En Chile el Código del Trabajo contiene normas sobre el *ius variandi* circunscritas a:

- a) Jornada de trabajo (art. 29);
- b) Alteración de la naturaleza de los servicios y su lugar de prestación (art. 212 inc. 1º);
- c) Distribución de la jornada de trabajo (art. 12 inc. 2º);
- d) Jornada de trabajo de los dependientes del comercio (art. 24);
- e) Cambio de labores de los trabajadores agrícolas por razones climáticas (art. 89);⁴⁷

El límite del *ius variandi* consiste en que su aplicación debe ser funcional,⁴⁸ no debe ser ejercida de manera abusiva o arbitraria, sino respetando la reglamentación establecida por la ley y no debe causar menoscabo al trabajador, ya sea económico, social o moral.⁴⁹

⁴⁵ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo Ob. cit. Pág. 12

⁴⁶ GUERRERO Figueroa, Guillermo. Contenido del contrato de trabajo. Obligaciones de las partes. Págs. 394 a 399.

⁴⁷ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 208 a 210

⁴⁸ Los cambios que el empleador pueda introducir tienen sus límites. El empleador, titular de estos derechos, debe hacer un uso funcional, no arbitrario ni abusivo del *ius variandi*, que debe justificarse en las necesidades de la empresa, en las exigencias de la producción, en motivos razonables y lógicos. Dichos cambios, además, no pueden alterar las condiciones esenciales del contrato. HERNÁNDEZ Rueda, Lupo. El poder de dirección del empleador. Ob. cit. Pág. 412.

⁴⁹ LÓPEZ Oneto, Marcos. El menoscabo moral en la doctrina del *ius variandi*. [en línea]. La Semana Jurídica. <<http://www.lasemanajuridica.cl/LaSemanaJuridica/1367/fo-article-31474.pdf>>. [Consulta: 29 enero 2005]

c) Poder disciplinario

Es la potestad que el ordenamiento jurídico laboral entrega al empleador con el objeto de mantener una disciplina y orden tal que permita el adecuado funcionamiento de la empresa.⁵⁰ Presenta dos manifestaciones fundamentales:

- La posibilidad que el empleador determine un sistema de deberes y de ilícitos e infracciones
- La posibilidad que el empleador vincule al incumplimiento de esos deberes un sistema de sanciones.^{51 52}

En nuestro derecho estas sanciones sólo pueden ser amonestaciones verbales o escritas o multas,⁵³ las que sólo procederán si están establecidas en el Reglamento Interno de la empresa.⁵⁴ Si se trata de una infracción grave la sanción será el despido. Esta ponderación la efectúa el empleador sin perjuicio de los recursos que el ordenamiento legal consagra al trabajador para reclamar en el caso concreto.⁵⁵

No es jurídicamente procedente que el empleador suspenda de sus funciones al trabajador como sanción, ya sea por atrasos, inasistencias o cualquier otro evento.⁵⁶

2.2.1.2. Deber de ejercicio de la potestad jurídica de mando

⁵⁰ El poder de dirección del empleador sería un mero poder moral y no jurídico si no estuviera acompañado del poder de sancionar los incumplimientos de sus órdenes generales o especiales. HERNANDEZ Rueda, Lupo. El poder de dirección del empleador. Ob. cit. Pág. 415.

⁵¹ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Págs. 11 y 12

⁵² Ver dictamen ORD. N° 3363/103 de la Dirección del Trabajo que señala: “Cabe manifestar que el poder disciplinario contenido en esta norma, forma parte y deriva de la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la Empresa, lo que significa que compete a éste ponderar los hechos constitutivos de la eventual infracción al reglamento interno y determinar la sanción aplicable al dependiente infractor de sus obligaciones. Gobierno de Chile. Dirección del Trabajo. Normativa laboral. [en línea]. <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-62966.html>>. [Consulta: 28 enero 2005]

⁵³ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido el contrato individual de trabajo. Ob. cit. Págs. 11 y 12

⁵⁴ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 214. En el mismo sentido SÁEZ Carlier, Felipe. El reconocimiento de los derechos fundamentales al interior de la empresa en las reformas laborales. Ob. cit. Pág. 13.

⁵⁵ HERNANDEZ Rueda, Lupo. El poder de dirección del empleador. Ob. cit. Pág. 415.

⁵⁶ MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 161

Existe un deber para el empleador de ejercer este poder jurídico, lo que se deduce del elemento subordinación del contrato de trabajo que importa necesariamente la existencia de un poder jurídico del empleador con respecto al trabajador.

Es la ley la que impone este deber al empleador en el art. 153 del Código del trabajo al imponerle la obligación de confeccionar un reglamento interno que contenga las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores.^{57 58}

2.2.1.3. Deber de respetar la continuidad laboral

José Luis Ugarte, citando a Plá, señala la obligación del empleador de respetar la continuidad de la relación laboral. Este deber debe deducirse de las normas sobre terminación del contrato de trabajo, en virtud de las cuales el empleador sólo puede poner término a la relación laboral invocado una causa legal.⁵⁹

2.2.2. Derechos y obligaciones desde el punto de vista del trabajador

2.2.2.1. Deber jurídico de obediencia

Es la contrapartida de la potestad de mando del empleador.⁶⁰ Consiste en la “obligación del trabajador de acatar y obedecer las órdenes e instrucciones,

⁵⁷ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Págs. 11 y 12

⁵⁸ Hernández lo denomina poder reglamentario el empleador. El empleador ejerce el poder de dirección y está dotado de la potestad suficiente para alcanzar los fines de la empresa. Esto significa que el empleador, en el ejercicio de tales atribuciones puede dictar válidamente un reglamento interno, de cumplimiento obligatorio para los trabajadores, dictado en conformidad a la ley. HERNANDEZ Rueda, Lupo. El poder de dirección del empleador. Ob. cit. Pág. 414.

⁵⁹ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 13. Cita a PLA, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. s.d. Editorial Depalma, Argentina.

⁶⁰ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 215. En el mismo sentido UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 13.

dentro de los límites legales, que el empleador determina en el ejercicio de la potestad de mando que la ley le entrega”.⁶¹

Supone la obligación del trabajador de:

- a) Acatar la disciplina interna dentro de la empresa;
- b) Respetar las normas contenidas en el Reglamento Interno de la empresa;
- c) Cumplir con las órdenes e instrucciones concretas que imparte el empleador, ya sea personalmente o a través de sus delegados.⁶²

Los límites de este deber son las limitaciones que la ley le fija a la potestad de mando.⁶³

2.2.2.2. Deber de responsabilidad

Consiste en la obligación de responder por los posibles daños o perjuicios a que puede dar lugar la actividad laboral.^{64 65} Esto se deduce del art. 160 n° 6 del Código del Trabajo.

“Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.”

2.2.2.3. Derecho de resistencia o *ius resistentiae*

⁶¹ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 13.

⁶² THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 217.

⁶³ Ibid. Ob. cit. Pág. 216.

⁶⁴ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido el contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 13.

⁶⁵ Es obligación del trabajador conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados. GUERRERO Figueroa, Guillermo. Contenido del contrato de trabajo. Obligaciones de las partes. Ob. cit. Pág. 402.

Es la facultad de que se encuentra dotado el trabajador para, en ciertos casos justificados, no ejecutar las instrucciones que el empleador imparte en el ejercicio de la potestad jurídica de mando.⁶⁶

Este derecho deriva del art. 160 n° 4 del Código del Trabajo.

“Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- 4.- Abandono el trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a) la salida intempestiva e injustificada el trabajador el sitio e la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.”

José Luis Ugarte señala los casos que justifican la desobediencia legítima por parte del trabajador.⁶⁷

- a) Cuando se verifique el ejercicio extralimitado de la potestad jurídica de mando. Al analizar el poder de dirección señalábamos cuáles eran los límites de éste;
- b) Cuando se verifique una extralimitación del *ius variandi*, regulado en nuestra legislación;
- c) Cuando las instrucciones impliquen la ejecución de un hecho ilícito, inmoral, contrario a las buenas costumbres o al orden público;⁶⁸
- d) Cuando se le exige al trabajador realizar sus tareas contraviniendo las normas técnicas propias de su profesión u oficio;

Por su parte Thayer y Novoa agregan:⁶⁹

⁶⁶ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 14.

⁶⁷ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 14. Citando al profesor Juan Carlos Soto Calderón. Apuntes de clase de Derecho del Trabajo. Escuela de Derecho. Universidad de Chile.

⁶⁸ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 218.

- e) Cuando las instrucciones impliquen obedecer órdenes que menoscaben su dignidad;
- f) Cuando se le exige al trabajador obedecer órdenes que representan una inejecución o infracción de las obligaciones del empleador.

2.3. Contenido Económico – Patrimonial:

Es el conjunto de derechos y obligaciones correlativas del contrato de trabajo, que invaden o afectan directamente en la situación económica tanto del trabajador como el empleador y, que son susceptibles de ser evaluados pecuniariamente.⁷⁰

Las obligaciones principales dentro de este contenido económico patrimonial son, la de prestación de servicios por parte del trabajador y la de remunerar dichos servicios por parte del empleador. Las demás obligaciones que se mencionarán tienen un carácter accesorio.⁷¹

2.3.1. Derechos y obligaciones desde el punto de vista del trabajador

2.3.1.1 Obligación de prestar servicios

Consiste en el poder de realizar acciones productivas por parte del trabajador en forma personal prolongada y remunerada, dentro de un proceso organizado de producción, bajo la subordinación jurídica del empleador en el desarrollo de una función determinada por las partes.⁷²

Contenido de la obligación de prestar servicios:⁷³

- a) Es una obligación de hacer.

⁶⁹ Ibid. Ob. cit. Págs. 217 y 218.

⁷⁰ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 14.

⁷¹ Ibid. Ob. cit. Pág. 16

⁷² MACCHIAVELLO Contreras, Guido. Derecho individual del Trabajo Editorial Jurídica de Chile. (Citado por UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido el contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 15)

⁷³ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 221 y 222.

b) Es una obligación personal, debe realizarla una persona natural, quien se obligó a prestar los servicios laborativos. Se excluye su realización por parte de personas jurídicas.⁷⁴

c) Esta obligación no es transferible ni sustituible, sin obstar a esta característica la existencia de algunas prácticas laborales, costumbres o usos zonales y locales.⁷⁵

Ugarte señala que esta obligación se realiza de acuerdo a lo convenido en el contrato de trabajo; dentro de la jornada de trabajo y en el lugar que se haya acordado para la prestación de los servicios.⁷⁶

Por su parte Melis y Sáez, siguiendo el criterio de la Dirección el Trabajo señala que es necesario que la naturaleza de los servicios a que se obliga el dependiente se estipule en forma clara y precisa en el contrato de trabajo.⁷⁷

2.3.1.2. Deber de asistencia⁷⁸

Consiste en la obligación el trabajador de concurrir al lugar convenido para la prestación de servicios, en el horario fijado por el empleador.⁷⁹ Este deber deriva indirectamente el art. 160 n° 3 del código del Trabajo.

“Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

⁷⁴ En el mismo sentido UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido el contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 15.

⁷⁵ Ibid. Ob. cit. Pág. 15 y MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 155.

⁷⁶ En el mismo sentido THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 222

⁷⁷ MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 159

⁷⁸ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido el contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 16.

⁷⁹ Se prohíbe al trabajador faltar sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador. GUERRERO Figueroa, Guillermo. Contenido del contrato de trabajo. Obligaciones de las partes. Ob. cit. Pág. 403.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.”

2.3.1.3 Deber de permanencia⁸⁰

El trabajador tiene la obligación de estar a disposición del empleador durante la jornada de trabajo convenida, con el objeto de prestar los servicios comprometidos. Este deber deriva del art. 160 n° 4 del Código del Trabajo.

“Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- 4.- Abandono el trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - c) la salida intempestiva e injustificada el trabajador el sitio e la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - d) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.”

2.3.2. Derechos y obligaciones desde el punto de vista del empleador

2.3.2.1. Obligación de remunerar los servicios prestados

El deber principal del empleador es remunerar al trabajador por los servicios prestados.⁸¹

⁸⁰ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 16.

⁸¹ Ibid. Ob. cit. Pág. 17. En el mismo sentido THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 293 y MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 162

El legislador nos entrega un concepto de remuneración en el inciso 1° del art. 41 el Código del Trabajo.

“Art. 41 inc. 1° Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.”

El empleador no puede exonerarse de su obligación de remunerar, salvo frente al caso fortuito o fuerza mayor, de acuerdo con el art. 1545 del Código Civil. Por otro lado, si el empleador no otorga el trabajo convenido y los trabajadores han estado a disposición del empleador, éste deberá igualmente pagar la remuneración.⁸²

El mismo cuerpo legal mencionado señala en el art. 42 distintos tipos de remuneración de modo ejemplar. Existen tipos de retribución no contemplados en la ley que pueden ser considerados remuneración siendo necesario para ello que sean prestaciones en dinero o especies avaluables en dinero, cuya causa sea la prestación de servicios por parte del trabajador.⁸³ Si la causa es distinta no constituirá remuneración, frente a lo cual estaremos en presencia de asignaciones de contenido indemnizatorio, compensatorio o de seguridad social.

2.3.2.2. Obligaciones complementarias a la obligación de remunerar⁸⁴

El Código del trabajo contiene una serie de normas que complementan la obligación de remunerar, algunas de las cuales señalaremos a continuación:

a) Obligación de pagar el ingreso mínimo mensual fijado por la ley.⁸⁵ Art. 44.

⁸² MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 163

⁸³ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 17.

⁸⁴ Ibid. Ob. cit. Págs. 17 y 18.

⁸⁵ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 312.

- b) Obligación de pagar la remuneración en moneda de curso legal, sin perjuicio de la que consista en especie.⁸⁶ Art. 54.
- c) Obligación de que se pague al menos dentro el período máximo establecido en la ley.⁸⁷ Art. 55.
- d) Obligación de pagar la remuneración en el lugar de la prestación de servicios y entro el horario fijado por la ley, sin perjuicio de otras normas fijadas por las partes.⁸⁸
- e) Obligación de pagar la remuneración al trabajador y de documentar el pago mediante comprobante. Art. 54 inc. final.

2.4. Contenido Ético – Jurídico

Conjunto de derechos y obligaciones correlativos que regulan la relación entre el trabajador y el empleador, con el objeto de proteger ciertos bienes jurídicos de carácter ético, tales como la vida y el respeto recíproco.⁸⁹

Si bien existen normas referidas a los deberes de protección, higiene, seguridad y otros temas, no existe una regulación sistemática de este tema en nuestra legislación.⁹⁰

Los deberes que derivan el contenido ético- jurídicos del contrato son esenciales y la doctrina los entiende comprendidos implícitamente en la normativa general, sobre todo en las normas referidas a las causales de terminación del contrato de trabajo.⁹¹

2.4.1. Derechos y obligaciones desde el punto de vista del empleador

2.4.1.1. Deber de respeto a la persona y dignidad del trabajador.

“La dignidad humana se identifica con los atributos que corresponden al hombre por el sólo hecho de ser hombre, siendo el primero de todos que es

⁸⁶ Ibid. Ob. cit. Pág. 314.

⁸⁷ Ibid. Ob. cit. Pág. 317 y 348.

⁸⁸ Ibid. Ob. cit. Pág. 348.

⁸⁹ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido el contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 18

⁹⁰ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 374

⁹¹ Ibid. Ob. cit. Pág. 134. En el mismo sentido UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 19

un ser idéntico a los demás. Por tal motivo el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se la trate con la misma consideración que pretenda el empleador que se la guarde”.⁹²

Al referirnos a la potestad jurídica de mando señalamos que la ley y la Constitución reconocen los derechos de dignidad, intimidad y honra de los trabajadores, derechos que el empleador está obligado a respetar.

En las palabras de Diego López “el trabajador es titular de derechos y su trabajo no puede utilizarse sino respetando la dignidad humana del trabajador”. “Los derechos fundamentales de la persona humana no pierden su vigencia en una relación de trabajo, antes bien, garantizan que los trabajadores no se vean reducidos sólo a una función productiva y económica”.⁹³

2.4.1.2. Deber general de protección

Consiste en la obligación del empleador de preocuparse por la persona del trabajador y de sus legítimos intereses, en cuanto le sea posible.⁹⁴

“El deber de protección es consecuencia obligada del poder de dirección. Si el empleador puede dar órdenes para la ejecución del trabajo, debe también proteger al trabajador procurando que la ejecución de dichas órdenes no le sea lesiva ni nociva, debiendo asumir una serie de precauciones y responsabilidades.”⁹⁵

⁹² GUERRERO Figueroa, Guillermo. Contenido del contrato de trabajo. Obligaciones de las partes Ob. cit. Pág. 386

⁹³ LÓPEZ, Diego. Los derechos fundamentales en el trabajo: Garantía de libertad y dignidad para las personas que trabajan. Ob. cit. Pág. 2.

⁹⁴ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 377

⁹⁵ HERNÁNDEZ Rueda, Lupo. El poder de dirección del empleador. Ob. cit. Pág. 417.

Este deber de protección está integrado por diversas obligaciones reguladas en distintos títulos del Código, y que pasaremos a revisar a continuación:

a) Deber de higiene y seguridad

Entre los derechos ciudadanos que tienen aplicación en la Empresa, Sáez incluye el derecho a trabajar en un ambiente libre de contaminación y con el debido resguardo de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y en general de cualquier otro atentado a su salud.⁹⁶

Consiste en la obligación del empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger la higiene y la seguridad del trabajador.⁹⁷ La prestación de servicios a que se obliga el trabajador no le puede significar riesgos a su salud o integridad física y psíquica.⁹⁸

Este deber está expresamente establecido en el art. 84 del Código del Trabajo.

Art. 184. Inc. 1º “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.

⁹⁶SÁEZ Carlier, Felipe. El reconocimiento de los derechos fundamentales al interior de la empresa en las reformas laborales. Ob. cit. Pág. 11.

⁹⁷ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 20

⁹⁸ Ver dictamen Dirección del Trabajo ORD. N° 3227/172 de 01.10.2002. “El empleador está obligado a tomar en el trabajo todas las medidas pertinentes para proteger de manera eficaz la vida y salud del trabajador, y por ello no podrá admitirle ni exigirle que se desempeñe en faenas superiores a sus fuerzas, o que puedan comprometer su salud o seguridad personal. Gobierno de Chile. Dirección del Trabajo. Normativa laboral [en línea]. <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-61022.html>>. [Consulta: 28 enero 2005]

Inc. 2º “Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica hospitalaria y farmacéutica.

Este deber se cumple de manera flexible, según el tipo de actividad laboral que se desarrolle, pero su cumplimiento no es discrecional para el empleador.⁹⁹ “Su contenido, forma y extensión están regulados por la autoridad mediante normas de orden público”¹⁰⁰

Las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo se encuentran dispersas en el ordenamiento jurídico. Existen normas en el Código del Trabajo, Código sanitario, leyes especiales, normas reglamentarias, normas contenidas en reglamentos internos de las empresas y medidas distadas por el Servicio Nacional de Salud.¹⁰¹

b) Deber de previsión¹⁰²

Corresponde a la obligación del empleador de atender ciertos estados de necesidad que no son de responsabilidad social y de facilitar al trabajador un correcto ejercicio de sus derechos frente a la seguridad social.

Manifestaciones de este deber de previsión:

- a) Obligación de asistencia médica inmediata en caso de accidente del trabajador (Art. 184 inc. 2º Código del Trabajo).
- b) Obligación de brindar primeros auxilios y asistencia médica aún cuando no medie un accidente de trabajo sino una enfermedad común o una emergencia, hasta que la persona pueda ser atendida por los organismos de seguridad social.¹⁰³

⁹⁹ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 20

¹⁰⁰ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 384 y 385

¹⁰¹ Ibid. Ob. cit. Págs. 386 a 388

¹⁰² Ibid. Ob. cit. Pág. 389.

¹⁰³ En el mismo sentido UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 21 y 22 como un deber independiente dentro el deber general de protección.

c) Obligación de adoptar las medidas necesarias para que el trabajador o sus familiares a su cargo puedan hacer un eficiente y adecuado uso de los servicios de seguridad social.

c) Deber de ocupación efectiva y adecuada¹⁰⁴

Es deber del empleador proporcionar al trabajador una ocupación real y adecuada, entendiéndose por tal aquella para la cual fue contratado el trabajador.¹⁰⁵

Cuando nos referimos al contenido económico patrimonial del contrato señalamos que las obligaciones fundamentales son, para el empleador, pagar la remuneración acordada, y para el trabajador, la prestación de servicios convenida. Pues bien, es una obligación del empleador proporcionar al dependiente los elementos necesarios para el trabajo, sin dejarlo inactivo. El empleador no puede exonerarse de cumplir esta obligación, salvo el evento de caso fortuito o fuerza mayor.¹⁰⁶

El no respetar esta obligación constituye un incumplimiento de las obligaciones contractuales.

d) Deber de capacitación y educación¹⁰⁷

Es obligación del empleador preocuparse de que el dependiente pueda cumplir con su deber natural de superarse en la medida y ámbito que encuadre en la relación de trabajo, lo que se materializará de múltiples formas: ayudas o permisos para que el trabajador asista a cursos de capacitación, cultura, etc., compatibles, con la marcha regular de la

¹⁰⁴ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 390 a 392

¹⁰⁵ En el mismo sentido UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 21.

¹⁰⁶ MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 155.

¹⁰⁷ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 392 a 393.

empresa. Incumbe al empleador adiestrar y capacitar directamente a los trabajadores, con vistas a que mejoren su formación profesional.¹⁰⁸

Este deberse encuentra regulado en el Título VI del Libro I del Código del Trabajo, señalando expresamente el art. 179 que la empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de los trabajadores.

“Art. 179. La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público.”

“Art. 182. Prohíbese a los empleadores dictar medidas que limite, entraben o perturben el derecho de los trabajadores seleccionados para seguir los cursos de capacitación ocupacional que cumplan con los requisitos señalados en el Estatuto de Capacitación y Empleo. La infracción a esta norma se sancionará en conformidad a este último cuerpo legal.”

2.4. Derechos y obligaciones desde el punto de vista del trabajador

2.4.2.1. Deber de respeto¹⁰⁹

¹⁰⁸Ibid. Ob. cit. Págs. 391 y 392

¹⁰⁹UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 21

Este deber es recíproco entre trabajador y empleador. Se desprende del art. 160 n° 1 del Código del Trabajo que establece como causal de terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización para el trabajador, las injurias.

2.4.2.2. Deber de cuidado¹¹⁰

Consiste en la obligación del trabajador de guardar una conducta que no cause riesgo al interior de la empresa. Se desprende del art. 160 n° 5 del Código del Trabajo que establece como causal de terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización, los actos, omisiones o imprudencias temerarias que puedan afectar el funcionamiento o seguridad de la empresa o de los trabajadores.

2.4.2.3. Deber de diligencia

Consiste en la obligación del trabajador de cumplir con su obligación de prestar los servicios convenidos poniendo de su parte el esfuerzo necesario para que esta prestación le sea útil al empleador.¹¹¹

Thayer y Novoa señalan que este deber comprende:

- Diligencia: Atiende a una intensidad en la realización del trabajo. “No hay diligencia cuando se trabaja a desgano, sin interés en hacer bien las cosas, sin eficiencia y esmero”^{112 113}
- Colaboración: Es una forma más especial, intensa y transitoria del deber de diligencia que aparece en situaciones de emergencia, períodos de mayor actividad, etc.¹¹⁴

¹¹⁰ Ibid. Ob. cit. Pág. 21.

¹¹¹ Ibid. Ob. cit. Págs. 21 y 22.

¹¹² THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 395 y 396. En el mismo sentido UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 22. Este autor señala que para algunos autores corresponde al contenido patrimonial del contrato porque es una obligación accesoria a la de prestar servicios.

¹¹³ El derecho de propiedad protege al empresario de actitudes tales como el trabajo a desgano. FALCHETTI, Roberto. Los derechos de los empleadores en materia laboral y sus proyecciones en el MERCOSUR. En: Derecho de los Empleadores en el MERCOSUR. Ob. cit Pág. 108.

¹¹⁴ Aunque lo denomina *ius variandi* excepcional, Guerrero señala que consiste en la facultad, de carácter extraordinario, de modificar las condiciones en que se presta el trabajo por el surgimiento de un

Constituyen infracciones a este deber la negligencia y la imprudencia.¹¹⁵

2.4.2.4. Deber de fidelidad

Comprende dos aspectos:

- a) Aspecto positivo: Obliga al trabajador a procurar el bien y la prosperidad de la empresa, advirtiendo desperfectos, deterioros, colaborando en caso de emergencia, etc. Este deber es correlativo al deber de protección del empleador.¹¹⁶
- b) Aspecto negativo: Obliga al trabajador a no causar perjuicios a la empresa, ya sean daños materiales, económicos, comerciales o morales.¹¹⁷

Los dos aspectos de este deber son una expresión del principio de buena fe con que deben cumplirse todos los contratos y precisamente en el contrato de trabajo adquiere mayor relevancia que en otros.¹¹⁸

2.4.2.5. Deber de lealtad¹¹⁹

Este deber se relaciona íntimamente con el deber de fidelidad.

El deber de lealtad se refiere a la confianza que el empleador deposita en el trabajador y que éste infringe cuando comete un fraude o abuso de confianza. Comprende:

imprevisto o emergencia y que se fundamenta en el deber de colaboración del trabajador o en el poder disciplinario del empleador. GUERRERO Figueroa, Guillermo. Contenido del contrato de trabajo. Obligaciones de las partes Ob. cit. Pág. 397.

¹¹⁵ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 396

¹¹⁶ Ibid. Ob. cit. Pág. 397. En el mismo sentido UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 22

¹¹⁷ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 397

¹¹⁸ BAYON y Pérez. Manual de Derecho del Trabajo. 2ª ed. Madrid, 1958-59. Pág. 10. (Citado por THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 397)

¹¹⁹ THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 398 y 399

- La prohibición de recibir dádivas de terceros, con la finalidad de que el dependiente cumpla con sus obligaciones laborales tal como conviene a dichos terceros y no de acuerdo a las conveniencias de la empresa.
- La abstención de competencia desleal. El trabajador insertado en la empresa no debe hacer una competencia a su empleador abusando de su situación y conocimientos de ella en beneficio propio o de un tercero.
- El secreto profesional.¹²⁰ Incluye la obligación de confidencialidad del conocimiento estratégico en posesión del empleador; reserva sobre aspectos concernientes al desarrollo de la producción y comercialización de los productos obtenidos; reserva de estudios de mercado y planes particulares de comercialización; métodos o procedimientos de fabricación, sistemas de organización del trabajo, etc.¹²¹

Nuestro derecho no contempla disposiciones sobre este deber de silencio a que están obligados los trabajadores, pero debe desprenderse de las normas sobre terminación del contrato de trabajo por falta de probidad, aunque de manera indirecta.^{122 123}

2.4.2.6. Deber de probidad¹²⁴

Se refiere a la obligación del trabajador de seguir un comportamiento moralmente adecuado en el desarrollo de su actividad laboral, el cual debe entenderse como un comportamiento recto de acuerdo a las valoraciones morales socialmente dominantes.

¹²⁰Es una obligación del trabajador no comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda causar perjuicios al empleador. GUERRERO Figueroa, Guillermo. Contenido del contrato de trabajo. Obligaciones de las partes Ob. cit. Pág. 402.

¹²¹ MIGUEZ, Isabel. La empresa y las responsabilidades emergentes de la competencia desleal. [en línea]. EIDial.com. Revista Prudentia Iuris N° 52. <<http://www.eldial.com.ar/home/prudentia/52/02.asp>>. [Consulta: 29 enero 2005]

¹²² THAYER Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 400

¹²³ Ugarte señala que el deber de secreto de los trabajadores respecto de los procesos productivos que desarrolla la empresa se deduce como una manifestación el deber de fidelidad, pero que “no obstante lo anterior el art. 388 letra d contempla como práctica desleal que los miembros de la comisión negociadora divulguen a terceros documentos confidenciales o reservados del empleador”. UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 22.

¹²⁴ UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido del contrato individual de trabajo. Ob. cit. Pág. 22. Ob. cit. Pág. 23.

Este deber deriva del art. 160 n° 1 del Código del Trabajo que señala como causal de terminación del contrato sin derecho a indemnización para el trabajador la falta de probidad o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

3. LIBERTAD CONTRACTUAL

Cuando nos referimos a las características del contrato de trabajo señalamos que éste es un contrato dirigido y que, como tal, el legislador ha reglamentado imperativamente las cláusulas más relevantes de éste, estableciendo derechos mínimos e irrenunciables para los trabajadores.

El profesor Jorge López Santa María, efectuando un análisis de la libertad contractual¹²⁵, señala que ésta comprende:

- a) Libertad de conclusión: las partes son libres para contratar o no contratar, y en caso afirmativo, para escoger al co-contratante.
- b) Libertad de configuración interna: Las partes son libres para fijar las cláusulas o contenido del contrato.

Los límites a esta libertad contractual están representados por la ley, el orden público y las buenas costumbres.

El contrato dirigido, continúa este autor, representa el deterioro de la libertad contractual, ya que, sea por razones de orden público económico o de orden público social (respecto del contrato de trabajo que nos atañe) se pierde la libertad de configuración interna en diversos contratos. El legislador fija imperativamente las cláusulas más relevantes, las cuales dejen de estar entregadas a la libre discusión de las partes.

¹²⁵ LÓPEZ Santa María, Jorge. Los Contratos. Ob. cit. Págs. 261 a 264.

Específicamente en los casos de suspensión de la relación laboral, que veremos posteriormente, la mayoría de las situaciones han sido determinadas por el legislador y, algunas veces, minuciosamente reglamentadas. Por lo tanto, la libertad de configuración interna respecto a esta materia es mínima y siempre por encima de las normas mínimas impuestas por la ley, lo que representa la lógica consecuencia del carácter de dirigido del contrato de trabajo.

B) LA SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL.

1. CONCEPTO DE SUSPENSIÓN

Nuestro ordenamiento jurídico laboral en actual vigencia, si bien es cierto ha establecido de manera dispersa una serie de causales de suspensión de algunos o de todos los efectos del contrato de trabajo, en definitiva no se ha preocupado de elaborar un concepto o definición de la misma.

A nivel doctrinario, en cambio, es posible encontrar numerosos autores que han analizado el tema en cuestión. Antes de referirnos a ellos, creemos necesario explicar brevemente, en qué consiste la figura suspensiva.

La suspensión es una institución de extraordinaria importancia, puesto que tiende a preservar la vigencia del contrato y por ende, proteger los intereses de las partes contratantes, esto es del trabajador y del empleador, y sobre todo del trabajador, que es a quien más le interesa que el vínculo contractual se mantenga.

A través de esta figura se logra la subsistencia del contrato a pesar de concurrir una causal que necesariamente acarrearía su extinción. Algunos autores han llegado a señalar que la suspensión es un estado de letargo, que

afecta al contrato mismo, en que las prestaciones que constituyen su objeto quedan interrumpidas, durante un lapso de tiempo, hasta que desaparezca el motivo que dio lugar a la suspensión.¹²⁶ En esto es importante destacar, que la suspensión afecta a la ejecución del contrato y no al vínculo mismo, es decir, las obligaciones de las partes se interrumpen, quedan en suspenso, pero el contrato continúa totalmente vigente. Específicamente la obligación del trabajador de prestar un servicio cesa, pero no olvidemos, es un cese temporal, mientras dure la causal que la originó. En cuanto a la obligación del empleador, de remunerar al trabajador, ésta puede cesar o continuar vigente dependiendo del caso de que se trate.

Ahora bien, tratándose de los demás derechos y obligaciones que surgen del contrato de trabajo, éstos normalmente siguen ejecutándose como siempre.

Según todo lo anterior, podríamos afirmar que la suspensión es una institución anterior al término de la relación laboral.

En la relación laboral existen obligaciones recíprocas que emanan del contrato de trabajo y al suspenderse, pueden dejar de cumplirse. Cuando existen causas que no permitan cumplir con las obligaciones laborales y esas circunstancias no son imputables a hechos o culpas de las partes, estaríamos en presencia de una suspensión de la relación laboral. Por lo tanto, para que haya suspensión es necesario que una de las partes o ambas, incumplan en forma temporal y transitoria su principal obligación.

¹²⁶ VIDA Soria, José. La Suspensión del Contrato de Trabajo. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1965. Pág. 3.

Según lo recién señalado, dentro de la figura suspensiva, podríamos distinguir ciertos elementos esenciales o diferenciadores. El primero de ellos es la temporalidad, en virtud de ésta se paralizan los efectos de la convención durante un lapso determinado y no permanentemente. La temporalidad hace que el fenómeno de la suspensión tenga un límite, esto es, que no se extienda indefinidamente a través del tiempo, ya que en ese caso necesariamente se produciría la extinción del contrato. Así, una vez que desaparece la causal que originó la interrupción, el contrato revive, vuelve a producir todos sus efectos como si nunca se hubiese suspendido.

El segundo elemento que destacamos es la interrupción de las prestaciones fundamentales del contrato, es decir, de la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la obligación del empleador de pagar la remuneración pactada. En este punto es importante recalcar que no es posible generalizar en cuanto a que siempre se suspenden las obligaciones esenciales del contrato de trabajo, ya que hay que ver la causal de que se trata para determinar cuales son los efectos que se producen en uno y otro caso. Así por ejemplo, tenemos que en el caso del permiso de un día, que se da en caso de nacimiento o muerte de un hijo, o de muerte del cónyuge del trabajador, subsiste para el empleador la obligación de remunerar. En cambio, en el caso de huelga o *lock – out*, el empleador no está obligado a pagar a sus trabajadores las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato (Artículo 377 Código del Trabajo).

Por último, podemos agregar como otro elemento diferenciador y quizás el más importante, el hecho que la suspensión afecte la ejecución del contrato y no al contrato mismo. Esto, porque no obstante suspenderse el cumplimiento de las obligaciones esenciales que emanan del contrato, el vínculo se mantiene completamente vigente. Los demás derechos y

obligaciones permanecen incólumes, y ello resulta totalmente lógico, toda vez que la relación laboral que une al trabajador y al empleador, no se ha extinguido, sino que perdura íntegramente.

Pues bien, como anteriormente lo habíamos señalado, la doctrina sí se ha preocupado de conceptualizar la figura suspensiva. Al respecto podemos encontrar diversas definiciones, así pues tenemos que Mario De la Cueva¹²⁷ da el siguiente concepto: “Es el conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y los efectos que se producen”.

Por su parte Carro Igelmo¹²⁸ la define como: “El cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos y deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la ley o estipuladas por contrato”.

Vida Soria¹²⁹ afirma que se trata de una situación anormal por la que el contrato atraviesa, caracterizada por la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales y la continuidad del vínculo jurídico.

En tanto, Pérez Botija¹³⁰ señala que la suspensión se entiende en el sentido de cese parcial de los efectos del contrato de trabajo, durante un cierto tiempo, volviendo a tener plena eficacia una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la interrupción.

¹²⁷ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. 2da. Edición. México, Editorial Porrúa, 1954. Pág. 126.

¹²⁸ CARRO Igelmo, Alberto. La Suspensión del Contrato de Trabajo. Barcelona, BOSCH Casa Editorial, 1959. Pág. 17.

¹²⁹ VIDA Soria, José. La Suspensión del Contrato de Trabajo. Ob. Cit. Pág. 27.

¹³⁰ PÉREZ Botija, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. 3ª. Edición. Madrid, Editorial Dossat, 1952. (Citado por CARRO Igelmo, Alberto. La Suspensión del Contrato de Trabajo. Ob. Cit. Pág.17.

Para el chileno William Thayer¹³¹, la suspensión es la cesación justificada y temporal de la obligación de trabajar o de pagar la remuneración en su caso, o de ambas a la vez, impuestas en el contrato de trabajo, subsistiendo el vínculo contractual.

Por último Aguinaga Tellería¹³² entiende que la suspensión de un contrato de trabajo es la detención temporal, ajena a su esencia, de todos o parte de sus efectos contraprestacionales.

Según lo recién expuesto, podríamos concluir que según las distintas definiciones que los autores han elaborado de esta institución, los elementos que no deberían faltar en su conceptualización serían el hecho que es una situación anormal o excepcional, que se produce durante un período limitado de tiempo, en virtud de una causal ya sea señalada en el contrato mismo o determinada por la ley, en el cual las partes están eximidas de cumplir sus prestaciones fundamentales.

2. CARACTERÍSTICAS

Ya con anterioridad, habíamos hecho brevemente algunas referencias a los elementos diferenciadores o características de la suspensión. Ahora trataremos de desarrollar el tema en forma más detallada, pero dejando antes en claro, que no es posible elaborar una teoría uniforme en la materia, pues los caracteres que se presentan en esta figura jurídica varían dependiendo específicamente del caso o causal de que se trate.

¹³¹ THAYER Arteaga, William. Manual de Derecho del Trabajo. 2da. Edición, Santiago, Editorial Jurídica, 1989. Tomo II. Pág.348.

¹³² AGUINAGA Tellería, Agustín. Derecho del Trabajo. Madrid, 1975. (Citado por CARRO Igelmo, Alberto. La Suspensión del Contrato de Trabajo. Ob. Cit. Pág.17).

Autores como Carro Igelmo¹³³, nos advierten al empezar el estudio de las características de la suspensión, que no es posible realizar un análisis general y panorámico de los efectos de la suspensión, esto sin embargo, señala no debe ser un impedimento para realizar un estudio general de las mismas.

Según nuestro parecer, creemos que las características más destacables, son las siguientes:

2.1. Cese de la prestación de los servicios laborales y del pago de la remuneración.

La regla general es que cesen las obligaciones principales que emanan del contrato de trabajo es decir, la prestación de los servicios laborales y la remuneración. En efecto, el trabajador que se vea alcanzado por alguna causal de suspensión, podrá justificadamente dejar de cumplir con su obligación de prestar servicios, sin que ello signifique que el vínculo laboral se haya roto. La suspensión entonces, se transforma en un instrumento que permite evitar, siempre que ello sea posible la disolución o rescisión del contrato. Ahora bien, tratándose de la obligación del empleador de pagar la remuneración, la situación es radicalmente distinta, pues no es posible formular una teoría uniforme al respecto, sino que va a depender del caso particular de que se trate.

Para clarificar más el tema, sería útil distinguir, como lo hace Rupretch, entre dos tipos de suspensión: la suspensión absoluta y la relativa. La

¹³³ CARRO Igelmo, Alberto. La Suspensión del Contrato de Trabajo. Ob. Cit. Pág. 38.

primera es aquella por la cual ambas partes dejan de cumplir sus principales obligaciones contractuales y no hay prestación de trabajo ni retribución alguna, aún cuando los efectos secundarios del contrato de trabajo se mantengan. La relativa, en cambio, es aquella cuando sólo uno de los contratantes suspende o paraliza el cumplimiento de sus obligaciones, en tanto que el otro debe observar las suyas.

De acuerdo a lo anterior, podríamos encontrar casos en los cuales ambas partes cesan en el cumplimiento de sus obligaciones, y otros en que sólo es el trabajador quien deja de prestar servicios, permaneciendo la obligación del empleador de retribuir o de pagar su salario al empleado.

En síntesis, respecto de la obligación de remunerar al trabajador no es posible elaborar una doctrina general, sino que hay que atender a lo que se disponga para cada causal de suspensión de que se trate.

2.2. Subsistencia del contenido ético del contrato.

La naturaleza de la relación de trabajo permanente implica una comunidad jurídico - personal, la que engendra una cantidad de deberes tanto para el trabajador como para el empleador, que contribuyen a delimitar la forma en que se debe llevar a cabo el contrato. Dentro de estos deberes encontramos la fidelidad que debe guardar el trabajador al empleador, también el deber de guardar el secreto profesional, el deber de diligencia y colaboración, etc. En tanto que el empleador tiene deberes como, la higiene y seguridad o el deber de dar ocupación efectiva a sus trabajadores.

Al igual que en el caso de la antigüedad, el contenido ético del contrato de trabajo, permanece vigente, durante todo el tiempo de suspensión de la

relación laboral. Y ello, es totalmente lógico, puesto que no habiéndose extinguido el vínculo que une a empresario y trabajador, no puede pensarse que por el hecho de hallarse en suspenso algunos de los efectos del contrato quede desligado al trabajador, de la lealtad y fidelidad que debe a su empresario. Como tampoco éste, se puede considerar al margen de sus obligaciones y deberes recíprocos en este aspecto.¹³⁴

2.3. Subsistencia de los beneficios de la Seguridad Social

Como lo hemos expuesto ya en varias ocasiones, la suspensión no afecta la vigencia del contrato, sino que por el contrario, éste sigue ejecutándose en todo lo que diga relación con los otros efectos que no sean las esenciales. Y dentro de estos efectos “secundarios” encontramos las prestaciones previsionales, las cuales por regla general continúan vigentes y decimos por regla general, ya que al igual que lo que sucede con la obligación del empleador de remunerar al trabajador, aquí tampoco es posible generalizar y dar una única solución pues va a depender de la causal invocada. Por tanto, lo mejor será distinguir en cada caso concreto.

2.4. Reserva de plaza o reserva del puesto de trabajo.

Es ésta pues una característica que guarda íntima relación con la estabilidad del empleo, pues obliga al empleador a asegurar al trabajador que su puesto no será cubierto por otra persona (por lo menos, no definitivamente) y que una vez desaparecida la causal que produce la paralización de su actividad, será reintegrado al mismo puesto que anteriormente ocupaba.

¹³⁴ CARRO Igelmo, Alberto. La Suspensión del Contrato de Trabajo. Ob. cit. Pág. 98

La reserva de plaza es definida por Granell Ruiz como: “la obligación legal impuesta a todo empresario de no cubrir con carácter fijo y definitivo, una vacante producida en su plantilla como consecuencia de la aparición de determinado evento, guardándola durante cierto tiempo a disposición del trabajador que, de no haberse producido aquél, la ocuparía normalmente”.

Cabe hacer presente, que la reserva de plaza no impide que el empleador cubra el puesto del trabajador mientras éste permanece ausente, sin embargo esta situación sólo es temporal y se extenderá por todo el tiempo que dure la suspensión. Esto tiene como razón de ser, que también deben ser tutelados y protegidos los intereses económicos del empleador, ya que si no se le permitiera reemplazar a sus subordinados podría acarrearle serios perjuicios financieros.

2.5. Se conserva la antigüedad del trabajador en su empleo.

La antigüedad en el empleo para el trabajador representa una serie de ventajas que, como es obvio, le interesa a éste conservar. Así, tenemos, que en el caso de término del contrato de trabajo se considera la antigüedad para pagar la indemnización por años de servicio.

El artículo 163 inciso 2º del Código del Trabajo señala: “A falta de esta estipulación... el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses...”

Por otra parte, el artículo 67 establece: “Los trabajadores con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles...”

A su vez, el artículo 68 prescribe: “Todo trabajador con 10 años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada 3 nuevos años trabajados...”

Como vemos, mantener la antigüedad en el empleo es de gran interés para el trabajador. En el caso de la suspensión, la antigüedad no se ve afectada durante su ausencia, pues el contrato de trabajo continúa vigente a pesar del cese de la prestación de servicios. El vínculo entre el empleador y el trabajador, subsiste, así como también los otros derechos y obligaciones que emanan del contrato de trabajo, y entre ellos la antigüedad laboral

2.6. Temporalidad.

La figura jurídica de la suspensión tiene como finalidad evitar la disolución de las relaciones de trabajo y consecuentemente, contribuir a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de ahí que una característica relevante sea el hecho de que el tiempo durante el cual dure la suspensión no sea indefinido, pues si así lo fuera acarrearía necesariamente la extinción del contrato de trabajo.

Por todo ello, podemos señalar que los efectos de la convención se paralizan pero sólo durante un lapso determinado de tiempo y no permanentemente. Como ya lo hemos repetido reiteradamente, la duración de este período, va también a depender del caso particular en cuestión.

3. NATURALEZA JURÍDICA

La suspensión de la relación laboral es una institución derivada de la existencia de circunstancias que impiden la prestación de servicios y su

finalidad es evitar la disolución de las relaciones de trabajo y, consecuentemente, contribuir a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos,¹³⁵ lo que es de trascendental importancia debido a que en nuestra sociedad el trabajo es el principal medio de subsistencia para la mayoría de las personas.

La suspensión se traduce en una paralización de los efectos del contrato de trabajo, en lo que se refiere a la prestación de servicios de parte del trabajador y en algunos casos, también en lo que dice relación con la obligación del empleador de pagar la remuneración, todo esto sin generar ningún tipo de responsabilidad para las partes incumplidoras. Así por ejemplo tenemos el caso del trabajador que es llamado a cumplir con su servicio militar o bien el caso del empleado que toma sus vacaciones anuales. En ambas situaciones podrá faltar a su trabajo sin que ello dé lugar a una extinción del contrato.

Respecto de las circunstancias que originan la suspensión, éstas pueden provenir de la propia empresa o bien de los trabajadores. La relación laboral se mantendrá en suspenso hasta que desaparezca la causal que impida el cumplimiento de las prestaciones fundamentales, y una vez que cese el impedimento -si éste se originó en el trabajador como en el caso de un accidente laboral- el empleador deberá restituir a éste en su empleo, cuando se encuentre capacitado para hacerlo. Si el impedimento viene de la empresa, igualmente deberá restituir a los trabajadores, tan pronto como se reanuden las actividades, y una vez reincorporado el trabajador a su empleo, el contrato vuelve a renacer produciendo todos sus efectos.

¹³⁵ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. Pág. 86

Según todo lo anterior, podemos afirmar que la suspensión comienza a producir sus efectos a partir del evento que la origina y termina cuando haya desaparecido la causa que motivó la paralización en la prestación de servicios por parte del trabajador.

4. FUNDAMENTO

Según las reglas del derecho común, se ha establecido que en todo contrato bilateral está envuelta la llamada “condición resolutoria tácita”, en virtud de la cual, de no cumplirse lo pactado por una de las partes contratantes, la otra podrá pedir a su arbitrio la resolución o el cumplimiento del contrato más indemnización de perjuicios (Artículo 1489 del Código Civil), con lo cual, la ley ha querido proteger a las partes de posibles alteraciones a la equivalencia de las prestaciones.

A lo anterior hay que agregar la necesidad de que el contratante que solicite el cumplimiento o la resolución del contrato, haya cumplido su obligación o esté llano a cumplirla, ya que de lo contrario, se le podría oponer la llamada “excepción del contrato no cumplido” o también conocida como la “mora purga la mora” (*exceptio non adimpleti contractus*). De este modo, siendo el contrato de trabajo un contrato bilateral, producido el incumplimiento de una de las partes, la otra podría pedir su resolución y por tanto, acarrear su extinción. Sin embargo esta postura, que podría parecer tan simplista y fácil, no sería la solución debido a que uno de los objetivos más importantes del derecho laboral, es propender a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, y así es como opta por crear una institución de vital importancia, que es la “suspensión de la relación laboral”

La suspensión, como bien dice Vida Soria,¹³⁶ responde a una tendencia protectora de la vida del contrato y por ello, protectora de los intereses que las partes plasmaron en él al celebrarlo. Aparece, en efecto, como un método ideado por la normativa para prolongar la vida del contrato, para lograr su supervivencia cuando la interrupción de las prestaciones objeto del mismo haría presumir cercano un definitivo desenlace: una extinción del vínculo en atención a esa falta de base que para aquél supone la ausencia de actualización de su objeto mismo.

No debemos olvidar que la suspensión tiene un carácter temporal, es decir, la interrupción de una de las prestaciones recíprocas que forman parte del contenido del contrato debe deberse a una imposibilidad pasajera, por lo tanto, el deudor no queda liberado de su obligación y no habrá lugar a la resolución, ni se produciría la extinción del contrato.

En épocas pasadas se había entendido que la suspensión de la relación laboral era nada menos que aplicación de la *exceptio non adimpleti contractus* o excepción del contrato no cumplido. Esto porque el contratante que pedía la resolución, pero que a su vez no cumplía con su obligación, daba derecho a la otra parte para oponer la *exceptio non adimpleti contractus*, en virtud de la cual, se podía defender de la acción resolutoria no obstante el incumplimiento previo de su parte. La significación última de esa excepción es suspensiva de la prestación recíproca a la que no se cumplió, pues si bien conceptualmente no exige ese estado suspenso, su verdadera eficacia está en su operatividad durante el mismo; una prestación no se ejecuta, mientras no se haga lo mismo con la otra.¹³⁷

¹³⁶ VIDA Soria, José. La Suspensión del Contrato de Trabajo. Ob. Cit. Pág. 146

¹³⁷ VIDA Soria, José. La Suspensión del Contrato de Trabajo. Madrid. Ob. cit. Pág. 187

Sin embargo, esta postura es rechazada puesto que la suspensión, que en principio podrá parecer muy similar a la *exceptio non adimpleti contractus*, sería una figura distinta, debido a que el incumplimiento de una de las partes de su obligación no se produciría deliberadamente, sino que se debería a un motivo o a una causa que ha establecido la ley o bien que ha sido el resultado del acuerdo de las partes.

Como conclusión, y considerando todo lo anterior, la suspensión encontraría su fundamento en el principio de la estabilidad del empleo, toda vez que al encontrarnos con ciertas circunstancias -que en principio nos llevarían a una extinción del contrato de trabajo- se opta por una solución más benigna y favorable, sobre todo para los intereses de los trabajadores, que es la suspensión, figura que evitaría la disolución del contrato y todas las consecuencias que de ello se podrían derivar, principalmente la pérdida para el trabajador de su principal medio de subsistencia: su trabajo.

5. CLASIFICACIÓN

Por cuanto se refiere a la doctrina científica, es preciso advertir la gran diversidad de clasificaciones que hemos encontrado, elaborados por distintos autores, atendiendo a los más variados criterios de sistematización. En atención a la cantidad de postulados encontrados en la materia, sólo vamos a hacer referencia a aquéllos que nos parezcan más importantes.

Cabanellas¹³⁸ elabora las siguientes clasificaciones:

1.- En atención a la causa distingue entre:

1.1. **Suspensión sin causa**, es la determinada por la sola voluntad de las partes, generalmente del patrono.

1.2. **Suspensión con causa**, ésta puede subclasificarse en:

a) Sanción disciplinaria.

b) Por fuerza mayor o por circunstancias imprevistas.

c) Por hechos que hacen imposible durante cierto tiempo, la prestación de los servicios del trabajador.

2.- Según el número de sujetos participantes:

2.1. **Suspensión Individual**, cuando se refiere a un sólo trabajador.

2.2. **Suspensión Colectiva**, cuando comprende a todos los trabajadores de una empresa o a gran parte de ellos.

3.- Según las obligaciones de las partes:

3.1. **Suspensión de trabajo o de prestación de servicios.**

3.4. **Suspensión de sueldo o de percepción de salarios.**

3.5. **Suspensión de servicios y de salarios.**

4.- Según la regulación:

4.1. **Suspensión por disposición imperativa de la ley.**

4.2. **Suspensión por convenio de las partes.**

4.3. **Suspensión como transacción entre partes.**

5.- Según la razón de la causa determinante de la misma:

¹³⁸ CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Parte General. Buenos Aires, Bibliográfica Ameba, 1963. Volumen II. Pág. 76

5.1. **Suspensión culpable del trabajador**, cuando éste no concurre a prestar sus servicios sin alegación de causa. Este caso no constituye precisamente suspensión sino abandono del trabajo o falta de asistencia al mismo y es simplemente una causa de despido.

5.2. **Suspensión por causa imputable al patrono**, cuando el trabajador no recibe del patrono los útiles necesarios para la prestación de sus servicios, no se le dan las instrucciones pertinentes o no se le permite la entrada en el lugar de trabajo, en cuyo supuesto tiene derecho a percibir la remuneración.

5.3 **Suspensión por no prestación de servicios por causas accidentales** y de corta duración, no imputables al trabajador ni al patrono. Por ejemplo en caso de carencia transitoria de materias primas.

5.4 **Suspensión por no prestación de servicios, por causa del trabajador** sin culpabilidad de su parte. Por ejemplo en caso de enfermedad.

5.5 **Suspensión por no prestación de servicios**, por causa no culpable del patrono. Por ejemplo en caso de crisis de la industria o del comercio.

5.6 **Suspensión por no prestación de servicios** por cumplimiento de ciertos deberes legales exigidos al trabajador. Por ejemplo, cuando el trabajador es llamado a cumplir su servicio militar.

Por su parte, Pérez Botija nos entrega la siguiente clasificación, atendiendo a las causas de la suspensión:

- 1.- **Biológicas**, como enfermedad o maternidad.
- 2.- **Físico – económicas**, como accidentes, incendios de locales, paros, etc.
- 3.- **Político – Administrativas**, como el servicio militar.
- 4.- **Político – sociales**, como huelgas y *lock – out*.
- 5.- **Jurídico – penales**, como detención del trabajador, suspensión disciplinaria del trabajador, cierre de la empresa por orden de la autoridad, etc.

En tanto José Vida Soria¹³⁹ elabora su clasificación en atención a las causas de la suspensión (clasificación hecha en base al derecho positivo español):

1.- **Involuntarias** (Propias)

1.1. **Fortuitas**

1.1.1 Enfermedad o accidentes comunes.

1.1.2 Accidente del trabajo (enfermedad profesional)

1.1.3 Fuerza mayor o caso fortuito:

a) Causa admitida por la jurisprudencia (detención del trabajador)

b) Otras causas

1.1.4 Maternidad.

1.2. **Derivadas del cumplimiento de obligaciones legales.**

1.1.5 Servicio militar.

1.1.6 Servicio Social obligatorio de la mujer.

1.1.7 Derivada del ejercicio de cargos públicos.

2.- **Voluntarias** (impropias)

2.1 Causas previstas en el contrato.

2.2 Causas sobrevenidas en el curso de ejecución del contrato: Permisos sin sueldo.

3.- **Huelga.**

En nuestro Derecho, William Thayer y Cecily Halpern¹⁴⁰ efectúan la siguiente clasificación de la suspensión:

1.- **Suspensión Legal**, cuando la paralización de los efectos del contrato opera por disposición imperativa de la ley.

¹³⁹ VIDA Soria, José. La Suspensión del Contrato de Trabajo. Madrid. Ob. cit. Pág. 201

¹⁴⁰ HALPERN Montecino, Cecily. Apuntes: Suspensión y Terminación de la Relación de Trabajo. Santiago, 2000. Pág. 4.

2.- **Suspensión Convencional**, cuando la paralización es producto del acuerdo de las partes, lo cual es perfectamente posible desde que no se vislumbran razones de orden público, que le impidan a las partes establecer otras causas de suspensión distintas de las fijadas por la ley. No obstante lo anterior, sí existe un límite y éste es cuando se vulneran derechos irrenunciables establecidos por las leyes laborales (Artículo 5° del Código del Trabajo).

3.- **Suspensión Judicial**, es aquella que tiene lugar en los juicios de desafuero, en los cuales el tribunal puede decretar la separación provisoria del trabajador aforado de sus funciones con o sin goce de remuneraciones. Este tipo de suspensión está consagrado en el artículo 174 del Código del Trabajo.

Otra clasificación que tiene lugar en nuestra legislación es aquella que distingue entre:¹⁴¹

1.- **Suspensión Absoluta**, es aquella que libera a ambas partes de sus obligaciones. Ésta a su vez se puede subclasificar en:

1.1. **Suspensión absoluta que irroga responsabilidad social** con respecto a la obligación de remunerar:

- 1.1.1 Licencia por enfermedad común del trabajador.
- 1.1.2 Descanso por maternidad.
- 1.1.3 Permiso por enfermedad grave del niño menor de un año.
- 1.1.4 Permisos sindicales.
- 1.1.5 Incapacidad temporal derivada de accidente del trabajo o enfermedad profesional.

1.2. **Suspensión absoluta que no irroga responsabilidad social** con respecto a la obligación de remunerar:

- 1.2.1 Servicio militar obligatorio.
- 1.2.2 Descanso diario dentro de la jornada.

¹⁴¹ HALPERN Montecino, Cecily. Apuntes de clases: Suspensión y terminación de la relación de trabajo. Ob. cit. Pág. 5 y 6.

1.2.3 Permiso por enfermedad terminal o accidente grave del menor de dieciocho años.

1.2.4 Huelga y *Lock – out*.

2.- **Suspensión Relativa** es aquella en que sólo una de las partes queda liberada de su obligación y por regla general, es el trabajador.

2.1.1 Descanso semanal, de días festivos, descanso anual (feriado o vacaciones) y descanso diario dentro de la jornada.

2.1.2 Permiso de un día en caso de nacimiento o muerte de un hijo, o de muerte del cónyuge.

2.1.3 Caso del personal de reserva llamado a servicio por períodos inferiores a treinta días.

6. EFECTOS DE LA SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL

Es difícil a este respecto elaborar un planteamiento uniforme y general de cuales son los efectos de la suspensión de la relación laboral, debido a que éstos van a ir variando dependiendo de la circunstancia o causal ante la cual, nos veamos enfrentado. Sin embargo, en esta parte de nuestro estudio trataremos de descifrar qué efectos del contrato de trabajo se ven afectados por la suspensión, cuales subsisten y qué efectos se derivan con ocasión de su ocurrencia.

Para abordar este tema, creemos necesario separar los efectos que se producen, distinguiendo según se trate del trabajador o del empleador.

6.1. Efectos en relación con el trabajador:

1.- Cesa temporalmente su obligación de prestar servicios laborales, así como también las otras obligaciones relacionadas directamente con la materialidad del trabajo.

En esta característica, nos remitimos a lo señalado y repetido tantas veces a lo largo de nuestro estudio, pero debemos agregar que desaparecida la obligación fundamental del trabajador, consecuentemente, también se suspenden las otras obligaciones propias de la prestación de servicios, como son por ejemplo, la de asistencia, de cumplimiento de horarios, las normas disciplinarias, etc.

2.- Generalmente subsiste el derecho a recibir la remuneración convenida o bien un subsidio de ella, esto es, un subsidio que recae sobre la Institución que haya tomado sobre sí el riesgo, normalmente de seguridad social.

Ahora bien, también hay casos en los que el trabajador simplemente no recibe remuneración alguna, como por ejemplo en el caso de huelga o *lock – out*.

A juicio de Mario De la Cueva¹⁴² “para decidir si la empresa tiene el deber de pagar los salarios en los casos de suspensión de las labores, es preciso averiguar de dónde proviene la causa de la suspensión, o para emplear la terminología alemana, a qué esfera de actividad corresponde el motivo de la suspensión; cuando la causa de la suspensión entra en la esfera de actividad de la empresa, habrá responsabilidad; pero si dicha causa corresponde a la esfera de acción de trabajadores, no existirá responsabilidad”. Lo importante de esta doctrina, agrega, “es que marca

¹⁴² DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. Pág. 222

para el derecho universal, una nueva idea de responsabilidad en los asuntos de trabajo: la idea de que el autor del riesgo creado es responsable ante sus trabajadores y tiene el deber de cubrir los salarios, cuando sin culpa de aquéllos, se interrumpen las labores”.

3.- El contrato suspendido continúa vigente, lo que significa que no obstante haberse interrumpido las dos prestaciones recíprocas fundamentales de las partes continúan en pleno vigor los efectos secundarios del contrato, y que podríamos denominar como contenido ético del contrato. Por lo tanto, se mantienen todos aquellos deberes que unen al trabajador con el empleador y que no suponen la prestación efectiva del servicio. Es así pues, que todos estos deberes que están impuestos al trabajador, permanecen totalmente vigentes durante todo el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, y esto es lógico, puesto que no habiéndose extinguido la relación o el vínculo contractual que une a las partes, las demás obligaciones subsisten íntegramente.

Cabanellas¹⁴³ afirma: “Durante la vigencia del contrato de trabajo, aun cuando se interrumpa la prestación de servicios, el trabajador suspendido tiene determinadas obligaciones, entre ellas destaca como subsistente en toda su plenitud el deber de abstenerse de realizar actos que puedan constituir faltas de respeto para el empresario o competencia desleal hacia él mismo, o cualquier otro hecho que configure injuria a los intereses de aquél”. Más adelante agrega “...de producirse durante la suspensión hechos que configuren injuria a los intereses del empresario, puede éste dar por rescindido, con justa causa, el contrato de trabajo”.

¹⁴³ CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Parte General. Ob. cit. Pág. 64

En resumen, entonces, el trabajador debe cumplir con los deberes de lealtad, fidelidad y obediencia, de lo contrario, su incumplimiento habilitaría al empleador para poner término al contrato.

4.- Una vez que desaparece la causa de la suspensión, el trabajador tiene derecho a ser readmitido en su trabajo.

La obligación que tiene el empleador de reincorporar al trabajador al término de la suspensión es absoluta, así, una vez que desaparece el motivo que originó la suspensión, las partes están obligadas a dar cumplimiento a sus obligaciones para lo cual será necesario que el trabajador se reintegre a sus labores. Por su parte, el empleador está obligado a admitirlo, de lo contrario, nos encontraríamos frente a un caso de despido injustificado.

Por último, no hay que olvidar que el hecho que el empleador tome a un trabajador para sustituir al suspendido, no influye sobre la reincorporación de éste; salvo naturalmente, que la determinante de la suspensión obedezca a la voluntad del patrono y que se relacionen con el trabajador y lo priven de su empleo; como en el supuesto de materiales, exceso de producción, crisis de trabajo, fuerza mayor, etc. ¹⁴⁴

5.- No se interrumpe el contrato para efectos del feriado anual.

6.2. Efectos en relación con el empleador

¹⁴⁴ CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Parte General. Ob. cit. Pág. 78

Los efectos que se producen respecto del empleador vendrían a ser la otra cara de la misma moneda, ya que están íntimamente ligados con los efectos que se producen respecto del trabajador y que acabamos de ver. Estos son:

1.- En algunos casos, le subsiste la obligación de pagar la remuneración al trabajador.

2.- Tiene derecho a exigir al trabajador el cumplimiento de los deberes de lealtad, fidelidad y secreto profesional (contenido ético del contrato), mientras que para él subsisten los deberes de asistencia, protección y reconocimiento de la dignidad del trabajador.

3.- Tiene derecho a exigir al trabajador que reasuma sus funciones una vez que haya cesado la causa que determina la suspensión.

4.- Debe reservar al trabajador su cargo, sin perjuicio, de poder contratar a un reemplazante durante el tiempo que dure la suspensión.

7. SUSPENSIÓN Y TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

La suspensión, como bien sabemos, es una institución que afecta la ejecución de las prestaciones fundamentales de las partes (prestación de servicios y pago de la remuneración). Sin embargo, los otros efectos que produce el contrato continúan plenamente vigentes y produciendo todas sus consecuencias jurídicas. El vínculo contractual, por tanto, subsiste, las partes continúan ligadas entre sí y sólo tenemos que se paralizan los efectos esenciales, pero esto es sólo temporal. No olvidemos que precisamente una de las características básicas de esta figura, es la temporalidad, y así, una vez que cesa la causal que originó la suspensión, el contrato recobra su virtualidad jurídica y empieza a vivir otra vez normalmente.¹⁴⁵

¹⁴⁵ VIDA Soria, José. La Suspensión del Contrato de Trabajo. Ob. cit. Pág. 167

Esto es de vital importancia, porque la suspensión estaría protegiendo sobre todo al trabajador, quien puede verse imposibilitado de cumplir con sus obligaciones, pero igualmente le interesa que el vínculo contractual se mantenga, de ahí que se afirme que uno de sus objetivos principales sea propender a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

Por su parte, la terminación del contrato de trabajo, afecta la existencia de éste, es decir, concurriendo una causal de término, el contrato se extingue, produciéndose una interrupción definitiva de todas las prestaciones que constituirían el contenido del contrato. El vínculo contractual que unía a las partes, se acaba, sin que exista ninguna posibilidad de revivirlo.

Cabe además señalar, que en nuestra legislación es posible hacer otra diferenciación; ésta consiste en que la terminación del contrato de trabajo y las causales que le dan lugar están reglamentadas sistemática y ordenadamente en el título V, del libro II, denominado “De la Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo”. En cambio, tratándose de la suspensión, no es posible encontrar en nuestro ordenamiento jurídico laboral, ninguna regulación al respecto. No hay un tratamiento global de la figura, ni tampoco de las normas que determinan sus efectos, sus requisitos o las condiciones necesarias para que tenga lugar. Sólo existen normas aisladas que vienen a reglamentar casos particulares.

CAPÍTULO II:

LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL.

A) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) no ha emitido convenios y recomendaciones sobre la suspensión de la relación laboral, sino que instrumentos específicos sobre temas que constituyen causales de suspensión, por ejemplo, convenios y recomendaciones sobre el descanso semanal, sobre vacaciones, sobre maternidad, etc.

Consideramos que los instrumentos internacionales emitidos por la OIT que más se relacionan con nuestro tema de investigación y que no se refieren a contratos especiales son los siguientes:

TABLA 1:

Recomendaciones de la O.I.T. sobre materias constitutivas de causales de suspensión

RECOMENDACIONES	
Materia	Recomendación
Licencia de estudios	R 148 ¹⁴⁶ sobre la licencia pagada de estudios.
Enfermedades y accidentes	R 22 ¹⁴⁷ sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925.
	R 29 ¹⁴⁸ sobre el seguro de enfermedad, 1927.

¹⁴⁶ ILOLEX. Base de datos sobre las normas internacionales del trabajo. Organización Internacional del Trabajo <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R148>> [Consulta: 05 marzo 2003].

¹⁴⁷ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R022>>

	R 121 ¹⁴⁹ sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964.
	R 134 ¹⁵⁰ sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.
Protección a la maternidad y a trabajadores con responsabilidades familiares	R 95 ¹⁵¹ sobre la protección de la maternidad, 1952.
	R 123 ¹⁵² sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965.
	R 165 ¹⁵³ sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.
	R 191 ¹⁵⁴ sobre la protección de la maternidad, 2000.
Descanso semanal	R 103 ¹⁵⁵ sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957
Descanso anual	R 47 ¹⁵⁶ sobre las vacaciones pagadas, 1936.
	R 98 ¹⁵⁷ sobre las vacaciones pagadas, 1954.

TABLA 2:

Convenios de la O.I.T. sobre materias constitutivas de causales de suspensión

CONVENIOS	
Materia	Convenios
Licencia de estudios	C 140 ¹⁵⁸ sobre la licencia pagada de estudios, 1974.
Enfermedades y accidentes	C 17 ¹⁵⁹ sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925.

¹⁴⁸ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R029>>

¹⁴⁹ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R121>>

¹⁵⁰ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R134>>

¹⁵¹ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R095>>

¹⁵² Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R123>>

¹⁵³ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R165>>

¹⁵⁴ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R191>>

¹⁵⁵ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R103>>

¹⁵⁶ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R047>>

¹⁵⁷ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R098>>

¹⁵⁸ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C140>>

	C 18 ¹⁶⁰ sobre las enfermedades profesionales, 1925.
	C 24 ¹⁶¹ sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927.
	C 102 ¹⁶² sobre la seguridad social (norma mínima), 1952.
	C 121 ¹⁶³ sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964.
	C 130 ¹⁶⁴ sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.
Maternidad	C 3 ¹⁶⁵ sobre la protección de la maternidad, 1919.
	C 103 ¹⁶⁶ sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.
	C 156 ¹⁶⁷ sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.
	C 183 ¹⁶⁸ sobre la protección de la maternidad, 2000.
Descanso semanal	C 14 ¹⁶⁹ sobre el descanso semanal (industria), 1921.
	C 106 ¹⁷⁰ sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.
Descanso anual	C 52 ¹⁷¹ sobre las vacaciones pagadas, 1936.
	C 132 ¹⁷² sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970.

A continuación analizaremos brevemente los instrumentos internacionales mencionados que se relacionan con la suspensión de la relación laboral.

1. LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS

¹⁵⁹ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C017>>

¹⁶⁰ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C018>>

¹⁶¹ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C024>>

¹⁶² Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C102>>

¹⁶³ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C121>>

¹⁶⁴ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C130>>

¹⁶⁵ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C003>>

¹⁶⁶ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C103>>

¹⁶⁷ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C156>>

¹⁶⁸ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C183>>

¹⁶⁹ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C014>>

¹⁷⁰ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C106>>

¹⁷¹ Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C052>>

¹⁷² Ob. cit. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C132>>

Según la Convención 140 y principalmente la Recomendación 148, licencia pagada de estudios significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo con pago de prestaciones económicas adecuadas, lapso que debe asimilarse a un período de trabajo.

La Recomendación 148 establece que las prestaciones económicas pagaderas a los trabajadores durante este período deberían mantener su nivel de ingresos, mediante la continuación del pago de su remuneración y otras prestaciones o mediante una compensación adecuada por dichos conceptos, de acuerdo a la legislación nacional, contratos colectivos, laudos arbitrales o cualquier otro método compatible con la práctica nacional.

2. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

Básicamente las recomendaciones y convenios apuntan a establecer que durante el período de incapacidad resultante de una enfermedad o accidente, ya sea profesional o no, que implique la pérdida de ganancias, se debe garantizar la prestación monetaria durante la contingencia para compensar el salario perdido. Se establece un mínimo de veintiséis semanas aunque el Convenio 130 lo eleva a cincuenta y dos semanas. También se establece que puede establecerse un período de espera que no puede exceder de tres días.

Es interesante mencionar que la Recomendación 134 establece que se deberían tomar todas las disposiciones apropiadas para ayudar a toda persona protegida económicamente activa que deba cuidar a una persona enferma que esté a su cargo, idea que se repite en los instrumentos

internacionales destinados a proteger a los trabajadores con responsabilidades familiares.

3. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y A TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Los Convenios y Recomendaciones establecen el derecho de la mujer embarazada a gozar de una licencia remunerada por maternidad. La duración del descanso establecido en estos instrumentos ha variado con el tiempo, siempre tendiendo a su aumento: la Convención 3 establecía seis semanas después del parto; la Convención 103, doce semanas; la Convención 183 y la Recomendación 95, catorce semanas; y por último la Recomendación 191, dieciocho semanas.

En cuanto a la remuneración que la trabajadora debe recibir en este período, en general se establece que aquélla debe ser suficiente para garantizar la mantención de la mujer y de su hijo en condiciones de salud apropiadas y de acuerdo a un nivel de vida adecuado. Las convenciones establecen que la remuneración no deber ser inferior a los dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer; y las recomendaciones, el cien por ciento de éstas. Se establece que esta prestación debe estar a cargo de fondos públicos o de un seguro social obligatorio.

Se establece el derecho de la trabajadora a ocupar nuevamente su antiguo trabajo o un trabajo equivalente con la misma remuneración al terminar la licencia. El lapso de permiso deberá considerarse como período de servicios.

En cuanto al goce del período de la licencia los últimos instrumentos internacionales son más proclives a una distribución flexible del período de descanso maternal, siempre estableciendo un lapso de permiso que debe gozarse obligatoriamente después del parto. Así, la Convención 103, al establecer la licencia de doce semanas, establece que seis semanas deben gozarse obligatoriamente después del parto y el resto del período antes o después de éste, idea que se repite en la Recomendación 191.

Por otra parte, el Convenio 156 y la Recomendación 165 establecen que deben tomarse las medidas necesarias para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan reintegrarse a la fuerza de trabajo tras una ausencia debida a dicha responsabilidad.

En relación con lo anterior, las Recomendaciones 165 y, principalmente, la 191 establecen distintos permisos relacionados con la maternidad y las responsabilidades familiares:

- a) Licencia para controles médicos: La mujer debe poder ausentarse de su trabajo, cuando corresponda, con la finalidad de realizar controles médicos relativos a su embarazo;
- b) Situaciones de riesgo: Cuando existan situaciones de riesgo para la trabajadora embarazada y de no ser posible el traslado a otro puesto de trabajo, deberá otorgársele una licencia remunerada;
- c) Licencia parental: Durante el período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad el padre o la madre que trabajen debe tener la posibilidad de obtener una licencia sin perder su empleo y conservando los derechos que deriven de él. Las condiciones y la duración de este permiso deben determinarse por cada país;
- d) Licencia por incapacidad de la madre: En caso de fallecimiento, enfermedad u hospitalización de la madre antes de acabarse el período de licencia post natal, el padre trabajador debe tener derecho a una licencia de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de permiso posterior al parto concedido a la madre;

- e) Licencia por enfermedad de familiares: Debe concederse un permiso al trabajador o trabajadora en caso de enfermedad del hijo o de otro miembro de la familia directa que necesite cuidado o sostén; y
- f) Adopción: Los padres adoptivos deberían tener acceso al sistema de protección concedido a los trabajadores por motivo de maternidad, especialmente en lo relativo a las licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo.

4. DESCANSO SEMANAL

Los Convenios de la OIT establecen el disfrute de un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas por cada siete días de trabajo, el cual debe coincidir, en lo posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o la religión. La Recomendación 103, por su parte, apunta a elevar el límite de este descanso a un mínimo de treinta y seis horas, las que serán consecutivas en cuanto sea posible.

Se autoriza el establecimiento de regímenes especiales de trabajo pero respecto de los cuales debe otorgarse un descanso semanal compensatorio equivalente al de veinticuatro horas de descanso por cada siete días de trabajo.

5. DESCANSO ANUAL

Los instrumentos internacionales establecen el derecho del trabajador a gozar de un período mínimo de vacaciones pagadas por cada año de servicios con la finalidad de descansar, de distraerse y desarrollar sus facultades.

El Convenio 52 se refiere a un período mínimo de descanso anual de seis días; la Recomendación 98 de dos semanas laborables; y por último el

Convenio 132 aumenta el lapso mínimo de vacaciones de tres semanas laborables por cada año de servicios. El trabajador debe percibir en este período su remuneración habitual.

Respecto del fraccionamiento del feriado éste se acepta en los Convenios 52 y 132, pero éste último establece que una de las fracciones deberá consistir, por lo menos, en dos semanas laborables ininterrumpidas.

La posibilidad de aplazar las vacaciones se acepta en el Convenio 132 con el consentimiento del trabajador hasta un límite determinado siempre y cuando se trate de una fracción de tiempo que exceda de cierto mínimo que se determine para tal efecto.

Tratándose del aumento progresivo de las vacaciones el Convenio 52 establece que la duración del descanso debe aumentar progresivamente con la duración del servicio. La Recomendación 98, en cambio, no lo establece en forma tan categórica sino que señala que debiera incumbir al organismo apropiado determinar si la duración de las vacaciones anuales debiera aumentarse de acuerdo con la antigüedad del servicio o por otras razones.

Desde otro punto de vista, diversos Convenios o Recomendaciones establecen que no deben contarse como días de vacaciones pagadas:

- Los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre;
- Las interrupciones en la asistencia al trabajo debidas a enfermedades o accidentes;
- Los días de descanso semanal; y
- Los períodos de descanso antes y después del parto.

Por último, y en relación con la suspensión, la Recomendación 47 y principalmente la Recomendación 98 señalan una serie de circunstancias

denominadas “interrupciones del trabajo”, durante las cuales el trabajador recibe un salario y/o que no implican la cesación de la relación laboral o del contrato. Estas circunstancias no deben afectar la continuidad en el servicio requerido para tener derecho a vacaciones; ni menoscabar su derecho a este descanso; ni afectar la duración de éste. Las circunstancias que se mencionan y que constituyen interrupciones del trabajo son las siguientes:

- Enfermedad o accidente;
- Períodos de descanso antes y después del parto que no excedan de un límite determinado;
- Ausencias debidas a acontecimientos familiares;
- Obligaciones militares;
- Ejercicio de derechos y deberes cívicos;
- Ejecución de las obligaciones resultantes de actividades sindicales; y
- Cambios en la dirección de la empresa.

Si bien las circunstancias mencionadas sólo se señalan en relación al descanso anual, consideramos que se ajustan a la figura de suspensión de la relación laboral aunque en estas recomendaciones no se señalen más efectos que los mencionados a propósito de las vacaciones.

De todos los instrumentos anteriormente señalados, Chile ha ratificado los siguientes Convenios Internacionales:

TABLA 3:

Convenios sobre materias constitutivas de causales de suspensión ratificados por Chile

CONVENIOS RATIFICADOS POR CHILE¹⁷³
--

¹⁷³ Fuente: ILOLEX. Base de datos sobre las normas internacionales del trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT) <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifics.pl?Chile>>. [Consulta: 05 marzo 2005]

Materia	Convenio	Fecha ratificación	Fecha denuncia
Licencia de estudios	C 140	13/09/1999	vigente
Enfermedades y accidentes	C17	18/10/1931	08/08/2000
	C18	31/05/1933	08/08/2000
	C 24	08/10/1931	vigente
	C 121	30/09/1999	vigente
Protección a la maternidad y a los trabajadores con responsabilidades familiares	C 3	15/09/1925	03/10/1997
	C 103	14/10/1994	vigente
	C 156	14/10/1994	vigente
Descanso semanal	C 14	15/09/1925	vigente

B) LA SUSPENSIÓN DE LA RELACION LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO

La mayoría de los países hispanoamericanos en estudio regulan la suspensión en capítulos o secciones especiales contemplando los efectos que ésta acarrea y las causales que se consideran como tales. Es en éste último punto en el que radican las mayores diferencias.

En el enfoque de este tema nos abocaremos al estudio del contrato de trabajo en general, sin considerar estatutos especiales. En primer lugar señalaremos si la legislación del país en cuestión regula o no la suspensión; en caso afirmativo estudiaremos las causales que contempla en forma expresa y aquéllas que sin ser consideradas como tales constituyen a nuestro juicio, a lo menos, casos relevantes de suspensión parcial, para que la investigación en cada país guarde la misma lógica.

Si la legislación del país en estudio no contempla una regulación expresa de la suspensión, de igual manera la incluiremos en nuestra investigación, analizando los casos más importantes que configuran la suspensión al menos en el aspecto doctrinario.

1. ARGENTINA

Las principales leyes que regulan la suspensión de la relación laboral son las siguientes:

- 1.- Ley N° 20744. Ley de Contrato de Trabajo¹⁷⁴ (LCT);
- 2.- Ley N° 24557. Ley Sobre Riesgos del Trabajo¹⁷⁵ (LRT);
- 3.- Ley N° 24716. Licencias a madres de hijos con Síndrome de *Down*¹⁷⁶;
- 4.- Ley N° 24714. Ley de Asignaciones Familiares¹⁷⁷ (LAF);
- 5.- Ley N° 23551. Ley de Asociaciones Sindicales¹⁷⁸ (LAS).

La suspensión de la relación laboral está tratada en el Título X de la Ley de Contrato de Trabajo¹⁷⁹ y abarca los siguientes temas:

- a) Accidentes y enfermedades inculpables.
- b) Servicio militar y convocatorias especiales.
- c) Desempeño de cargos electivos.

¹⁷⁴ ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Ley N° 20744. Ley de Contrato de Trabajo. Publicada el 21/5/197676. MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL [en línea]. <<http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/files/ley20744.zip>>. [Consulta: 26 febrero 2005].

¹⁷⁵ ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Ley N° 24557. Ley sobre Riesgos del Trabajo. Publicada 04/10/1995. MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL [en línea] <<http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/files/ley24557.zip>>. [Consulta: 26 febrero 2005].

¹⁷⁶ ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Ley N° 24716. Licencias a madres de hijos con Síndrome de Down. Publicada el 25/10/1996. MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL [en línea]. <<http://www.trabajo.gov.ar/legislación/ley/files/ley24716.zip>>. [Consulta: 26 febrero 2005].

¹⁷⁷ ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Ley N° 24714. Ley de Asignaciones Familiares. Publicada el 18/10/1996. MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL [en línea] <<http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/files/ley24714.zip>>. [Consulta: 26 febrero 2005].

¹⁷⁸ ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Ley N° 23551. Ley de Asociaciones Sindicales. Publicada el 22/4/1988. MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL [en línea]. <<http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/files/ley23551.doc>>. [Consulta: 26 febrero 2005].

¹⁷⁹ La legislación argentina la denomina suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

- d) Desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos o comisiones que requieran representación sindical.
- e) Suspensión por causas económicas y disciplinarias.
- f) Suspensión preventiva por denuncia criminal.

En primer lugar analizaremos estas causas de suspensión y posteriormente nos abocaremos al estudio de otras situaciones como descanso, protección a la maternidad, etc., que no son consideradas como tales por la legislación argentina.

1.1. Incapacidad por accidentes y enfermedades.

1.1.1. Enfermedad común.

En caso de accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación de servicios, el trabajador conserva su derecho a percibir remuneración durante un período:

- a) De tres meses si tiene antigüedad menor a cinco años.
- b) De seis meses si tiene antigüedad mayor a cinco años.

Estos períodos se extienden a seis y doce meses respectivamente si el trabajador tuviera carga de familia (Art. 208 LCT).

1.1.2. Riesgos profesionales

Mientras dure el período de incapacidad laboral temporal, el trabajador percibirá una prestación de pagos mensual. La prestación monetaria correspondiente a los diez primeros días estará a cargo del empleador. Las prestaciones monetarias siguientes estarán a cargo de la Seguridad Social (Art. 13 LRT).

1.2. Servicio militar obligatorio y convocatorias especiales.

El empleador deberá conservar el empleo al trabajador, cuando éste deba prestar servicio militar obligatoriamente, por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales, desde la fecha de su convocación y hasta treinta días después de concluido el servicio (Art. 214 LCT).

1.3. Desempeño de cargos electivos.

Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejarán de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva del empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta días después de concluido el ejercicio de sus funciones (Art. 215 LCT).

1.4. Desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones de trabajadores.

Los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejaran de prestar servicios, tendrán derecho a gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y a ser reincorporado al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser suspendidos durante el término de un año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido.

Suspensión judicial.

Los delegados del personal y organismos similares que tienen la representación de los trabajadores y de las asociaciones sindicales no podrán ser suspendidos, ni despedidos, ni podrán modificarse sus

condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que lo excluya de las garantías conforme al procedimiento que la ley de asociaciones sindicales establece.

1.5. Causas económicas y disciplinarias.

Toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador (Art. 218 LCT).

Se considerará que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada (Art. 219 LCT).

La Ley de Contrato de Trabajo faculta al empleador a aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. El empleador puede ejercer esta facultad en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y si los hubiera, los reglamentos internos que éstas dictaren (Art. 67 y 68 Ley de Contrato de Trabajo).

- a) Si la suspensión se funda en razones disciplinarias o falta o disminución del trabajo no imputables al empleador, no podrá exceder de treinta días en un año contado a partir de la primera suspensión (Art. 220 LCT).
- b) Si la suspensión se debe a fuerza mayor debidamente comprobada, la suspensión podrá extenderse hasta un plazo máximo de setenta y cinco días en el término de un año contado desde la primera suspensión cualquiera que sea el motivo de ésta (Art. 221 LCT).

1.6. Denuncia criminal.

- a) Cuando la suspensión se origine en denuncia criminal efectuada por el empleador y esta fuera desestimada o el trabajador imputado sobreseído provisoria o definitivamente, aquél deberá reincorporarlo al trabajo y satisfacer el pago de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva, salvo que el trabajador optase, en razón de las circunstancias del caso, por considerarse en situación de despido. En caso de negativa del empleador a la reincorporación, pagará la indemnización por despido, más los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva.
- b) Si la suspensión se originara en denuncia criminal efectuada por tercera o en proceso promovido de oficio y se diese el caso de la privación de la libertad del trabajador, el empleador no estará obligado a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, salvo que se tratara de hecho relativo o producido en ocasión del trabajo.

A continuación examinaremos otros casos de suspensión de la relación laboral no consideradas como tales por la legislación argentina.

1.7. Descansos.

1.7.1. Descanso semanal

El trabajador tiene un derecho a un descanso semanal remunerado desde las trece horas del día sábado hasta las veinticuatro horas del día siguiente, salvo casos de excepción por fuerza mayor o similar. (Art. 204 LCT).

1.7.2. Descanso anual.

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce días corridos cuando la antigüedad del trabajador no exceda de cinco años.
- b) De veintiún días corridos cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de cinco y menor de diez años.
- c) De veintiocho días corridos cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de diez y menor de veinte años.

- d) De treinta y cinco días corridos cuando la antigüedad del trabajador exceda de 20 años (Art. 150 LCT).

Suspensión de hecho

En el caso de suspensión de las actividades normales del establecimiento de trabajo por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que la corresponde al trabajador, sin que éste sea ocupado por su empleador en otras tareas, se considerará que media una suspensión de hechos hasta que se reinicien las labores habituales de la empresa. Dicha suspensión de hecho quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos previstos para las suspensiones por causas económicas y disciplinarias, debiendo ser previamente admitida la justa causa que se invoque por la autoridad competente (art. 153 LCT).

1.8. Licencias

El art. 158 LCT establece que el trabajador gozará de las siguientes licencias:

- a) Por nacimiento de un hijo, el trabajador gozará de una licencia pagada de dos días;
- b) Por matrimonio, gozará de licencia pagada de diez días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, de hijo o de padre, el trabajador gozará de una licencia pagada de tres días corridos;
- d) Por fallecimiento de hermano, gozará de una licencia pagada de un día;
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria el trabajador gozará de una licencia pagada de dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario;
- f) Por ejercicio de un cargo representativo judicial, los empleadores estarán obligados a conceder a cada uno de los delegados de personal un crédito de horas retribuidas en conformidad a la convención colectiva aplicable.

1.9. Maternidad

1.9.1. Descanso pre y post natal

El art. 177 LCT establece que las trabajadoras gozarán de un descanso por maternidad durante los cuarenta y cinco días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco días después del mismo. La trabajadora podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto a un período no inferior a treinta días y que el remanente se acumule al descanso post natal.

Durante los descansos indicados, la trabajadora percibirá una asignación por maternidad, con cargo a la seguridad social, equivalente a la remuneración que la trabajadora debiera recibir en su empleo (Art. 11 LAF).

1.9.2. Licencia por nacimiento de hijo con síndrome de *Down*.

El nacimiento de un hijo con síndrome de *Down* otorgará a la madre trabajadora en relación de dependencia el derecho a seis meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha del vencimiento de los descansos post natales.

Durante este período de licencia la trabajadora percibirá una asignación con cargo a la seguridad social, cuyo monto será igual a la remuneración que ella hubiere percibido si hubiere prestado servicios.

1.9.3. Estado de excedencia.

El art. 183 LCT dispone que la trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo una compensación por el tiempo de servicio prestado;
- c) O quedar en estado de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses.

Se considera situación de excedencia la que asume voluntariamente la trabajadora que le permita reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época de alumbramiento, dentro de los plazos fijados.

La rescisión y el estado de excedencia son de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Si la trabajadora no se reincorpora a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia post natal y no comunica a su empleador, dentro de las cuarenta y ocho horas anteriores a la finalización de los mismos que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida para el caso de rescisión del contrato de trabajo (Art. 186 LCT).

2. BOLIVIA

La Ley General del Trabajo de Bolivia¹⁸⁰ (LGT) no se refiere a la suspensión de la relación en sí, sino que desprendemos la existencia de esta figura al analizar las distintas instituciones del Derecho Laboral tales como descansos, feriados, maternidad conflictos colectivos y otras, las cuales

¹⁸⁰ BOLIVIA. Ministerio de Trabajo. Ley General del Trabajo. Publicada el 08/12/1942. LEYES Y CÓDIGOS DE BOLIVIA [en línea] <<http://www.geocities.com/ermoquisbert/leyes.html?20051>>. [Consulta: 01 marzo 2005]

analizaremos a continuación basándonos fundamentalmente en el texto legal mencionado y en el Código de Seguridad Social¹⁸¹ (CSS).

2.1. Descansos.

2.1.1. Descanso semanal.

El art. 41 LGT señala, *a contrario sensu*, que los días feriados son inhábiles para el trabajo. Se consideran días feriados, entre otros, los días domingos

2. 1.2. Descanso anual.

El art. 44 de la LGT establece la siguiente escala para el goce de vacaciones remuneradas:

- a) De uno a cinco años de trabajo, le corresponden al trabajador quince días hábiles de vacaciones;
- b) De cinco a diez años, le corresponden veinte días hábiles y
- c) De diez años de trabajo en adelante, le corresponden treinta días hábiles.

Este precepto legal dispone, además, que durante el tiempo que duren las vacaciones los trabajadores percibirán el cien por ciento de sus salarios.

2.2. Maternidad. Descansos pre y post natal.

La LGT dispone que las mujeres embarazadas tienen derecho a un descanso que se extenderá desde treinta días antes del alumbramiento hasta treinta días después de éste, o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobreviniesen casos de enfermedad. Durante este período conservarán su

¹⁸¹ BOLIVIA. Ministerio de Trabajo. Ley General del Trabajo. Publicada el 14/12/1956. LEYES Y CÓDIGOS DE BOLIVIA [en línea] <<http://www.ferjus.bizland.com/segsocial.htm>>. [Consulta: 01 marzo 2005]

derecho al cargo y percibirán el cien por ciento de su remuneración (Art. 61 LGT).

2.3. Incapacidad por accidente o enfermedad

2.3.1. Enfermedad común.

En caso de que la enfermedad determine un estado de incapacidad temporal para el trabajo, el trabajador tiene derecho a un subsidio diario a cargo de la seguridad social, a partir del cuarto día de del reconocimiento de la incapacidad por los servicios médicos correspondientes (Art. 36 CSS).

2.3.2 Riesgos profesionales.

En caso de incapacidad temporal por accidente del trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tiene derecho a un subsidio diario a cargo de la seguridad social, a partir del cuarto día subsiguiente al del accidente o del reconocimiento de la enfermedad profesional.

2.4. Conflictos colectivos.

La LGT regula la suspensión de la relación laboral por huelga y paro o *lock-out*. Estos sólo comprenderán la suspensión pacífica del trabajo; todo acto o manifestación de hostilidad contra las personas o la propiedad se sanciona de acuerdo a la legislación penal (Art. 117 LGT).

3. COLOMBIA

El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia¹⁸² (CST) regula en forma amplia la suspensión de la relación laboral denominándola suspensión del contrato de trabajo. El art. 51 de dicho cuerpo legal establece las causales que la configuran, las que enunciaremos a continuación.

La relación laboral se suspende:

- 1.- Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución;
- 2.- Por la muerte o inhabilitación del empleador cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo;
- 3.- Suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o parte, hasta por ciento veinte días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
- 4.- Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria;
- 5.- Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar;
- 6.- Por detención preventiva o arresto del trabajador que no exceda de ocho días por cuya causa no se justifique la extinción del contrato; y
- 7.- Por huelga declarada en conformidad a la ley.

El art. 53 del CST reglamenta los efectos de la suspensión disponiendo que durante el período de las suspensiones contempladas en el

¹⁸² COLOMBIA. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Código Sustantivo del Trabajo. Publicado el 07/06/1951. SENADO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Información legislativa [en línea] <http://www.secretariasenado.gov.co/leyes/C_SUSTRA.HTM>. [Consulta 13 marzo 2005]

art. 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para el empleador la de pagar salarios.

3.1. Cierre de empresa.

3.1.1. Empresas de servicios públicos.

Las empresas de servicios públicos que no dependan directa ni indirectamente del Estado no pueden suspender ni paralizar labores sino mediante permiso del Gobierno o dándole aviso a éste, con seis meses de anticipación al menos, a fin de que puedan tomarse oportunamente las providencias que aseguren la continuidad del servicio (Art. 464 CST).

3.1.2. Empresas que no son de servicio público.

Las empresas que no sean de servicios públicos no pueden clausurar labores total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo fuerza mayor o caso fortuito.

3.2. Licencias

El art. 57 N° 6 CST establece que es obligación especial del empleador conceder al trabajador las licencias necesarias para:

- a) El ejercicio del sufragio;
- b) El desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación;
- c) Atender casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada;
- d) El desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización;
- e) O para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad.

En los dos últimos casos el número de los trabajadores que se ausenten no debe ser tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.

En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador (Art. 57 N° 6 y 108 CST)

3.3. Suspensión disciplinaria

Una de las sanciones disciplinarias que puede contener el reglamento de trabajo consiste en la suspensión de trabajo. Ésta no puede exceder de ocho días la primera vez ni de dos meses en caso de reincidencia de cualquier grado (Arts. 108 N° 16 y 112 CST).

3.4. Servicio Militar

En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto de trabajo hasta por treinta días después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación (Art. 51 N° 5 CST).

3.5. Conflictos Colectivos

El art. 449 reglamenta los efectos jurídicos de la huelga. Dicho precepto legal dispone que la huelga suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El empleador no puede celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable para

evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de la fuente de trabajo, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias.

A continuación veremos algunas causas de suspensión no consideradas como tales por la legislación colombiana.

3.6. Descansos

3.6.1. Descanso semanal

El empleador está obligado a dar descanso remunerado mínimo de veinticuatro horas a todos sus trabajadores el día sábado o domingo. (Arts. 172, 173 y 179 CST)

3.6.2. Descanso anual

Los trabajadores que hubieren prestado servicios durante un año tienen derecho a quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas con el salario ordinario que el trabajador devengue el día en que comience este descanso (Art. 186 CST).

3.7. Incapacidad por enfermedad o accidente

3.7.1. Enfermedad común.

El trabajador tendrá derecho a que el empleador le pague un auxilio monetario hasta por ciento ochenta días, equivalente a las dos terceras partes del salario durante los primeros noventa días y a la mitad del salario por el tiempo restante (Art. 227 CST).

Al terminar el período de incapacidad temporal, el empleador estará obligado a reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo.

3.7.2. Riesgos profesionales.

El Decreto N° 1295¹⁸³ establece que todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho al reconocimiento y pago, entre otras prestaciones de un subsidio por incapacidad temporal con cargo a la seguridad social. Este subsidio será equivalente al 100% de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente al que ocurrió el riesgo profesional por un período máximo de ciento ochenta días, prorrogable hasta por ciento ochenta días más (Arts 7 y 37 Dec. 1295).

Al terminar el período de incapacidad temporal, si el trabajador ha recuperado su capacidad de trabajo, el empleador está obligado a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría (Art. 39 Dec. 1295).

3.8. Maternidad

3.8.1. Descanso pre y post natal.

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso (Art. 236 N° 1 CST)

¹⁸³ COLOMBIA. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Decreto N° 1295 por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Publicado el 24/06/1994. JURISCOL. Banco de la República de Colombia. Información Jurídica Documental [en línea]. <<http://juriscol.banrep.gov.co>>. [Consulta: 22 marzo 2005]

3.8.2. Licencia remunerada de paternidad

El marido o compañero permanente de la trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto, tendrá derecho a cuatro días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al sistema de seguridad social. En el evento en que ambos padres estén cotizando, se concederán al padre ocho días hábiles de licencia remunerada de paternidad (Art. 236 parágrafo).

3.8.3. Adopción

Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre del adoptante del menor de siete años de edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente Art. 236 N° 4 CST).

4. COSTA RICA

El Código de Trabajo de Costa Rica¹⁸⁴ (CT) regula la suspensión de la relación laboral en el capítulo VI del Título II denominado “De la suspensión y de la terminación sobre los contratos de trabajo”.

Las causas de suspensión que la legislación costarricense considera como tales son:

1.- La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al empleador;

¹⁸⁴ COSTA RICA. Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social. Código de Trabajo. Publicado el 29/08/1943. ASAMBLEA LEGISLATIVA REPÚBLICA DE COSTA RICA [en línea] <http://www.asamblea.go.cr/ley/leyes/c_trabajo.doc>. [Consulta 10 marzo 2005]

- 2.- La fuerza mayor o el caso fortuito, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo;
- 3.- La muerte o incapacidad del empleador, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo;
- 4.- El arresto o prisión preventiva impuesta al trabajador por alguna autoridad judicial o administrativa;
- 5.- La enfermedad que incapacite al trabajador para el normal desempeño de sus labores durante un período no mayor de tres meses; y
- 6.- Suspensión disciplinaria (Arts. 68, 74,78 y 79).

El CT efectúa una clasificación entre suspensión total o parcial de los contratos de trabajo, pero no regula efectos distintos para cada categoría. Asimismo, se distingue entre suspensión individual o colectiva al establecer que la suspensión puede afectar a todos los contratos vigentes en una empresa o sólo a parte de ellos, dependiendo de la causal aplicable.

Tal como en los casos anteriores, en primer lugar nos abocaremos al estudio de algunas de las causas de suspensión contempladas en la legislación costarricense para posteriormente analizar otros casos de suspensión no considerados como tales.

4.1. Falta de materia prima no imputable al empleador y fuerza mayor o caso fortuito.

En estos casos la prueba del hecho que le dio origen se encuentra a cargo del empleador. Si la Inspección General del Trabajo llegare al convencimiento de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada declarará sin lugar la solicitud presentada para tal efecto por el empleador, a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar la facultad

de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el empleador (Art. 75 CT).

4.2. Muerte o incapacidad del empleador

La muerte o incapacidad del empleador es una causa de suspensión de la relación laboral cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo. En este caso la prueba del hecho que se alega como causa de suspensión está a cargo de los familiares o sucesores del empleador y la Inspección General del Trabajo también tiene la facultad de negar lugar a la solicitud de suspensión (Arts. 74 letra c) y 75).

4.3. Arresto

Es causa de suspensión de la relación laboral, sin responsabilidad para el empleador, el arresto que alguna autoridad judicial o administrativa le imponga al trabajador, o la prisión preventiva que se decrete en su contra, siempre que sea seguida de sentencia absolutoria.

4.4. Incapacidad por enfermedad

4.4.1. Enfermedad común.

Es causa de suspensión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador, la enfermedad comprobada que lo incapacite para el normal desempeño de sus labores durante un período no mayor de tres meses. La única obligación del empleador durante este lapso es dar licencia al trabajador hasta su total restablecimiento.

4.4.2. Riesgos profesionales

En caso de incapacidad temporal por riesgo profesional, el trabajador tiene derecho a una indemnización monetaria a cargo del seguro obligatorio establecido en la legislación costarricense (Arts. 201, 204, 223 a).

El empleador está obligado a reponer en su trabajo habitual al trabajador que haya sufrido un riesgo profesional cuando esté en capacidad de laborar, o en otro diferente en la misma empresa cuando no esté en capacitado para desempeñar su trabajo anterior (Art. 254).

4.5. Conflictos Colectivos

4.5.1. Huelga

Aunque no se encuentra enumerada entre las causales de suspensión, la huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en la empresa, lugar o negocio en que se declare, por todo el tiempo que ella dure (Art. 372 CT).

Si los Tribunales de Trabajo declaran que los motivos de la huelga son imputables al empleador, por incumplimiento del contrato o contratos de trabajo, por negativa injustificada a celebrar una convención colectiva o por maltrato o violencia contra los trabajadores, condenarán a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días que haya durado la huelga (Art. 378 CT).

4.5.2. Paros

Durante el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se entenderán suspendidos el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad de dar por terminados sus contratos. En

ningún caso los trabajadores podrán reclamar el pago de salarios e indemnizaciones correspondientes al período de cesación del trabajo (Art. 381 CT).

4.6. Suspensión disciplinaria

Interpretando el art. 68 letra c) del CT *a contrario sensu*, entendemos que la legislación costarricense permite la suspensión del trabajo sin goce de sueldo como sanción disciplinaria, la cual no puede exceder de ocho días y no puede decretarse sin antes haber oído al interesado y a los compañeros que éste indique.

A continuación analizaremos causas de suspensión no consideradas como tales por el CT. Respecto a este punto no podemos dejar de mencionar que el art. 30 letra c) del CT dispone que “la continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal y otras causas análogas que, según este Código, no rompen el contrato de trabajo”.

4.7. Maternidad

4.7.1. Descanso pre y post natal

La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a él. Durante esta licencia la trabajadora recibirá un subsidio equivalente al salario de la trabajadora, el cual será cubierto por partes iguales por el empleador y las instituciones de seguridad social (Art. 95 CT).

4.7.2. Adopción

La trabajadora que adopte un menor de edad disfrutará de una licencia de tres meses para que ambos tengan un período de adaptación. Esta licencia se iniciará al día inmediatamente siguiente a la fecha en que le sea entregada la persona del menor (Art. 95 CT).

4.8. Descansos

4.8.1. Descanso semanal

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce de salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado (Art. 152 CT).

4.8.2. Descanso anual

Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo empleador (Art. 155 CT).

5. CUBA

El principal cuerpo normativo que regula la suspensión de la relación laboral en Cuba es el Código de Trabajo¹⁸⁵ (CT), el cual establece en primer término que por la suspensión de la relación laboral se interrumpen temporalmente alguno o algunos de los efectos del contrato de trabajo, sin que desaparezca el vínculo laboral entre las partes (Art. 44 CT).

¹⁸⁵ CUBA. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Ley N° 94. Código de Trabajo. Publicada el 23/12/1985. GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE CUBA [en línea] <[http://www.gacetaoficial.cu/pdf/legislacion/Codigo de Trabajo.zip](http://www.gacetaoficial.cu/pdf/legislacion/Codigo%20de%20Trabajo.zip)>. [Consulta: 13 marzo 2005]

Sin entrar a enumerar causas específicas el CT establece una fórmula amplia al disponer en el art. 45 que la suspensión de la relación laboral se produce cuando por disposición legal, medida disciplinaria impuesta por la autoridad competente o fuerza mayor, el trabajador no puede realizar el trabajo para el cual ha sido contratado y que la relación laboral se reanuda cuando el trabajador se incorpora al trabajo al cesar la causa que dio origen a la suspensión.

Debemos interpretar las normas del CT en relación con el art. 10° del Decreto Ley N° 197,¹⁸⁶ que establece que la suspensión de la relación laboral de ciertos dirigentes y funcionarios se produce cuando el trabajador no puede realizar la labor para el cual se encuentra designado debido a:

- a) Licencia por maternidad;
- b) Incapacidad temporal para el trabajo por enfermedades o accidentes de origen común o del trabajo;
- c) Cursar estudios a tiempo completo;
- d) Llamado a servicio militar activo;
- e) Movilizaciones militares o productivas; y
- f) Otras situaciones previstas en la ley.

De acuerdo con lo anterior analizaremos algunos casos que, a nuestro entender, corresponden a casos de suspensión de la relación laboral.

5.1. Descansos

5.1.1. Descanso semanal

El trabajador tiene derecho a un descanso semanal de veinticuatro horas ininterrumpidas como mínimo, el cual se concede generalmente el

¹⁸⁶ CUBA. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Decreto Ley N° 197. Sobre las relaciones laborales del personal designado para ocupar cargos de dirigentes y de funcionarios. Año 1999. GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE CUBA [en línea] <http://www.gacetaoficial.cu/dl_197_99_c3.htm>. [Consulta: 13 marzo 2005]

domingo. En los establecimientos en que no puede interrumpirse la actividad el descanso se fijará en cualquier otro día de la semana.

5.1.2. Descanso anual

Los trabajadores tienen derecho al disfrute de un mes de vacaciones pagadas por cada once meses de trabajo efectivo. El trabajador que por la índole de la actividad que desempeñe u otras características, no labora once meses tiene derecho a vacaciones pagadas de duración proporcional al tiempo trabajado (Art. 88 CT).

5.2. Maternidad

Esta materia se regula en el Decreto Ley N° 234,¹⁸⁷ el cual considera expresamente los descansos por maternidad como causales de suspensión de la relación laboral.

5.2.1. Descanso pre y post natal

La trabajadora gestante debe cesar en sus labores al cumplir las treinta y cuatro semanas de embarazo, y tiene derecho a disfrutar de una licencia por el término de dieciocho semanas, que comprende las seis anteriores al parto y las doce posteriores al mismo (Art. 3°).

En el período de licencia retribuida por maternidad la trabajadora recibe una prestación económica equivalente al promedio de los últimos doce salarios percibidos, con un límite mínimo fijado por la ley.

¹⁸⁷ CUBA. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Decreto Ley N° 234. De la maternidad de la trabajadora. Año 2003. GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE CUBA [en línea] <http://www.gacetaoficial.cu/pdf/legislacion/DL_234_de_la_mat_de_la_trabajadora.zip>. [Consulta:13 marzo 2005]

5.2.2. Fallecimiento del hijo

La trabajadora tiene garantizada una licencia post natal de seis semanas necesarias para su recuperación cuando fallezca el hijo al momento del parto o dentro de las cuatro semanas de nacido. Si el fallecimiento ocurre con posterioridad a este término la trabajadora tienen derecho a percibir la licencia post natal hasta el vencimiento de doce semanas (Art. 9° DL).

5.2.3. Fallecimiento de la madre

En caso de fallecimiento de la madre mientras disfruta del período de licencia post natal, el padre del niño, si es trabajador, tiene derecho a una licencia retribuida de duración equivalente al tiempo que falte para que expire el referido período de licencia, si cumple con los requisitos establecidos por la ley. Asimismo le corresponde el disfrute de la prestación social y licencias complementarias a que la madre hubiere tenido derecho.

5.2.4. Licencia retribuida por cuidado de hijo

A partir del vencimiento de la licencia post natal la madre trabajadora puede optar por incorporarse al trabajo o por cuidar al hijo devengando una prestación social equivalente al sesenta por ciento de la asignación por maternidad, hasta que el hijo cumpla un año de edad o antes de esa fecha si la madre se reincorpora al trabajo (Art. 15 DL).

5.2.5. Licencia no retribuida por cuidado de hijo

Cuando la madre o el padre estén impedidos de asistir a su trabajo por razón del cuidado de su hijo, tienen derecho a disfrutar de una licencia no retribuida por el término de:

- a) Hasta nueve meses mientras el hijo no cumpla un año de edad para aquéllos que no cumplan los requisitos para el pago de la prestación social opcional por maternidad
- b) Hasta seis meses para la madre o padres trabajadores con hijos menores de dieciséis años de edad (Arts. 21 DL y 219 CT).

Una vez concluida la licencia post natal la madre y el padre pueden decidir cuál de ellos cuidará al hijo, la forma en que distribuirán dicha responsabilidad hasta el primer año de vida y quien devengará la prestación social (Art. 16 DL).

5.2.6. Atención médica de la madre y del hijo

Durante el embarazo y hasta las treinta y cuatro semanas del mismo la trabajadora gestante tiene derecho a disfrutar de seis días y medio de licencia retribuida para su atención médica. Por otra parte se establece el derecho del padre o madre incorporado al trabajo, a disfrutar de un día de licencia retribuida cada mes para concurrir al centro asistencial pediátrico durante el primer año de vida del hijo. (Arts. 18 y 19 DL; 217 y 218 CT).

5.2.7. Cuidado de hijo con discapacidad

La madre o padre trabajadores de un menor de edad que presente una discapacidad física, mental o sensorial que requiera atención especial, puede acogerse a una licencia no retribuida a partir del primer año de vida del niño y hasta que cumpla tres años (Art. 27 DL).

5.2.8. Adopción

Las normas del DL 234 en todo lo que concierne a la protección de los hijos o hijas se aplican a la madre y padre adoptivos (Art. 1° DL).

5.3. Estudios en la educación superior

Los trabajadores que estudian en la educación superior en cursos regulares pueden obtener el número de días de licencia al año que según las distintas especialidades regula la ley, con derecho a recibir en concepto de préstamo, el importe de los salarios correspondientes a esos días o a que los referidos días se les concedan como días de licencia sin sueldo (Art. 233 CT).

5.4. Incapacidad por enfermedad o accidente

El art. 275 establece que en casos de enfermedad o accidente común, enfermedad profesional o accidente del trabajo, los trabajadores recibirán un subsidio equivalente a un porcentaje de su salario promedio diario, que oscila entre el cincuenta y el ochenta por ciento de éste. La ley precisa la cuantía de las prestaciones en cada caso.

6. ECUADOR

Para analizar el tema de la suspensión de la relación laboral en Ecuador analizaremos fundamentalmente el Código del Trabajo¹⁸⁸ (CT) y la Ley de Seguridad Social¹⁸⁹ (LSS). El primer cuerpo legal mencionado no contiene una sección dedicada a la suspensión de la relación laboral como tampoco una enumeración de casos o enunciación de efectos, sino que se refiere a esta figura en normas dispersas.

¹⁸⁸ ECUADOR. Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. Código del Trabajo. Publicado el 29/9/1997. REVISTA JUDICIAL. derechoecuador.com [en línea]. <www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial>. [Consulta 10 marzo 2005]

¹⁸⁹ ECUADOR. Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. Ley de Seguridad Social. Publicada el 30/11/2001. REVISTA JUDICIAL. derechoecuador.com [en línea]. www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial/PAGINAS/LeyIESS.htm>>. [Consulta 10 marzo 2005]

A continuación analizaremos distintas instituciones del derecho laboral ecuatoriano que a nuestro juicio corresponden a casos de suspensión, aunque en la mayoría de los casos no se utilice esta nomenclatura.

6.1. Licencias

6.1.1. Permiso por sufragio

Es obligación del empleador conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en elecciones populares establecidas por ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas sin reducción de la remuneración (Art. 42 N° 9 CT).

6.1.2. Permiso por atención médica

Es obligación del empleador conceder a los trabajadores el tiempo necesario para ser atendidos por facultativos médicos sin reducción de su remuneración.

6.1.3. Desempeño de comisiones de la asociación de trabajadores

Es obligación del empleador permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida. Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos de sus respectivos contratos, pero no gozarán de la remuneración correspondiente al tiempo perdido (Art. 42 N° 11 CT).

6.1.4. Permiso por requerimientos o notificaciones judiciales

Es obligación del empleador conceder a los trabajadores el tiempo necesario para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales sin reducción e las remuneraciones.

6.1.5. Permiso por beca para estudios en el extranjero

Es obligación del empleador conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos (art. 42 N° CT).

6.1.6. Licencia por fallecimiento de cónyuges o parientes

Es obligación del empleador conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad (Art. 42 N° 30 CT).

6.2. Servicio Militar

En caso de llamado del trabajador al Servicio Militar Obligatorio el empleador está obligado a:

- a) Conservar los cargos orgánicos y puestos de trabajo a favor de su trabajador llamado al servicio.
- b) Recibir al trabajador en el mismo cargo u ocupación que tenía al momento de ser llamado al servicio siempre que se presentare dentro de los treinta días siguientes al de su licenciamiento.

- c) A pagarle el salario en la siguiente proporción: Durante el primer mes de ausencia al trabajo, el cien por ciento; durante el segundo mes, el cincuenta por ciento; y durante el tercer mes, el veinticinco por ciento (Art. 43 CT).

Si la ausencia se prolongare por un mes o más contado desde la fecha en que se haya obtenido su licencia militar, se entenderá terminado el contrato, salvo caso de enfermedad (Art. 174 N° 2).

6.3. Ejercicio de cargos públicos obligatorios.

Si la ausencia al trabajo se prolonga por un mes o más contado desde la fecha en que se haya cesado en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo caso de enfermedad (Art. 174 N° 2).

6.4. Imposibilidad de trabajar por culpa del empleador

El empleador está obligado a pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador (Art. 42 CT).

6.5. Interrupción del trabajo por causas accidentales o fuerza mayor

Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad del empleador y trabajadores se interrumpiere el trabajo, el empleador abonará la remuneración, sin perjuicio de las reglas siguientes:

- a) El empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido, aumentando hasta por tres horas la jornada de los días siguientes, sin estar obligado al pago del recargo.

- b) Si el empleador tuviere a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo sobre la remuneración correspondiente a las horas extraordinarias.
- c) El trabajador que quisiere sujetarse al trabajo complementario devolverá al empleador lo que hubiere recibido por la remuneración correspondiente al tiempo de la interrupción (Art. 60 reglas 1°, 3°, 4° y 5°).

6.6. Suspensión temporal por causas no previstas ni imputables al empleador

En los pactos colectivos deberá estipularse si los efectos del contrato pueden ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse, en caso de que se admita la suspensión del contrato, el tiempo máximo que ésta puede durar y si el trabajador dejará o no de percibir su remuneración (Art. 247 CT).

6.7. Suspensión por riesgo a la salud, seguridad e higiene de los trabajadores

El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud, seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviniera a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales (Art. 443 CT).

6.8. Descansos

6.8.1. Descanso semanal

Los días sábado y domingo serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual a la semana para el descanso, con una duración mínima de cuarenta y dos horas, mediante acuerdo entre las partes. El descanso semanal forzoso será pagado con una cantidad equivalente a la remuneración íntegra, de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria (Arts. 51 y 53 CT).

6.8.2. Descanso anual

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período remunerado ininterrumpido de quince días de descanso. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la empresa o al mismo empleador, tendrá derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes, con un máximo de quince, o recibirán en dinero la remuneración de los días excedentes a elección del empleador (Arts. 69 y 70 CT).

6.9. Maternidad. Descanso pre y post natal

Se prohíbe el trabajo del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto. Durante este período la trabajadora tendrá derecho a un subsidio monetario equivalente al 100% del salario de la trabajadora. Este subsidio comprende un aporte del 75% con cargo a la seguridad social y un aporte del 25% a cargo del empleador¹⁹⁰ (Arts. 107, 152, 153 CT).

¹⁹⁰ CAMARA DE COMERCIO DE QUITO. Derechos y obligaciones de la mujer trabajadora embarazada. Revista Judicial. derecho ecuador.com [en línea] <<http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial/PAGINAS/D.Trabajo.22html>>. [Consulta: 04 marzo 2005].

En los casos en que la trabajadora no reúna los requisitos mínimos para acogerse a los beneficios de la seguridad social, el pago íntegro del subsidio por maternidad se encuentra a cargo del empleador (Arts. 153 CT; 102 y 106 LSS).

6.10. Incapacidad por enfermedad

6.10.1. Enfermedad común

El art. 174 N° 1 CT establece que el empleador no podrá dar por terminado el contrato de trabajo por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año, con ciertas excepciones. Durante este lapso el trabajador tiene derecho a un subsidio monetario de duración transitoria a cargo de la seguridad social desde el cuarto día de incapacidad y hasta un máximo de veintiséis semanas. Los tres primeros días de incapacidad serán de cargo del empleador, el cual debe pagar el cincuenta por ciento de la remuneración de dicho lapso¹⁹¹ (Arts. 174 y 175 CT; 106 LSS).

En los casos en que el empleador no cumpla con los requisitos para optar al subsidio otorgado por la seguridad social, el empleador estará obligado a pagar al trabajador el cincuenta por ciento de su remuneración hasta por dos meses en cada año (Arts. 42 N° 19 CT y 106 LSS).

El trabajador está obligado a regresar al trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que recuperó su salud y quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. Si no volviere dentro de dicho

¹⁹¹ INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. Enfermedad [en línea] <<http://www.iess.gov.ec/base.php?nombrePag=afi-b-02>>. [Consulta: 08 marzo 2005]

plazo, caducará su derecho de exigir al empleador su reintegración al trabajo (Art. 176 CT).

6.10.2. Riesgos profesionales

En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo durante un período no mayor a un año, el trabajador percibirá un subsidio en dinero igual al setenta y cinco por ciento del salario de éste con cargo a la seguridad social, desde el segundo día de incapacidad y hasta cincuenta y dos semanas. El pago correspondiente al primer día de incapacidad está a cargo del empleador.

En caso de enfermedad profesional el organismo de seguridad social paga el referido subsidio a partir del cuarto día de incapacidad, correspondiendo al empleador el pago de los tres primeros días¹⁹².

Si el trabajador no cumple con los requisitos para obtener la prestación derivada de la seguridad social, la indemnización estará a cargo del empleador (Arts. 38, 42 N° 3, 359 y 379).

6.11. Conflictos colectivos

6.11.1. Huelga

La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos derivados del mismo. Mientras ésta se encuentre vigente el trabajo no podrá reanudarse por medio de trabajadores sustitutos (Arts. 508 y 518 CT).

¹⁹² INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. Riesgos del Trabajo [en línea] <<http://www.iess.gov.ec/base.php?nombrePag=afi-d-01>>. [Consulta: 08 marzo 2005]

Terminada la huelga volverán a su puesto todos los trabajadores, salvo que nos encontremos en presencia de huelga ilícita en cuyo caso el empleador tendrá derecho para despedir a los huelguistas (Arts. 510 y 520 CT).

6.11.2. Paro

Durante el tiempo del paro, debidamente autorizado por el tribunal, quedarán suspensos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tendrán derecho a remuneración (Art. 540 CT).

El paro producido sin autorización legal o el autorizado se prolongare por más tiempo que el fijado por el tribunal, dará derecho a los trabajadores para cobrar sus remuneraciones y las respectivas indemnizaciones, considerándose despido intempestivo (Art. 541 CT).

Al reanudarse parcialmente el trabajo, el empleador estará obligado a admitir a los mismos trabajadores que prestaron sus servicios cuando fue declarado el paro. En este caso el empleador y el tribunal darán a conocer la fecha para que se presenten los trabajadores a ocupar sus puestos. Si no se presentaren durante los tres primeros días su trabajo el empleador quedará en libertad de sustituirlos salvo que comprueben justa causa dentro de ese término (542 CT).

7. EL SALVADOR

El Código de Trabajo de El Salvador¹⁹³(CT) contiene una amplia regulación de la suspensión de la relación laboral, denominándola suspensión del contrato de trabajo.

El art. 35 CT contiene una definición de esta figura al señalar: “Se entiende suspendido un contrato de trabajo cuando por algún tiempo deja de surtir efectos en lo relativo a la prestación de servicios y al pago de salarios”. “La suspensión puede afectar a todos los contratos de trabajo de una empresa, establecimiento o centro de trabajo o a una parte de ellos”.

De acuerdo con la definición mencionada, analizaremos los casos que la legislación salvadoreña considera como suspensión del contrato de trabajo.

Los arts. 36 y 37 del CT contienen una enumeración de casos de suspensión. El primero de dichos preceptos señala como causales de suspensión:

- 1.- La fuerza mayor o caso fortuito no imputables al empleador;
- 2.- La muerte o incapacidad del empleador;
- 3.- La huelga legal o el paro legal;
- 4.- La incapacidad temporal por accidente, enfermedad o riesgo profesional;
- 5.- La enfermedad o accidente del empleador;
- 6.- La detención o arresto del trabajador;
- 7.- La detención del empleador;
- 8.- El descanso pre y post natal

¹⁹³ EL SALVADOR. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Código de Trabajo. Decreto N° 15. Publicado el 23/06/1972. NATLEX. Base de datos sobre leyes nacionales de trabajo. Organización Internacional del Trabajo <<http://ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/49592/65113/S95SLV01.htm>>. [Consulta: 04 marzo 2005]

9.- El ejercicio de un cargo público incompatible con el trabajo.

Por su parte el art. 37 agrega las siguientes causales:

- 1.- El mutuo consentimiento de las partes;
- 2.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos;
- 3.- La imposibilidad de explotar la empresa o establecimiento con un mínimo razonable de utilidad;
- 4.- La necesidad de reducir las actividades en la empresa atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado;
- 5.- La enfermedad manifiesta o inminente del trabajador que ponga o pueda poner en peligro la salud de los demás trabajadores, del empleador, de los familiares de éste o de sus representantes;
- 6.- La enfermedad manifiesta o inminente del empleador, de sus familiares o de sus representantes, que ponga o pueda poner en peligro la salud de los trabajadores;
- 7.- Cuando por razón del cumplimiento de normas laborales el trabajador no tenga que prestar servicios; y
- 8.- El ejercicio de un cargo directivo en una asociación profesional, cuando éste impida al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores.

Al suceder cualquiera de los hechos constitutivos de las causales contempladas en el art. 36 y la causal 7° del art. 37, la suspensión se produce automáticamente. Tratándose de la causal de mutuo consentimiento se presumirá comenzada la suspensión el mismo día del acuerdo de las partes. En los demás casos comprendidos en el art. 37 la suspensión operará mediante el procedimiento establecido en el CT al que nos referiremos más adelante (Arts. 38 y 41 CT).

En todos los casos de suspensión o cualquiera otra causa semejante, los empleadores podrán contratar interinos para llenar las vacantes que se produzcan (Art. 27 CT).

La suspensión del contrato finaliza al desaparecer la causa que lo motivó o los plazos máximos que fija la ley en cada caso. Dentro de los tres días laborales siguientes los trabajadores estarán obligados a presentarse a reanudar sus labores (Art. 45 CT).

7.1. Fuerza mayor o caso fortuito

Ante esta situación el CT distingue entre suspensión e interrupción de labores y suspensión del contrato de trabajo.

7.1.1. Interrupción por fuerza mayor o caso fortuito

Hay interrupción de labores cuando por caso fortuito o fuerza mayor como falta de materia prima, fuerza motriz u otras semejantes, los servicios dejan de prestarse por un plazo que no exceda de tres días.

Si las consecuencias del caso fortuito o fuerza mayor fueren imputables al empleador, éste tendrá la obligación de pagar a los trabajadores afectados el equivalente a los salarios ordinarios completos que dejaren de devengar durante el tiempo de la interrupción; en caso contrario la obligación del empleador será sólo la de pagar el equivalente al cincuenta por ciento de dichos salarios. (Arts. 33 y 34 CT).

7.1.2. Suspensión por fuerza mayor o caso fortuito

La relación laboral se suspende por esta causal a partir del cuarto día de interrupción de labores cuando las consecuencias de la fuerza mayor o el

caso fortuito no fueren imputables al empleador. LA suspensión no puede durar más de nueve meses en este caso (Arts. 36 N° 1 y 44 CT).

7.2. Muerte o incapacidad del empleador

La relación laboral se suspende por la muerte del empleador o la incapacidad física o mental de éste, siempre que traiga como consecuencia directa la suspensión de las labores (Art. 36 N° 2 CT).

7.3. Conflictos colectivos

7.3.1. Huelga legal

La huelga, salvo las excepciones legales, suspende los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores de las empresas o establecimientos afectados. El empleador no podrá contratar nuevos trabajadores durante la huelga para sustituir a los que participen en ella (Art. 535 CT).

Si las causas de la huelga son imputables al empleador, éste estará obligado a pagar a los trabajadores suspendidos una cantidad equivalente al salario básico que habrían devengado durante todo el tiempo de la suspensión (Art. 565 CT).

7.3.2. Paro legal

Si las causas del paro son imputables al empleador, éste estará obligado a pagar a los trabajadores suspendidos una cantidad equivalente al salario básico que habrían devengado durante el tiempo de la suspensión (Art. 565 CT).

Si se declara la ilegalidad del paro, se prevendrá al empleador que dentro del plazo que el tribunal señale, que no puede exceder de cinco días, reanude las labores. Vencido el plazo los trabajadores afectados tendrán derecho a dar por terminados los contratos individuales de trabajo con responsabilidad para el empleador, y a exigir el pago de los salarios devengados a consecuencia del paro ilegal (Art. 561 CT).

7.4. Incapacidad temporal por accidente o enfermedad

7.4.1. Enfermedad o accidente común

El art. 307 CT establece que en los casos en que se suspende la relación laboral por estas causas el empleador está obligado a pagarle al trabajador una cantidad proporcional al salario básico conforme a las siguientes reglas:

- a) El trabajador con un año o más de servicio gozan del 75% del salario durante sesenta días.
- b) El trabajador con cinco meses o más de trabajo y menos de un año gozan del 75% de su salario durante cuarenta días.
- c) El trabajador con un mes o más de servicio y menos de cinco de servicio gozan del 75% del salario durante veinte días.

7.4.2. Riesgos profesionales

El empleador está obligado a proporcionar al trabajador un subsidio diario equivalente el setenta y cinco por ciento de su salario básico durante los primeros sesenta días y el equivalente al 40% del mismo salario durante los días posteriores hasta un límite de cincuenta y dos semanas (Art. 333 CT).

7.4.3. Enfermedad o accidente del empleador

La relación laboral se suspende por la enfermedad o accidente que impida temporalmente al empleador dirigir las labores, cuando su ausencia

perjudique necesaria o inevitablemente el desarrollo normal de las mismas (Art. 36 N° 5 CT).

7.5. Detención o arresto

La relación laboral se suspende por la detención de cualquier clase que sufriera el trabajador o por la pena de arresto del mismo impuesta por la autoridad competente. Asimismo se suspende por la detención de cualquier clase que sufriere el empleador, siempre que a consecuencia de ella se suspendieren necesaria o inevitablemente las labores de la empresa, y si a juicio del Juez del Trabajo la resolución resultare infundada (Art. 36 nros. 6 y 7 CT).

7.6. Maternidad. Descanso pre y post natal

El empleador está obligado a conceder a la trabajadora embarazada, por concepto de descanso de maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales e tomarán obligatoriamente después del parto y además a pagarle una prestación equivalente al 75% del salario básico durante dicha licencia (Art. 308 CT).

7.7. Servicio militar

La relación laboral se suspende por la prestación del servicio militar obligatorio del trabajador o del empleador, o por la incorporación de cualquiera de ellos al servicio del Estado en caso de emergencia nacional. Si se tratare del empleador será necesario que a consecuencia de la prestación de tales servicios se suspendan necesaria o inevitablemente las labores de la empresa (Art. 36 N°) CT).

7.8. Ejercicio de cargo público incompatible con el trabajo

La relación laboral se suspende por ejercer el trabajador un cargo público incompatible con el trabajo desempeñado; o por ejercerlo el empleador cuando ello suspenda necesaria e inevitablemente las labores en la empresa.

7.9. Causas económicas

Podrá suspenderse la relación laboral por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos; imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad; o necesidad de reducir las actividades en la empresa atendiendo a sus posibilidades económicas y circunstancias del mercado. La suspensión por estas causales no puede durar más de tres meses (Arts. 37 nros. 2 a 4 y 44 CT).

El empleador está obligado a dar aviso a los trabajadores que serán afectados por la suspensión a través del juez competente, y no podrá suspender las labores mientras no hubieren transcurrido treinta días desde la notificación. La suspensión de labores ordenada por el empleador con infracción a estas normas da derecho a los trabajadores a una prestación económica equivalente al salario de éstos (Art. 42 CT).

Si el empleador suspendiere las labores después de transcurrido el plazo indicado precedentemente y no promoviere el respectivo juicio o promoviéndolo, en la sentencia se declara improcedente la suspensión, los trabajadores tendrán derecho a una prestación económica equivalente al salario, por el tiempo dicha suspensión resultare indebida. En éste último

caso la condena no podrá comprender más del equivalente a noventa días de salario (Art. 43 CT).

Juicio de suspensión

Uno de los procedimientos especiales establecidos en el CT salvadoreño es el denominada “juicio de suspensión del contrato” arts. 440 a 444. Se aplica cuando estamos en presencia de suspensión por causas económicas; enfermedad manifiesta o inminente del trabajador o empleador que ponga o pueda poner en peligro a las personas ya mencionadas; y por el ejercicio de un cargo directivo en una asociación profesional, cuando las frecuentes licencias concedidas para este fin estén perjudicando gravemente los intereses de la empresa o establecimiento (Arts. 37 y 40 CT).

7.10. Suspensión disciplinaria

Si bien esta causal no está comprendida en la enumeración del los arts. 36 y 37 CT se establece que el empleador podrá suspender hasta por un día al trabajador, por cada falta disciplinaria establecida en el reglamento interno (Art. 305 CT).

En circunstancias especiales o en aquéllos casos en que no existe reglamento en la empresa, el Inspector General del Trabajo podrá conceder al empleador autorización para suspender al trabajador hasta por un plazo no mayor a treinta días (Art. 305 CT).

Ahora analizaremos otras causas de suspensión no consideradas como tales por la legislación salvadoreña.

7.11. Licencias

El empleador está obligado a conceder licencia al trabajador en los siguientes casos.

1.- Para cumplir con obligaciones de carácter público establecidas por la ley u ordenadas por la autoridad competente, en cuyo caso el trabajador recibirá una prestación equivalente al salario ordinario que habría devengado en el tiempo que requiere el cumplimiento de dichos obligaciones (Art. 29 N° 6 letra a).

2.- Para cumplir obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia como en el caso de muerte o de enfermedad grave de su cónyuge o parientes cercanos. Esta licencia durará el tiempo necesario, pero el empleador sólo está obligado pagar el salario ordinario de dos días en cada mes calendario y, en ningún caso, más de quince días en un mismo año calendario (Art. 29 N° 6 letra b) CT)

3.- Para el desempeño de comisiones indispensables para el ejercicio de cargo directivo en una asociación profesional y siempre que la respectiva organización la solicite. El empleador no está obligado a reconocer prestación alguna por esta causa. No olvidemos que el empleador puede demandar la suspensión del contrato cuando las frecuentes licencias estén perjudicando gravemente, en el orden técnico o económico, los intereses de la empresa (Arts. 29 N° 6 letra c) y 40 CT).

7.12. Descansos

7.12.1. Descanso semanal

Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado con el salario básico. Este día corresponde normalmente al domingo con excepción de las labores continuas o que por su naturaleza se efectúan en

domingo, en cuyo caso el descanso se señalará en otro día diferente (Arts. 171, 173 y 174 CT).

7.12.2. Descanso anual

Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o bajo dependencia del mismo empleador los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un treinta por ciento del mismo (Art. 177 CT).

8. ESPAÑA

Las leyes más importantes que rigen la suspensión de la relación laboral son las siguientes:

- Ley del Estatuto de los Trabajadores¹⁹⁴ (LET);
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales¹⁹⁵ (LPRL);
- Ley Orgánica de Libertad Sindical¹⁹⁶ (LOLS);
- Decreto Ley sobre Relaciones de Trabajo¹⁹⁷ (LRT); y
- Ley General de Seguridad Social¹⁹⁸ (LGSS).

¹⁹⁴ ESPAÑA. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Real Decreto Legislativo 1/1995. Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicada el 29/03/1995. WEB LABORAL SOCIAL [en línea] <<http://www.datadiar.com/actual/legislacion/laboral/L000062.htm>>. [Consulta 02 marzo 2005]

¹⁹⁵ ESPAÑA. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ley 31/1995. Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Publicada el 10/11/1995. WEB LABORAL SOCIAL [en línea] <<http://www.datadiar.com/actual/legislacion/laboral/L000003.htm>>. [Consulta 02 marzo 2005]

¹⁹⁶ ESPAÑA. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ley Orgánica 11/1985. Ley Orgánica de Libertad Sindical. Publicada el 08/08/1985. WEB LABORAL SOCIAL [en línea] <<http://www.datadiar.com/actual/legislacion/laboral/L000068.htm>>. [Consulta 02 marzo 2005]

¹⁹⁷ ESPAÑA. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Real decreto-ley 17/1977. Decreto Ley sobre Relaciones de Trabajo. Publicada el 09/03/1997. WEB LABORAL SOCIAL [en línea] <<http://www.datadiar.com/actual/legislacion/laboral/L000071.htm>>. [Consulta 02 marzo 2005]

¹⁹⁸ ESPAÑA. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Real decreto legislativo 1/1994. Ley general de Seguridad Social. Publicada el 29/06/1994. WEB LABORAL SOCIAL [en línea] <<http://www.datadiar.com/actual/legislacion/laboral/L000222.htm>>. [Consulta 02 marzo 2005]

La LET regula la suspensión de la relación laboral denominándola “suspensión del contrato”. El art. 45 de dicho texto legal enumera como causales de suspensión las siguientes:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes;
- 2.- Causas consignadas válidamente en los contratos;
- 3.- Incapacidad temporal de los trabajadores;
- 4.- Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años;
- 5.- Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria;
- 6.- Ejercicio de cargo público representativo;
- 7.- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria;
- 8.- Suspensión de sueldo y empleo por razones disciplinarias;
- 9.- Fuerza mayor temporal;
- 10.- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción;
- 11.- Excedencia forzosa;
- 12.- El ejercicio del derecho a huelga;
- 13.- Cierre legal de la empresa;
- 14.- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de violencia de género.

El art. 45 N° 2 LET reglamenta los efectos de esta figura al disponer que la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Al reglamentar la suspensión la LET distingue entre períodos de excedencia y de suspensión:

1.- Excedencia

La excedencia puede ser voluntaria o forzosa.

a) La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto y se concede por la designación a un cargo público, o representativo sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. Adicionalmente el empleador puede pasar al trabajador a situación de excedencia forzosa cuando el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal imposibilite la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses. Constituyen casos de suspensión de la relación laboral (Arts. 46 y 37 N° 3 LET; 9° LOLS).

b) La excedencia voluntaria puede ejercerse por el trabajador sin necesidad de alegar ninguna causa por un plazo no mayor a dos años ni menos a cinco, cuando tenga al menos un año de antigüedad en la empresa. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o que se produjeran en la empresa.

c) Se regulan casos especiales de excedencia para atender al cuidado de hijo o de familiar. Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente (Art. 46 LET).

2.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo

Las causas de suspensión mencionadas en el art. 45 LET dan derecho al trabajador a reincorporarse al puesto de trabajo reservado, con excepción del mutuo consentimiento y de las causas válidamente designadas en los contratos (Art. 48 LET).

Veamos a continuación las causales de suspensión:

8.1. Mutuo acuerdo de las partes o causas consignadas en el contrato

El empleador y el trabajador podrán pactar la suspensión de la relación laboral ya sea al momento de la celebración del contrato o bien en un momento posterior en las condiciones y con el alcance que las partes determinen.¹⁹⁹

8.2. Incapacidad temporal del trabajador

8.2.1. Enfermedad o accidente común

El trabajador tendrá derecho a percibir un subsidio económico equivalente a su salario, correspondiendo al empleador el pago del primer día de ausencia y a la seguridad social el pago del tiempo restante, el que no puede exceder de un año.

8.2.2. Riesgos profesionales

El trabajador tiene derecho a percibir un subsidio equivalente a su salario a partir del cuarto día de ausencia. El pago de los días cuarto a decimoquinto inclusive se encuentra a cargo del empleador. El pago del tiempo restante se encuentra a cargo de la seguridad social, hasta el plazo máximo de un año.

8.3. Maternidad

8.3.1. Exámenes prenatales

¹⁹⁹ SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Web Laboral Social [en línea] <<http://www.weblaboral.net/ct/ct0016.htm>>. [Consulta 01 marzo 2005]

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse de su trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto. La legislación española no considera este permiso como causa de suspensión.

8.3.2. Riesgo durante el embarazo

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo pudieran acarrear riesgos a la salud de la embarazada o del feto y no fuere posible el cambio de puesto o funciones podrá suspenderse la relación laboral teniendo derecho la trabajadora a percibir una prestación económica a cargo de la seguridad social. La suspensión finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse al puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado (Arts. 26 LPRL y 134 LGSS).

8.3.3. Descanso pre y post natal

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas. Este período se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del período de suspensión (Art. 48 N° 1 LET).

No obstante lo anterior y sin perjuicio de la seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la trabajadora, en caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien en forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

8.4. Adopción o acogimiento de menores de edad

En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años de edad, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas a partir de la resolución que la constituye y los trabajadores tendrán derecho a percibir las prestaciones económicas que se establecen para el caso de maternidad. La suspensión también tiene una duración de dieciséis semanas en caso de adopción o acogimiento de niños que sean mayores de seis años de edad cuando éstos sean discapacitados, minusválidos o presenten dificultades de inserción social y familiar.

8.5. Servicio militar o prestación social sustitutoria

Se suspende la relación laboral con reserva del puesto de trabajo para el trabajador, pero éste deberá reincorporarse a sus labores en el plazo máximo de treinta días a partir de la cesación en el servicio (Art. 48 N° 3 LET).

8.6. Ejercicio de cargo público representativo

La relación laboral se suspende por el ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior (Art. 48 N° 3 LET).

Por su parte, la LOLS establece que quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a la

reserva del puesto de trabajo, debiendo reincorporarse dentro del plazo máximo de treinta días a partir de la cesación en el cargo o función (Arts. 9° N° 1 letra b) LOLS y 48 N° 3 LET).

8.7. Suspensión de sueldo y empleo por razones disciplinarias

El art. 58 N° 1 LET establece que los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo. La suspensión en estos términos constituye una especie de medida cautelar para facilitar la investigación de los hechos que presumiblemente constituyen una infracción.²⁰⁰

8.8. Fuerza mayor

El art. 51 N° 12 LET establece un procedimiento destinado a constatar la existencia de la fuerza mayor por parte de la autoridad laboral. La resolución que se dicte al efecto surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

8.9. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empleador por estas causas de acuerdo al procedimiento establecido en el art 51 de la LET. La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación en poder del empleador se desprenda razonablemente que

²⁰⁰ SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Web Laboral social. Ob. cit.

tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de las actividades de la empresa (Art. 47 N° 1 LET).

8.10. Conflictos colectivos

8.10.1. Huelga

Durante la huelga se entenderá suspendida la relación laboral y el trabajador no tendrá derecho a percibir salario (Art. 61 LRT).

8.10.2. Paro o cierre patronal

El cierre patronal no extingue la relación de trabajo sino que la suspende sin que los trabajadores tengan derecho a percibir remuneración.

El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de las actividades de la empresa o para la remoción de las causas que lo motivaron (Arts. 12 y 13 LRT).

8.11. Violencia de género

Se suspende la relación laboral por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere la continuidad de la suspensión. En este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

A continuación analizaremos otros supuestos de suspensión no considerados como tales por la legislación española.

8.12. Descansos

8.12.1. Descanso semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. (Art. 37 N° 1 LET).

8.12.2. Descanso anual

El período de vacaciones anuales retribuidas será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días corridos.

8.13. Permisos

El art. 37 N° 3 de la LET establece que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por los períodos siguientes:

- a) Quince días corridos en caso de matrimonio;
- b) Dos días por nacimiento del hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes cercanos;
- c) Un día por traslado del domicilio habitual;
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal comprendido el ejercicio de sufragio activo;
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente;
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto.

9. GUATEMALA

El Código de Trabajo de Guatemala²⁰¹ (CT) contiene una interesante y amplia legislación sobre la suspensión de la relación laboral denominándola “suspensión de los contratos de trabajo”.

El art. 65 CT define esta figura de la siguiente manera: “Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación de trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

La suspensión puede ser:

- a) Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales.
- b) Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.
- c) Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo y el empleador o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.
- d) Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo, y el empleador y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

Los artículos 66, 68, 70 y 71 del CT enumeran las causales de suspensión de acuerdo a la siguiente clasificación:

²⁰¹ GUATEMALA. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Código de Trabajo. Publicado el 05/05/1961. MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL [en línea] <http://www.mintrabajo.gov.gt/varios/compendio_leyes/codigo_trabajo> [Consulta 10 marzo 2005]

A) Causas de suspensión individual parcial:

- a) Licencias, descansos y vacaciones remuneradas que imponga la ley o los que concede el empleador con goce de salario;
- b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y
- c) La obligación del trabajador de prestar auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del empleador o de algún compañero de trabajo en peligro, sin derecho a remuneración adicional (Art. 66 en relación con art. 63 letra c CT)

B) Causas de suspensión individual total

- a) Las licencias o descansos con goce de salario que acuerden los empleadores y trabajadores;
- b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidas, los descansos pre y post natales, y demás riesgos sociales una vez transcurridos los términos en que el empleador está obligado a pagar una parte del salario al trabajador;
- c) La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que contra el trabajador se decretan (Art. 68 CT).

C) Causas de suspensión colectiva parcial

- a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas han sido estimadas imputables al empleador;
- b) El paro declarado ilegal y el paro legal cuyos motivos sean imputables al empleador;
- c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al empleador;

d) Los casos enumerados en el art. 71 como de suspensión colectiva total, siempre que el empleador haya accedido previamente o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en todo o parte (Art. 70 en relación con arts. 71, 251 y 252 del CT).

D) Causas de suspensión colectiva total

- a) La huelga legalmente declarada cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al empleador;
- b) El paro legalmente declarado;
- c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al empleador;
- d) La muerte o la incapacidad del empleador cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y
- e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito, cuando tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

A continuación veremos las causas de suspensión en forma individual y siguiendo la clasificación del CT guatemalteco.

9.1. SUSPENSIÓN INDIVIDUAL PARCIAL

9.1.1. Licencias remuneradas

Según el artículo 61 letra ñ) del CT, es obligación del empleador conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

- a) Por el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviera unida de hecho el trabajador, o los padres o hijo, tres días;

- b) Por matrimonio, cinco días;
- c) Por nacimiento de hijo, dos días;
- d) Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán retribuidos;
- e) Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día;
- f) Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días del mes calendario, para cada uno de ellos; y
- g) En todos los demás casos específicamente previstos en el en el convenio o pacto colectivo.

9.1.2. Descansos

9.1.2.1. Descanso semanal

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según costumbre en la empresa (Art. 126 CT).

9.1.2.2. Descanso anual

Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo de servicios al mismo empleador, cuya duración mínima es de quince días hábiles (Art.130 CT).

9.1.3. Incapacidad por enfermedades

En caso de accidente, enfermedad o riesgo profesional el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el empleador que da obligado a pagar el salario que corresponde:

- a) Si el trabajador está amparado por la seguridad social, ésta se encargará de pagar una indemnización proporcional a los ingresos

del afiliado durante el tiempo que indique la reglamentación (Art. 67 CT en relación con arts. 29 y 31 Ley Orgánica del IGSS²⁰²)

- b) Si no está amparado por la seguridad social, el empleador está obligado a conceder licencia al trabajador pagándole medio salario hasta por un período de tres meses de acuerdo al tiempo de servicio del trabajador.

9.1.4. Maternidad

9.1.4.1. Descanso pre y post natal

La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el 100% de su salario durante los treinta días que precedan al parto y los cincuenta y cuatro días siguientes (Art. 152 inc. 1º). Es obligación del empleador pagar esta remuneración, a menos que la trabajadora se encuentre acogida a los beneficios de la seguridad social, en cuyo caso el organismo correspondiente pagará la indemnización correspondiente (Arts. 152 letra a) CT y 30 letra b) LOIGSS).

La trabajadora tiene derecho a volver a su puesto de trabajo una vez concluido el descanso posterior al parto (Art. 152 letra b) CT).

9.1.4.2. Adopción

La trabajadora que adopte a un menor de edad tendrá derecho a la licencia post parto para que ambos gocen de un período de adaptación. En tal caso la licencia se iniciará a partir del día inmediatamente siguiente a aquél en que se le haga entrega del menor (Art. 152 letra f) CT).

9.2. SUSPENSIÓN INDIVIDUAL TOTAL

²⁰² GUATEMALA. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Publicada el 30/10/1946. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL [en línea] <http://www.mintrabajo.gob.gt/variros/compendio_leyes/ley_igsst-ht...>. [Consulta 15 marzo 2005]

9.2.1. Prisión provincial, prisión simple y arresto menor

Son causas de suspensión individual total la prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se dicten. Esta regla rige, en el caso de la prisión provisional, siempre que la misma sea seguida de resolución que la reforme, de sentencia absolutoria o si el trabajador obtuviere su excarcelación bajo fianza, únicamente cuando el delito por el que se le procesa no se suponga cometido en contra del empleador, sus parientes, sus representantes o los intereses de uno u otros.

9.2.2. Suspensión disciplinaria

Si bien no está enumerada entre las causales, consideramos que la suspensión disciplinaria encuadra dentro de esta clasificación.

Las normas sobre reglamento interno permiten establecer como sanción disciplinaria la suspensión del trabajo sin goce de salario, la cual no podrá decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que ésta indique (Art. 60 letra e) CT).

9.3. SUSPENSIÓN COLECTIVA PARCIAL

9.3.1. Huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido imputables al empleador

La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en la empresa en que se declare, por todo el tiempo que ella dure (Art. 240 CT).

Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al empleador al pago de los salarios correspondientes a los días que haya durado la huelga (Art. 242 CT).

9.3.2. Paro ilegal y paro legal cuyos motivos son imputables al empleador

Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se suspenden los contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad de dar por terminados sus contratos sin responsabilidad para las partes (Art. 247 CT).

Si el paro es declarado ilegal se faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos con responsabilidad para el empleador quien incurre en la obligación de reanudar los trabajos y pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidos.

9.4. SUSPENSIÓN COLECTIVA TOTAL

9.4.1. Huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al empleador

Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan participado en ella no tendrán derecho a salario por el tiempo de duración de la misma (Art. 242 inc. final).

9.4.2. Paro legal cuyos motivos son imputables a los trabajadores

En este caso procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el empleador (Art. 252 inc. final).

La suspensión colectiva, parcial o total, surte efecto:

- a) En caso de huelga o de paro, desde el día en que una u otro se lleven a cabo, siempre que esto ocurra dentro de los términos que establece la ley.
- b) En los demás casos, desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el empleador inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, debe declarar sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejecutar su facultad de dar por concluidos sus contratos con responsabilidad para el empleador (Art. 73 CT).

Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por otras causas distintas de la huelga o paro legal pueden darse por terminados los contratos de trabajo, siempre que hayan transcurrido más de tres meses desde que dicha suspensión comenzó y que los empleadores paguen la indemnización correspondiente (Art. 74 inc. 2° CT).

Los trabajadores deben comparecer al servicio dentro de los quince días siguientes a la notificación de la reanudación de los trabajos. En caso contrario, el empleador podrá dar por terminados los contratos de quienes no se presenten, sin responsabilidad para las partes (Art. 75 CT).

10. HONDURAS

El Código de Trabajo de Honduras²⁰³ (CT) regula esta figura denominándola suspensión de los contratos de trabajo. El art. 99 CT establece que la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos, en cuanto al reintegro al trabajo y continuidad del contrato. La suspensión puede afectar a todos los contratos vigentes en una empresa o sólo a parte de ellos (Art. 99 CT).

El art. 100 enumera las causas de suspensión de la relación laboral sin responsabilidad para las partes:

- 1.- La falta de materia prima o fuerza motriz, siempre que no sea imputable al empleador;
- 2.- La fuerza mayor o caso fortuito, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo;
- 3.- El exceso de producción;
- 4.- La imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad;
- 5.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos;
- 6.- La muerte o incapacidad del empleador, siempre que traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción del trabajo;
- 7.- Las enfermedades;
- 8.- El descanso pre y post natal, licencias, descansos y vacaciones;

²⁰³ HONDURAS. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Código del Trabajo. Publicado el 15/07/1959. CONGRESO NACIONAL DE HONDURAS [en línea] <http://www.congreso.gob.hn/constitucionesycodigos/codigo/codigo_del_trabajo.pdf>. [Consulta: 04 marzo 2005]

- 9.- La detención o la prisión del trabajador dictada por la autoridad competente, cuando se interrumpe necesaria e inevitablemente el desarrollo normal de los trabajos;
- 10.- La detención o la prisión preventiva del empleador;
- 11.- El servicio militar;
- 12.- El ejercicio de un cargo sindical;
- 13.- La huelga legal;
- 14.- El paro legal, y
- 15.- Cualquier otra causa justificada no prevista en los numerales anteriores.

La suspensión surtirá efecto desde la conclusión del día en que ocurrió el hecho que le dio origen, siempre que la comprobación de las causas en que se funde se inicie ante la secretaría de trabajo y previsión social, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado; o treinta días antes de la suspensión cuando el hecho que la origine sea previsible. Si la secretaría no autoriza la suspensión, por no existir la causa alegada o por ser ésta injusta, la declarará sin lugar y los trabajadores podrán ejercitar los derechos emanados de sus contratos de trabajo.

La reanudación de los trabajos debe notificarse al ministerio de trabajo por el empleador para el sólo efecto de dar por terminados, sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los treinta días siguientes a aquél en que la mencionada entidad recibió el aviso (Art. 103 CT).

Veamos a continuación las causales de suspensión mencionadas.

10.1. Causas económicas

Se consideran causas de suspensión de la relación laboral el exceso de producción, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado en una empresa determinada; la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad; y la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el empleador (Art. 100 nros. 3, 4 y 5 CT).

10.2. Incapacidad por enfermedad

10.2.1.- Enfermedad común

Se suspende la relación laboral del trabajador hasta por seis meses, pasados los cuales el empleador podrá dar por terminado el contrato sin responsabilidad de su parte. Salvo que se tratare de casos protegidos por la seguridad social el empleador otorgará la licencia al trabajador de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses, ni mayor de seis le pagará medio salario durante un mes;
- b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses, pero menor de nueve, le pagará medio salario durante dos meses;
- c) Después de un trabajo continuo mayor de nueve meses, le pagará medio salario durante tres meses; y
- d) Después de un trabajo continuo mayor de cinco años le pagará treinta días de salario por cada año de servicio.

10.2.2. Riesgos profesionales

La suspensión por incapacidad derivada de riesgo profesional no puede exceder de un año. En este caso el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización correspondiente al 75% de su salario y a ser

readmitido en su ocupación en cuanto esté capacitado. (Arts. 410, 418, 428 y 441 del CT).

10.3. Maternidad. Descanso pre y post natal

Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de un descanso forzoso durante las cuatro semanas que precedan al parto y las seis que le sigan, conservando el empleo y los derechos correspondientes a su contrato de trabajo.

Este descanso será retribuido del mismo modo que su trabajo. Si la prestación que otorga la seguridad social no cubriere el 100% del salario de la trabajadora, el empleador cubrirá la diferencia. Si la trabajadora no está amparada por la seguridad social, la prestación íntegra estará cargo del empleador (Arts. 135 y 136 CT).

10.4. Licencias

El art. 95 del CT señala diversas situaciones en que el empleador está obligado a conceder licencia al trabajador:

- a) En caso de obligaciones de carácter público impuestas por la ley;
- b) Grave calamidad doméstica debidamente comprobada;
- c) Desempeño de comisiones sindicales y entierro de sus compañeros.
En estos casos, los trabajadores deben dar aviso al empleador con la debida oportunidad y se requiere que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. El empleador no está obligado a reconocer por estas causas más de dos días con goce de salario en cada mes calendario y en ningún caso más de quince en el mismo año.
- d) Desempeño de cargos de dirección sindical. En estos casos las licencias durarán por todo el tiempo que permanezca en sus funciones. Se prohíbe al empleador reconocer salarios por esta causa.

10.5. Descansos

10.5.1. Descanso semanal

El trabajador gozará de un día de descanso, preferentemente el domingo, por cada seis de trabajo. No obstante puede concederse un período de veinticuatro horas de descanso en día distinto cuando se trate de labores que por su naturaleza no pueden interrumpirse o en que se labore normalmente en domingo (Art. 338 CT).

10.5.2. Descanso anual

Todo trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador en la siguiente forma:

- a) Después de un año de servicios continuos, diez días laborales;
- b) Después de dos años de servicios continuos, doce días laborales;
- c) Después de tres años de servicios continuos, quince días laborales; y
- d) Después de cuatro años más de servicios continuos, veinte días laborales consecutivos (Art. 348 CT).

10.6. Detención o prisión del trabajador

El trabajador dará aviso al empleador dentro de los cinco días siguientes a aquél en que comenzó la detención o prisión, y tendrá la obligación de reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes de haber sido puesto en libertad. El incumplimiento de una de estas obligaciones o la detención del trabajador por más de seis meses, dará lugar a la terminación del contrato si responsabilidad para las partes (Art. 106 CT).

10.7. Servicio militar

El empleador está obligado a conservar el puesto al trabajador hasta los treinta días después de terminado el servicio militar. Dentro de este lapso el trabajador puede reincorporarse a sus tareas cuando lo considere conveniente y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como se gestione su reincorporación (Art. 107 CT).

10.8. Ejercicio de cargo sindical

El ejercicio de un cargo sindical que impide al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores suspende la relación laboral sin responsabilidad para las partes (Art. 100 N° 12 CT).

El empleador está obligado a conceder licencia al trabajador para el desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización. Cuando el trabajador desempeñe cargos de dirección sindical, las licencias durarán por el tiempo que permanezca en sus funciones (Art. 95 N° 1 CT).

En caso de comisiones permanentes, el trabajador podrá volver al puesto que ocupaba conservando todos los derechos derivados de su contrato siempre y cuando regrese a sus labores dentro de dos años.

10.9. Conflictos colectivos

10.9.1. Huelga legal

La huelga legal suspende los contratos y convenciones de trabajo vigentes en la empresa en que se declare por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones que emanan de los mismos (Art. 552 CT).

Si los Tribunales de Trabajo declaran que los motivos de huelga legal son imputables al empleador, por incumplimiento del contrato o contratos de trabajo, por negativa injustificada a celebrar un contrato o convención colectiva o por maltrato o violencia contra los trabajadores, condenarán a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días de duración de la huelga.

Declarada la ilegalidad de la huelga, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieran intervenido o participado en ella.

10.9.2 Paro legal

Durante el tiempo en que se mantenga en vigor el paro legal se entenderán suspendidos los contratos de los trabajadores que no hayan echo uso de la facultad de dar por terminados sus contratos.

Si los Tribunales de Trabajo declaran que los motivos del paro legal son imputables al empleador, éste debe pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el tiempo en que estuvieren suspendidas las labores. En caso de que se declare que los motivos no son imputables al empleador, procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el empleador.

El paro ilegal faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos con responsabilidad para el empleador. Éste último, por su parte, incurre en las obligaciones de reanudar sin pérdida de tiempo los trabajos y pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el tiempo en que las labores estuvieron indebidamente suspendidas. (Arts. 579 y 580 CT).

10.10. Suspensión disciplinaria

El art. 100 CT no contempla la suspensión disciplinaria como causal de suspensión, pero el art. 92 del mismo cuerpo legal permite el establecimiento de la suspensión sin goce de salario como sanción disciplinaria, siempre que se oiga al interesado y que la suspensión no exceda de ocho días.

11. MÉXICO

La Ley Federal del Trabajo²⁰⁴ de México (LFT) distingue entre suspensión individual y suspensión colectiva de la relación laboral, aunque sin utilizar esta nomenclatura.

La suspensión individual está reglamentada en el Título II capítulo III denominado “Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo”. Al efecto el art. 42 LFT establece que son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el empleador:

- 1.- La enfermedad contagiosa del trabajador;
- 2.- La incapacidad temporal por accidente o enfermedad común;
- 3.- La prisión preventiva del trabajador;
- 4.- El arresto del trabajador;
- 5.- El cumplimiento de servicios y el desempeño de cargos mencionados en los arts. 5º y 31 fracción III de la Constitución;

²⁰⁴ MEXICO. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Ley Federal del Trabajo. Publicada el 01/04/1970. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. México [en línea] <<http://cddhcu.gob.mx/leyinfo/pdf/125.pdf>>

- 6.- Las designación de los trabajadores como representantes de los organismos estatales; y
- 7.- Falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Por su parte, la suspensión colectiva está reglamentada en el Título VII capítulo VII denominado “Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo”. El art. 427 establece como causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo:

- 1.- La fuerza mayor o el caso fortuito, incapacidad o muerte del empleador;
- 2.- Falta de materia prima, no imputable al empleador;
- 3.- Exceso de producción, con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- 4.- Incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- 5.- Falta de fondos e imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el empleador; y
- 6.- La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios y siempre que aquéllas sean indispensables.

La suspensión puede afectar a toda una empresa o a parte de ella (Art. 428 LFT).

La huelga como causal de suspensión está establecida en forma independiente en el Título VIII de la LFT.

11.1. SUSPENSIÓN INDIVIDUAL

11.1.1. Incapacidad temporal por accidente o enfermedades

11.1.1.1. Enfermedad contagiosa, accidente o enfermedad común del trabajador

La suspensión de la relación laboral por estas causales surtirá efectos desde la fecha en que el empleador tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa del trabajador o de la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por la seguridad social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del plazo fijado en la Ley del Seguro Social²⁰⁵ (LSS). Éste último texto legal otorga un subsidio económico al trabajador a partir del cuarto día de inicio de la incapacidad y hasta el término de cincuenta y dos semanas, prorrogables hasta por veintiséis semanas más, equivalente al 60% del último salario de cotización. (Arts. 43 numeral I LFT; 96 y 98 LSS).

11.1.1.2. Riesgos Profesionales

No están considerados como causales de suspensión de la relación laboral puesto que en este caso es obligación del empleador pagar al trabajador una indemnización consistente en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras dure la incapacidad temporal, desde el primer día de ausencia hasta que se declare la incapacidad permanente si ésta procede (Arts. 487 y 491 LFT).

11.1.2. Prisión preventiva o arresto del trabajador

Son causas de suspensión el arresto y la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en

²⁰⁵ MEXICO. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Ley del Seguro Social. Publicada el 21/12/1995. ORDEN JURIDICO NACIONAL [en línea] <[http://ordenjuridico.gob.mx/Federal/PL/CU/Leyes/21121995\(1\).pdf](http://ordenjuridico.gob.mx/Federal/PL/CU/Leyes/21121995(1).pdf)>. [Consulta 04 abril 2005]

defensa de la persona o de los intereses del empleador, éste tendrá la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél. La suspensión surtirá efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto (Art. 42 num. II, III y IV LFT).

Tratándose de arresto, el trabajador deberá regresar a sus labores al día siguiente de la fecha que termine la causa de suspensión; en caso de prisión preventiva, debe regresar dentro de los quince días siguientes (Art. 45 num. I y II LFT).

11.1.3. Cumplimiento de servicios públicos obligatorios

La relación laboral se suspende por el cumplimiento de servicios públicos de jurados; por el cumplimiento de la obligación de alistarse y servir en la Guardia Nacional; el desempeño de cargos públicos concejiles y de elección popular, directa o indirecta; funciones electoral, censal y de servicios profesionales de índole social (Art. 42 num. V LFT en relación con arts. 5º y 31 num. III Constitución²⁰⁶).

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos hasta por un período de seis años y el trabajador debe regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes al cese de la causa de suspensión (Arts. 43 num. III y 45 num. II LFT).

11.1.4. Suspensión disciplinaria

²⁰⁶ MEXICO. Honorable Congreso de la Unión. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada el 05/02/1917. NORMATECA [en línea] <http://www.normateca.gob.mx//disposiciones/Leyes/CONSTITUCION_POLITICA_DE_LOS_ESTADOS_UNIDOS_MEXICANOS.PDF> [Consulta: 04 abril 2005]

No se encuentra enumerada entre las causales de suspensión individual pero creemos que pertenece a ésta categoría. Se encuentra regulada a propósito del reglamento interior de trabajo, el cual puede contener la suspensión como sanción disciplinaria, siempre que no exceda de ocho días y que el trabajador sea oído antes de que se le aplique la sanción (Art. 423 num. X LFT).

11.2. SUSPENSIÓN COLECTIVA

Tratándose de las causas económicas de suspensión, falta de materia prima y falta de administración de las cantidades que el Estado se haya obligado a entregar, el empleador debe obtener autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje en forma previa a la suspensión.

Huelga

Según el art. 447 LFT la huelga legalmente declara es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones laborales. Mientras el conflicto no se resuelva el empleador no puede sustituir a los huelguistas en las labores que éstos desempeñan.

11.3. OTRAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN

Veamos a continuación otras causas de suspensión no consideradas expresamente como tales por la legislación mexicana.

11.3.1. Licencias

11.3.1.1. Cumplimiento del deber de votación y servicio de jurados

Es obligación del empleador conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo (Art. 132 num. IX LFT).

11.3.1.2. Comisiones sindicales o estatales

Es obligación del empleador permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha en el establecimiento (Art. 132 num. X).

11.3.2. Maternidad. Descanso pre y post natal

Las madres trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir un subsidio equivalente a su salario íntegro. La trabajadora amparada por la seguridad social recibirá este subsidio con cargo al organismo correspondiente. En caso contrario la prestación estará a cargo del empleador (Arts. 170 num. II y V LFT; 101 y 103 LSS).

La trabajadora tendrá derecho a regresar al puesto que desempeñaba siempre que no hay transcurrido más de una año desde la fecha del parto (Art. 170 num. VII LFT).

11.3.3. Descansos

11.3.3.1. Descanso semanal

El trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso con goce de salario íntegro por cada seis días de trabajo, procurándose que el día de descanso semanal sea el domingo. En caso de labores continuas, las partes determinarán los días en que los trabajadores disfrutarán del descanso semanal (Arts. 69 a 71 LFT).

11.3.3.2. Descanso anual

Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a los seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales hasta llegar a doce por cada año consecutivo de servicios. Después del cuarto año el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicio. Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones (Art. 76 y 80 LFT).

12. PANAMÁ

El Código de Trabajo de Panamá²⁰⁷ (CT) regula la suspensión en el Título V capítulo II denominado “Suspensión de los efectos del contrato”. El art. 98 del CT establece que la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, en lo relativo a las obligaciones de prestar el servicio y, cuando la ley no disponga lo contrario, de pagar el salario, no implica su terminación ni extingue los restantes derechos y obligaciones que emanen de los

²⁰⁷ PANAMA. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Código de Trabajo. Publicado año 1972. NATLEX. Base de datos sobre leyes nacionales de trabajo. Organización Internacional del Trabajo [en línea] <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/42679/67564/S95PAN01.htm>>. [Consulta 16 marzo 2005]

mismos, en especial en cuanto al reintegro al trabajo y la continuidad del contrato.

El art. 199 CT establece las causas de suspensión sin responsabilidad para el trabajador y el empleador:

- 1.- La enfermedad o accidente de carácter no profesional;
- 2.- El arresto o prisión preventiva del trabajador;
- 3.- La licencia para el desempeño de comisiones estatales o sindicales;
- 4.- La licencia de la trabajadora por gravidez;
- 5.- La incapacidad motivada por riesgo profesional;
- 6.- La licencia concedida al trabajador por su empleador;
- 7.- La huelga;
- 8.- La fuerza mayor o el caso fortuito; y
- 9.- La incapacidad económica para la prosecución de actividades de la empresa.

El empleador es responsable por la paralización de sus actividades originadas por cualquier causa con excepción de las suspensiones colectivas expresamente autorizadas por huelga, fuerza mayor o incapacidad económica (Art. 207 inc. 1° CT).

Son efectos de la suspensión de los contratos de trabajo, en el período de su duración, interrumpir para el trabajador la obligación de prestar el servicio convenido y para el empleador de pagar el salario de esos lapsos, cuando la ley no determine expresamente lo contrario, pero correrán a cargo de éste todas las otras obligaciones surgidas con anterioridad y por motivo de la prestación del servicio (Art. 208 in 1° CT).

Si el término de suspensión fuere superior a quince días en el curso de once meses, se descontará por el empleador al liquidar las vacaciones anuales, salvo en los casos de suspensión por gravidez, riesgo profesional o huelga (Art. 208 inc. 2° CT).

12.1. Incapacidad por enfermedad o accidente

12.1.1.- Enfermedad o accidente común

Desde el momento en que se inicie el contrato de trabajo, el trabajador comenzará a crear un fondo de licencia por incapacidad del cual podrá disfrutar con goce de salario completo en caso de enfermedad o accidente no profesional comprobado (Art. 200 CT).

12.1.2. Riesgo profesional

El trabajador tendrá derecho a una indemnización diaria por incapacidad temporal igual a su salario durante los dos primeros meses de incapacidad; y equivalente al 50% del mismo durante los diez meses siguientes si el accidentado permaneciese incapacitado todo ese tiempo (Art. 306 CT).

El empleador está obligado a reponer en su ocupación al trabajador que dejó de desempeñarla por haber sufrido un riesgo profesional, siempre que no haya transcurrido un año a partir de la fecha en que quedó incapacitado (Art. 326 CT).

12.2. Arresto o prisión preventiva del trabajador

Se suspende la relación laboral por el arresto del trabajador o su prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, hasta por el término de

un año, a partir de la fecha en que comenzó la prisión o el arresto, siempre que dentro de los diez días siguientes se le comuniquen al empleador esta circunstancia.

12.3. Licencia para el desempeño de comisiones estatales o sindicales

12.3.1. Comisión estatal

El empleador está obligado a conceder a los trabajadores licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión o cargo público, por un término no menor de seis meses ni mayor de dos años, conservando el derecho al reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos (Art. 128 N° 16 CT).

En casos de cargos públicos de elección popular la licencia será por el término que dure el cargo (Art. 128 N° 16 párrafo).

12.3.2. Comisión sindical

Es obligación del empleador conceder a los directivos y a los funcionarios de las organizaciones sociales licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de cinco años, conservando también el derecho de reintegro, dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos (Art. 128 N° 17 CT).

12.4. Maternidad. Descanso pre y post natal

Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de un descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le sigan. El empleador cubrirá la

diferencia entre el subsidio económico que otorga la seguridad social y la que corresponde a la trabajadora embarazada. Cuando la seguridad social no esté obligada a cubrir el subsidio por maternidad, la obligación correrá íntegra a cargo del empleador (Art. 107 CT).

12.5. Licencias

Es obligación del empleador permitir a los trabajadores faltar a sus labores por graves calamidades domésticas debidamente comprobada; para desempeñar cualquier comisión sindical; o para asistir al entierro de sus compañeros. Para gozar de estas licencias se requiere que avisen con la debida oportunidad al empleador, y siempre que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador o compensarse con un tiempo igual de trabajo efectivo (Art. 128 N° 26 CT)

El empleador también está obligado a conceder permiso remunerado por jornada parcial al trabajador que, mediante aviso previo, tenga necesidad de atender citas de control médico para su cuidado personal o para la atención de sus hijos menores de dos años (Art. 128 N° 30 CT).

12.6. Conflictos colectivos

12.6.1. Huelga

La huelga legal produce la suspensión de los efectos de los contratos a los trabajadores que la declaren o adhieran a ella, así como los de aquéllos que resulten afectados por el cierre. El empleador no puede

celebrar nuevos contratos para la reanudación de los servicios suspendidos (Art. 493 CT).

La huelga imputable al empleador obliga a éste al pago de los salarios caídos de los trabajadores afectados por la huelga (Art. 514 CT).

Si se declara la ilegalidad de la huelga el tribunal fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que se reintegren al trabajo, apercibiéndolos de que por el hecho de no acatar la resolución, el empleador puede dar por terminados los contratos.

12.6.2. Huelga solidaria

La huelga solidaria produce idénticos efectos que la huelga en general, pero el empleador no está obligado al pago de los salarios caídos (Arts. 483 y 514 CT).

12.7. Fuerza mayor o caso fortuito

Se considera causa de suspensión la fuerza mayor o caso fortuito cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la paralización temporal de las actividades de la empresa por un período mínimo de una semana. Esta causa de suspensión surtirá efectos desde la fecha en que se produjo el hecho que la constituye y el empleador tendrá la obligación de comprobar el hecho que la constituye ante la Dirección General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes a la fecha de la suspensión (Art. 201 CT).

Si la Dirección General del Trabajo no encontrare comprobada la fuerza mayor o caso fortuito, ordenará el reintegro inmediato de los

trabajadores y el pago de los salarios correspondientes a los días de suspensión de las labores. Por el contrario, cuando la causal alegada se encontrare justificada, la Dirección General del Trabajo señalará, según las circunstancias, el término de suspensión de los contratos de trabajo, por un mínimo de una semana y hasta por un máximo de un mes (Arts. 202 y 203 inc. 1 ° CT).

12.8. Incapacidad económica para la prosecución de las actividades de la empresa

Se suspende la relación laboral por incapacidad económica para la prosecución de las actividades de la empresa, no imputable al empleador y por un período mínimo de una semana. En este caso la suspensión surtirá efectos a partir de la fecha en que sea autorizada por el Ministerio de Trabajo, previa comprobación de que ella mejorará la situación de la empresa, de modo que ésta pueda reanudar sus operaciones normalmente (Art. 199 N° 9 CT).

A continuación analizaremos otras causas que no se encuentran enumeradas entre los motivos de suspensión.

12.9. Suspensión disciplinaria

Interpretando el art. 185 del CT *a contrario sensu* entendemos que se permite establecer en el reglamento interno de trabajo la suspensión como sanción disciplinaria siempre que no exceda de tres días y que previamente el trabajador sea oído y sea acompañado por un asesor designado por el sindicato (Arts. 185 y 188 CT).

12.10. Descansos

12.10.1. Descanso semanal

El descanso semanal obligatorio debe darse de preferencia los domingos. En aquéllas labores que exigen continuidad en la prestación de servicios, las partes pueden estipular un período íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical (Art. 41 CT).

12.10.2. Descanso anual

Todo trabajador tiene derecho a un descanso anual de treinta días por cada once meses continuos de trabajo remunerado con un mes de salario.

13. PARAGUAY

El Código de Trabajo de Paraguay²⁰⁸ (CT) regula la suspensión en el Título II capítulo VIII denominándola suspensión de los contratos de trabajo. El art. 68 CT establece que la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo sólo interrumpe sus efectos y no extingue los derechos y obligaciones que emanan de los mismos, en cuanto al reintegro de las faenas y continuidad del contrato. La suspensión puede afectar a todos los contratos de trabajo vigentes en una empresa o sólo a parte de ellos (Art. 69 CT).

Según el art. 71 CT son causas de suspensión:

1.- La falta o insuficiencia de materias primas o fuerza motriz para llevar adelante las tareas, siempre que no sea imputable al empleador;

²⁰⁸ PARAGUAY. Ministerio de Justicia y Trabajo. Ley N° 213. Código del Trabajo. Publicado el 29/10/1993. CAMARA DE SENADORES DE LA REPUBLICA DEL PARAGUAY <<http://www.senado.gov.py/ups/leyes/1768LEY213.doc>>. [Consulta 16 marzo 2005]

- 2.- La muerte o incapacidad del empleador, cuando tenga como consecuencia directa e inmediata la imposibilidad temporal de continuar las labores;
- 3.- La carencia de medios de pago e imposibilidad de obtenerlos para la continuación normal de los trabajos debidamente justificada por el empleador ante la autoridad administrativa del trabajo;
- 4.- El exceso de producción en una industria determinada, con relación a las condiciones económicas de la empresa y a la situación del mercado;
- 5.- La imposibilidad de proseguir los trabajos en una empresa o industria determinada, por no ser rentable la explotación;
- 6.- El caso fortuito o fuerza mayor cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción de las faenas;
- 7.- La enfermedad del trabajador;
- 8.- La detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, decretados por autoridad competente;
- 9.- La detención, arresto o prisión del empleador, decretados por la autoridad competente, cuando interrumpan necesaria o inevitablemente el desarrollo normal de los trabajos;
- 10.- La cesación anual de las labores en las industrias que, por la naturaleza de la explotación, tienen una actividad periódica o discontinua;
- 11.- El cumplimiento del servicio militar obligatorio o de otras obligaciones legales, así como su incorporación a las Fuerzas Armadas de la Nación en los casos de movilización decretada;
- 12.- Los riesgos profesionales;
- 13.- La huelga y el paro;
- 14.- El descanso pre y post natal, licencias; reposos legales y vacaciones;
- 15.- El ejercicio de un cargo sindical o el desempeño de funciones representativas en organismos oficiales o gremiales que impidan al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores; y

16.- Cualesquiera otras circunstancias previstas en el contrato de trabajo y reglamento interno o sobrevivientes que a juicio de la autoridad del trabajo, hagan necesaria la suspensión o reducción de los trabajos.

La suspensión total o parcial de la relación laboral tendrá efecto desde el día en que ocurrió el hecho que la motivó. El empleador dará aviso de la suspensión y sus causas al trabajador y a la autoridad administrativa del trabajo, con la mayor antelación posible, la que deberá dar participación a la parte trabajadora antes de dictada la resolución que disponga la suspensión. Al reanudarse los trabajos el empleador estará obligado a reponer a los mismos trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decidida (Arts. 70 y 72 inc. 1° CT).

La suspensión total o parcial que no se ajuste a las causas determinadas por la ley, dará derecho al trabajador al reintegro a su trabajo con el pago de los salarios caídos. En caso de negativa del empleador, el hecho será considerado como despido por causa injustificada (art. 74 CT).

13.1. Causales que requieren comprobación.

Tratándose de las causales de falta de materia prima o fuerza motriz; muerte e incapacidad del empleador; y caso fortuito o fuerza mayor, el empleador se encuentra obligado a justificar las causales ante la autoridad administrativa del trabajo (Art. 72 inc. 2° CT).

Cuando la suspensión dure más de noventa días, el trabajador podrá optar, entre esperar la reanudación de las tareas o dar por terminado el contrato con derecho a indemnización (Art. 77 CT).

13.2. Causas económicas

Se consideran causas de suspensión la carencia de medios de pago y la imposibilidad de obtenerlos, el exceso de producción y la no rentabilidad de la explotación. El empleador se encuentra obligado a comunicar la reanudación de los trabajos al sindicato y a la autoridad administrativa del trabajo con una anticipación mínima de ocho días y el trabajador deberá presentarse a reanudar sus labores dentro de los diez días subsiguientes al término de la suspensión (Arts. 72 y 73 CT).

13.3. Incapacidad por enfermedad o accidente

Son causas de suspensión las enfermedades que imposibiliten al trabajador para el desempeño de sus tareas y los riesgos profesionales cuando sólo ocasionen en el trabajador una incapacidad temporal para el trabajo (Art. 71 letras g) y l) CT).

En caso de enfermedad o accidente común se otorgará un subsidio en dinero al trabajador con cargo a la seguridad social, a partir del día siguiente al de la incapacidad y durará mientras ésta subsista (Art. 2° DL N° 1860/50).

En caso de riesgo profesional corresponderá al trabajador un subsidio en dinero a cargo de la seguridad social, a partir del cuarto día por el tiempo que dure el reposo (Ley N° 537/58). Los salarios de los trabajadores correspondientes a los días de reposo por riesgo profesional, no cubiertos por la seguridad social serán pagados por el empleador hasta un máximo de noventa días (Art. 173 CT).

13.4. Detención, arresto o prisión

En caso de detención, arresto o prisión preventiva del empleador, éste o su representante deberán justificar esta circunstancia ante la autoridad administrativa del trabajo (Art. 72 CT)

Tratándose de la detención del trabajador, el empleador podrá contratar sustitutos mientras dure la ausencia y el trabajador tendrá la reserva de su empleo, la que subsistirá hasta cinco días después de haber cesado la causa que determinó la suspensión (Arts. 75 y 76 CT).

13.5. Servicio militar u otras obligaciones legales

El trabajador debe presentarse al lugar de empleo dentro del plazo de treinta días subsiguientes a la fecha en que cesó la obligación legal (Arts. 75 y 76 CT).

13.6. Conflictos colectivos

13.6.1. Huelga

Durante la huelga quedará suspendido el contrato de trabajo, no teniendo el trabajador derecho a la percepción del salario por el tiempo de duración de la misma. Si las partes llegan a un acuerdo para poner fin al conflicto, luego de la huelga se podrá convenir en la recuperación total o parcial de los salarios dejados de percibir durante la misma, así como la recuperación total o parcial de las horas de trabajo perdidas (Art. 373 CT).

13.6.2. Paro

El paro declarado legal por el tribunal no obliga al empleador a pagar salarios durante su duración. En cambio, todo paro ilegal obliga al pago de salarios durante el tiempo de su vigencia (Art. 381 CT).

13.7. Maternidad. Descanso pre y post natal

Toda trabajadora tendrá derecho a suspender su trabajo durante las seis semanas anteriores y las seis semanas posteriores al parto y recibirá un subsidio en dinero con cargo a la seguridad social (Art. 133 CT).

13.8. Licencias

El empleador está obligado a conceder licencia en los siguientes casos:

- a) Cumplimiento de obligaciones personales impuestas por las leyes o disposiciones gubernativas, pero el empleador no está obligado a reconocer por estas causas, más de dos días remunerados en cada mes calendario, y en ningún caso más de quince días en el mismo año.
- b) A solicitud del trabajador, tres días de licencia con goce de salario para contraer matrimonio, dos días en caso de nacimiento de un hijo y cuatro días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, abuelos o hermanos.
- c) A los miembros directivos sindicales para desempeñar las actividades indispensables en el ejercicio de sus cargos, sin estar obligado el empleador a darles retribución (Art. 62 letras h), i) y j) CT).

13.9. Descansos

13.9.1. Descanso semanal

Todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso semanal que normalmente será el domingo. Excepcionalmente puede estipularse un

período íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en día laboral distinto en casos de labores no susceptibles de interrupción.

13.9.2. Descanso anual

Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador, cuya duración mínima será:

- a) Para trabajadores de hasta cinco años de antigüedad, doce días hábiles corridos;
- b) Para trabajadores con más de cinco años y hasta diez de antigüedad, dieciocho días hábiles corridos; y
- c) Para trabajadores con más de diez años de antigüedad, treinta días hábiles corridos (Art. 218 inc. 1° CT).

13.10. Suspensión disciplinaria

Podemos encuadrarla en el art. 71 letra ñ) del CT que se refiere, entre otras hipótesis, a la suspensión por circunstancias previstas en el reglamento interno.

Según los artículos 352 letra i) y 353 del CT el reglamento interno contendrá las sanciones disciplinarias aplicables, una de las cuales es la suspensión del trabajo y salario hasta por ocho días. Si esta medida dura de cuatro a ocho días, para aplicarla será necesario instruir previamente un sumario administrativo para probar la causa y la responsabilidad del trabajador.

14. REPUBLICA DOMINICANA

El Libro I, Título V del Código de Trabajo de la República Dominicana²⁰⁹ (CT) regula la suspensión denominándola “suspensión de los efectos del contrato”.

La suspensión de la relación laboral no implica su terminación ni compromete la responsabilidad de las partes. Durante la suspensión el trabajador queda liberado de prestar sus servicios y el empleador de pagar la retribución convenida, salvo disposición contraria de la ley, del convenio colectivo o del contrato (Arts. 49 y 50 CT).

Las causas de suspensión están establecidas en el art. 51 y son las siguientes:

- 1.- El mutuo consentimiento de las partes;
- 2.- Descanso por maternidad;
- 3.- Cumplimiento obligaciones legales del trabajador que lo imposibiliten temporalmente para prestar servicios al empleador;
- 4.- Caso fortuito o fuerza mayor;
- 5.- Detención, arresto o prisión preventiva del trabajador;
- 6.- Enfermedad del trabajador;
- 7.- Accidentes del trabajo;
- 8.- Falta o insuficiencia de materia prima;
- 9.- Falta de fondos para la continuación normal de los trabajos;
- 10.- Exceso de producción;
- 11.- Incosteabilidad de la explotación de la empresa; y
- 12.- Huelga y paro legales.

²⁰⁹ REPUBLICA DOMINICANA. Secretaría de Estado de Trabajo. Ley N° 1692. Código de Trabajo de la República Dominicana. Publicado el 29/05/1992. SECRETARIA DE ESTADO DE TRABAJO [en línea] <<http://www.set.gov.do/legislacion/codigo/cod001.pdf>>. [Consulta: 17 marzo 2005]

La suspensión surtirá efectos desde el día en que ocurra el hecho que la origina. Cuando la causal se relacione con la persona del trabajador, éste se encuentra obligado a dar aviso al empleador de la causa que le impide asistir a su trabajo dentro de las veinticuatro horas de ocurrir el hecho que justifique la suspensión (Arts. 55 y 58 CT).

La suspensión cesa con la causa que la ha motivado. El empleador o sus herederos reanudarán inmediatamente los trabajos mediante notificación al Departamento de Trabajo, el cual se encargará de comunicarlo a los trabajadores. Si el empleador o sus herederos no reanudan los trabajos, a pesar de haber cesado la causa que ha determinado la suspensión, el Departamento de Trabajo, previa comprobación de esta circunstancia, declarará que la suspensión ha cesado (Art. 59 CT).

El trabajador debe concurrir a prestar sus servicios el día en que termina la suspensión por haber cesado la causa que le impedía trabajar; o dentro de los seis días subsiguientes a la notificación de reanudación de los trabajos. De no cumplir con esta obligación se reputa que los trabajadores están en falta y sujetos a las sanciones por ausencia injustificada correspondientes (Art. 61 CT).

14.1. Maternidad

14.1.1. Descanso pre y post natal

La trabajadora embarazada tiene derecho a un descanso obligatorio durante las seis semanas que preceden a la fecha probable de parto y las seis semanas que le sigan. Durante éste lapso la trabajadora conserva su empleo con todos los derechos que del mismo se derivan.

Este descanso será retribuido con el salario ordinario devengado por la trabajadora. Si la trabajadora está amparada por la seguridad social, éste le pagará un subsidio equivalente al 50% del salario y el empleador estará obligado a pagar la mitad del salario restante (Arts. 241 y 242 CT).

14.1.2. Licencia por atención pediátrica

Durante el primer año de nacimiento del hijo, la trabajadora podrá disponer de medio día cada mes, según su conveniencia, para llevarlo al centro de atención pediátrica (Art. 243 CT).

14.2. Causas de suspensión relacionadas con el funcionamiento de la empresa²¹⁰

Son causas de suspensión de la relación laboral el caso fortuito o la fuerza mayor, siempre y cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción temporal de las faenas; la falta o insuficiencia de materia prima, siempre que no sea imputable al empleador; la falta de fondos para la continuación normal de los trabajos, si el empleador justifica plenamente la imposibilidad de obtenerlos; el exceso de producción con relación a la situación económica de la empresa y las condiciones del mercado; y la incosteabilidad de la explotación de la empresa (Art. 51 nros. 4, 8, 9, 10 y 11 CT).

En estos casos el empleador decidirá la suspensión, pero tiene tres días para comunicarlo a los trabajadores y a la Secretaría de Estado de Trabajo, la que dictará una resolución autorizando o rechazando la suspensión. Si la autoriza, la misma resolución fijará el tiempo de duración

²¹⁰ SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO. Secretaría de Estado de Trabajo. República Dominicana. Preguntas y Respuestas [en línea] <<http://www.set.gov.do/guia/suspension.htm>> [Consulta 08 marzo 2005]

de la suspensión, la que no puede exceder de noventa días en un período de doce meses, prorrogables, siempre que se mantengan las causas que han provocado esa suspensión (Arts. 55 y 56 CT).

14.3. Detención, arresto o prisión preventiva del trabajador

La relación laboral se suspende por la detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, seguida o no de libertad provisional, hasta la fecha en que sea irrevocable la sentencia definitiva, siempre que lo absuelva o que lo condene únicamente a penas pecuniarias (Art. 51 N° 5 CT).

La prisión preventiva del trabajador causada por una denuncia del empleador por una causa ajena a la voluntad del trabajador, pero no extraña a la voluntad del empleador; la ocasionada por un hecho no intencional del trabajador cometido durante el ejercicio de sus funciones o por un acto realizado en defensa del empleador o de sus intereses, no librarán a éste de su obligación de pagar el salario, si el trabajador es absuelto (Art. 53 CT).

14.4. Incapacidad por enfermedad o accidente

Constituyen causales de suspensión la enfermedad contagiosa del trabajador o cualquier otra que lo imposibilite temporalmente para el desempeño de sus labores y los accidentes de trabajo, cuando sólo produzcan una incapacidad temporal (Art. 51 nros. 6 y 7 CT).

En los casos de accidentes o enfermedades el trabajador sólo recibirá las indemnizaciones acordadas por las leyes sobre accidentes de trabajo o sobre seguridad social en la forma y condiciones que dichas leyes

determinen. Sin embargo, cuando el trabajador no esté asegurado por falta del empleador, éste último cargará con las indemnizaciones correspondientes (Art. 52 CT).

14.5. Conflictos colectivos

14.5.1. Huelga

La huelga legal no pone fin al contrato de trabajo, sólo suspende los trabajos de la empresa de que se trata. La huelga ilegal, en cambio, termina sin responsabilidad para el empleador los contratos celebrados con los trabajadores que han participado en ella (Arts. 408, 411 y 412 inc 1° CT).

Si la huelga ha sido declarada ilegal por razones de procedimiento, se mantienen vigentes los contratos de trabajo si los trabajadores en huelga se reintegran voluntariamente a sus labores dentro de las veinticuatro horas de haberse dictado la sentencia que la declara ilegal, y no se hayan producido hechos contra la propiedad o las personas (Art. 412 inc. 2° CT).

14.5.2. Paro

El paro legal no pone fin al contrato de trabajo. Sino que sólo suspende la ejecución de éste. Por el contrario, el paro ilegal obliga al empleador a pagar a los trabajadores los salarios que estos habrían percibido durante la suspensión indebida de los trabajos y faculta a los trabajadores para dar por terminados sus contratos según las normas del despido injustificado (Arts. 416 y 417 CT).

14.6. Fallecimiento del empleador

Si bien este caso no está enumerado entre las causales del art. 51, el CT se refiere a él al tratar sobre las causas de suspensión relacionadas con el funcionamiento de la empresa. El art. 55 CT establece que en caso de suspensión por fallecimiento del empleador sus herederos o representantes deben comunicar este hecho por escrito a los trabajadores y al Departamento de Trabajo dentro de los tres días de haberse producido.

14.7. Descansos

14.7.1. Descanso semanal

Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas. Este descanso será convenido entre las partes y puede iniciarse cualquier día de la semana. A falta de convención expresa, se inicia a partir del sábado a mediodía (Art. 163 CT).

14.7.2. Descanso anual

Los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador que cumpla un año ininterrumpido de servicios un período de vacaciones de catorce días laborables con disfrute de salario. Se paga conforme a estas reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, catorce días de salario ordinario.
- b) Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, dieciocho días de salario ordinario (Arts. 177 y 178 CT).

15. URUGUAY

En la legislación uruguaya no existe un Código de Trabajo o un cuerpo normativo que regula en forma orgánica las relaciones laborales sino leyes independientes sobre cada uno de los temas. Revisaremos a

continuación las disposiciones que a nuestro juicio se relacionan con el tema de la suspensión.

15.1. Descansos

15.1.1. Descanso semanal²¹¹

El descanso semanal es obligatorio para los trabajadores de todo establecimiento comercial o industrial. La duración del descanso semanal en la industria es de veinticuatro horas; en el comercio, de treinta y seis horas.

15.1.2. Descanso anual²¹²

Todos los trabajadores tienen derecho a una licencia anual remunerada de veinte días como mínimo en un solo período continuado, después de un año de labores. Al quinto año de trabajo se genera un día de licencia por antigüedad que se suma a la licencia ordinaria. Después se agrega un día cada cuatro años trabajados.

15.2. Maternidad. Descanso pre y post natal

Se encuentra regulado por el Decreto Ley 15.084,²¹³ el cual dispone que la trabajadora grávida deberá cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrá reiniciarlo hasta seis semanas después del mismo. No obstante, los beneficiarios autorizados por la

²¹¹ DESCANSO SEMANAL. Normativa Derecho Laboral Uruguayo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [En línea] <<http://www.mtss.gub.uy/Dinatra/d116.htm>>. [Consulta: 01 marzo 2005].

²¹² REGIMEN DE LICENCIA. Normativa Derecho Laboral Uruguayo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social <<http://www.mtss.gub.uy/Dinatra/d118.htm>>. [Consulta: 01 marzo 2005].

²¹³ URUGUAY. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ley N° 15.084. Dirección de las Asignaciones Familiares. Publicada el 9/12/1980. PODER LEGISLATIVO. República Oriental del Uruguay [en línea] <<http://www.parlamento.gub.uy/Leyes/Ley15084.htm>>. [Consulta: 01 marzo 2005]

Dirección de Asignaciones Familiares podrán variar los períodos de licencia anteriores manteniendo el total de doce semanas (Art. 12 DL).

Durante la licencia por maternidad la trabajadora percibirá el equivalente en efectivo a su sueldo más las remuneraciones complementarias que correspondan (Art. 15 CT).

15.3. Incapacidad por accidentes o enfermedades

15.3.1. Enfermedad común

Según la ley N° 14.407,²¹⁴ durante el período en que el trabajador no pueda desempeñar su empleo por enfermedad o accidente, percibirá un subsidio equivalente al 70% de su sueldo habitual. Este beneficio se percibirá a partir del cuarto día de ausencia, con un plazo máximo de un año, que puede ser extendido hasta en un año más (Arts. 13 y 14 Ley 14.407).

15.3.2. Riesgos profesionales

Según la ley 16.074²¹⁵ todo empleador es responsable civilmente de los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran a sus trabajadores (Art. 2° Ley 16.074).

Si el accidente de trabajo produce incapacidad temporal, el trabajador tiene derecho a una indemnización diaria calculada sobre las dos terceras partes del sueldo mensual que se la pagaba al momento del

²¹⁴ URUGUAY. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ley N° 14.407. Administración de los Seguros Sociales por Enfermedad. Publicada el 31/06/1975. PODER LEGISLATIVO. República Oriental del Uruguay [en línea] <<http://www.parlamento.gub.uy/Leyes/Ley14407.htm>>. [Consulta: 01 marzo 2005]

²¹⁵ URUGUAY. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ley N° 16074. Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Publicada el 17/01/1990. PODER LEGISLATIVO. República Oriental del Uruguay [en línea] <<http://www.parlamento.gub.uy/Leyes/Ley16074.htm>>. [Consulta: 01 marzo 2005]

accidente. El trabajador percibirá esta indemnización a partir del cuarto día de incapacidad (Art. 19 Ley 16.074).

En caso de enfermedad profesional el trabajador percibirá una indemnización diaria calculada sobre la base de la totalidad del sueldo mensual que percibía en el momento en que se diagnostique la enfermedad a partir del día siguiente al abandono de sus tareas (Art. 44 Ley 16.074).

15.4. Licencias

15.4.1. Licencia por examen ginecológico

Según la Ley 17.242²¹⁶ las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un día al año de licencia especial con goce de sueldo a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria que deberá acreditar en forma fehaciente (Art. 2º Ley 17.242).

15.4.2. Licencia por donación de sangre

Esta situación se encuentra regulada por la ley 16.168,²¹⁷ la cual dispone que todo trabajador que realice una donación de sangre tendrá derecho a no concurrir a su trabajo ese día y el mismo será abonado como trabajado. Este derecho no podrá ser ejercido más de dos veces al año (Arts. 1º y 2º Ley 16.168).

15.5. Huelga²¹⁸

²¹⁶ URUGUAY. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ley N° 17.242. Declárase de interés público la prevención de cánceres genito-mamarios. Publicada el 17/01/1990. PODER LEGISLATIVO. República Oriental del Uruguay [en línea] <<http://www.parlamento.gub.uy/Leyes/Ley17242.htm>>. [Consulta: 01 marzo 2005]

²¹⁷ URUGUAY. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ley N° 16.168. Donación de sangre. Publicada el 14/01/1991. PODER LEGISLATIVO. República Oriental del Uruguay [en línea] <<http://www.parlamento.gub.uy/Leyes/Ley16168.htm>>. [Consulta: 01 marzo 2005]

²¹⁸ URUGUAY. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ley N° 15.530. Se dictan normas sobre el Derecho a la Huelga de los Trabajadores de la Actividad Privada. Publicada el año 1984. PODER

La huelga lícita determina el mantenimiento del contrato de trabajo y la nulidad de los despidos dispuestos por esta causa. Por otra parte, la huelga ilícita habilita al empleador a despedir sin derecho a indemnización a los trabajadores que no se reintegren a sus actividades en el plazo perentorio de dos días hábiles a partir de la convocatoria que se formula para tal efecto (Arts. 17 y 18 Ley 15.530).

15.6. Cierre del establecimiento

Interpretando el artículo 20 de la Ley 15.530 *a contrario sensu*, podemos entender que la legislación uruguaya autoriza al empleador para cerrar el establecimiento de trabajo sin estar obligado a pagar remuneración a los trabajadores durante el cierre. Cuando el cierre del establecimiento se efectúe con abuso de derecho, declarado así por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el empleador deberá abonar las prestaciones perdidas por los trabajadores durante el cierre (Art. 20 Ley 15.530).

15.7. Suspensión disciplinaria

El art. 19 letra b) de la Ley 15.530 contempla la suspensión hasta por treinta días, entre otras sanciones disciplinarias, a los trabajadores que en forma voluntaria, individual o colectiva paralicen o perturben el trabajo de la empresa; trabajen apartándose de las normas reglamentarias, reduzcan deliberadamente su rendimiento; permanezcan sin justificación en los lugares de trabajo o que de cualquier otro modo impidan o dificulten el

normal cumplimiento de la actividad laboral, según la gravedad y consecuencias de sus actos.

16. VENEZUELA

La ley Orgánica del Trabajo de Venezuela²¹⁹ (LOT) se refiere a la suspensión en el Título II capítulo V bajo el epígrafe de “De la Suspensión de las Relaciones de Trabajo”. Dicho texto legal se encuentra complementado por el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo²²⁰ (RLOT) la cual especifica los efectos de esta figura y complementa sus causales.

Durante la suspensión de la relación laboral el trabajador y el empleador quedan exonerados de los deberes recíprocos de prestar el servicio y pagar el salario. No obstante, en este supuesto, el empleador deberá observar las obligaciones relativas a la dotación de vivienda y alimentación del trabajador, si fuere el caso (Arts. 95 LOT y 41 RLOT).

Las causas de suspensión son las siguientes:

- 1.- Incapacidad por riesgo profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce meses;
- 2.- Incapacidad por enfermedad común que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce meses;
- 3.- Servicio militar obligatorio;

²¹⁹ VENEZUELA. Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social. Ley Orgánica del Trabajo. Publicada el 19/06/1997. BITBLIOTECA. Biblioteca Electrónica. Caracas, Venezuela [en línea] <http://www.analitica.com/bitbliblioteca/congreso_venezuela/ley_del_trabajo.asp>. [Consulta: 13 marzo 2005]

²²⁰ VENEZUELA. Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Publicado el 20/01/1999. NATLEX. Base de datos sobre leyes nacionales de trabajo. Organización Internacional del Trabajo [en línea] <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/52783/68467/S99VEN01.htm>> [Consulta: 13 marzo 2005]

- 4.- Descanso pre y post natal
- 5.- Conflictos colectivos;
- 6.- Detención preventiva del trabajador;
- 7.- Licencia para realizar estudios o para otras finalidades de su interés;
- 8.- Caso fortuito y fuerza mayor;
- 9.- Mutuo acuerdo;
- 10.- Medida disciplinaria de suspensión (Arts. 94 LOT y 39 RLOT).

Pendiente la suspensión el empleador no podrá despedir al trabajador afectado ella sin causa justificada debidamente comprobada. Si por necesidades de la empresa tuviere que proveer su vacante temporalmente, el trabajador será reintegrado a su cargo al cesar la suspensión (Art. 96 LOT).

Cesada la suspensión, el trabajador tendrá derecho a continuar prestando servicios en las mismas condiciones existentes al momento en que ocurrió aquélla.

Veamos a continuación, cada una de las causales señaladas.

16.1. Incapacidad por enfermedad o accidente

16.1.1. Enfermedad o accidente común

El trabajador tendrá derecho, a partir del cuarto día de incapacidad y hasta por un año, a una prestación monetaria a cargo de la seguridad social equivalente a las dos terceras partes del salario normal estando a cargo del

empleador el pago de los tres primeros días de incapacidad. (Art. 76 Ley del subsistema de salud²²¹).

16.1.2. Riesgos profesionales

El trabajador tendrá derecho, a partir del cuarto día de incapacidad y hasta por un año, a una prestación pecuniaria a cargo de la seguridad social equivalente a su salario normal. El pago de los tres primeros días de incapacidad está a cargo del empleador (Art. 4º Ley subsistema de salud).

Tanto en el caso de riesgo profesional como de enfermedad común el trabajador debe reincorporarse a su puesto de trabajo al día hábil siguiente del cesa de la suspensión (Art. 41 parágrafo único letra a) LOT).

16.2. Servicio militar y detención preventiva del trabajador

Son causas de suspensión de la relación laboral el servicio militar obligatorio y la detención preventiva para los fines de averiguación judicial o policial cuando el trabajador no hubiere incurrido en causa que lo justifique (Art. 94 letras c) y f) LOT).

16.3. Maternidad

16.3.1. Descanso pre y post natal

La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y doce semanas después, conservando su derecho al trabajo y a una indemnización equivalente al 100% del

²²¹ VENEZUELA. Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social. Ley que regula el subsistema de salud. Publicada el 31/12/2001. PANTIN & ASOCIADOS <<http://comunidad.derecho.org/pantin/Subsistemasalud.htm>>. [Consulta: 13 marzo 2005]

salario normal (Art. 385 LOT en relación con art. 76 Ley del subsistema de salud).

16.3.2. Adopción

La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres años tendrá derecho a un descanso por maternidad durante un período máximo de diez semanas, contadas a partir de la fecha en que el menor le sea dado en colocación familia. La madre adoptiva conserva su derecho al empleo y gozará de una indemnización del 100% de su salario normal (Art. 387 LOT en relación con art. 76 Ley del subsistema de salud).

16.4. Conflictos colectivos

16.4.1. Huelga

Se encuentra regulada en el Título VII, capítulo III, sección quinta de la LOT. En esta sección no se detallan los efectos de la huelga por lo cual entendemos que en esta materia se aplica el art. 95 LOT referido a los efectos generales de la suspensión: el trabajador no estará obligado a prestar el servicio ni el empleador a pagar el salario.

En los casos de conflictos colectivos el trabajador debe reincorporarse a su puesto de trabajo al día hábil siguiente al cese de la suspensión (Art. 41 párrafo único letra a) LOT).

16.4.2. Huelga solidaria

La huelga solidaria tendrá el carácter de accesoria de la respectiva huelga principal, correrá las mismas contingencias de ésta, y en tal virtud deberá cesar tan pronto como sea resuelta, sea cual fuere la solución que tenga (Art. 503 letra d) LOT).

En los casos de conflictos colectivos el trabajador debe reincorporarse a su puesto de trabajo al día hábil siguiente al cese de la suspensión (Art. 41 párrafo único letra a) LOT).

16.5. Licencia para estudios

El trabajador debe reincorporarse a su puesto de trabajo de acuerdo a lo pactado o, en su defecto, al día hábil siguiente (Art. 41 párrafo único letra b) LOT).

16.6. Caso fortuito o fuerza mayor

En esta materia la legislación venezolana distingue entre interrupción y suspensión de la relación laboral.

- a) Interrupción: Se entiende por interrupción colectiva la paralización, por causa de fuerza mayor y previsiblemente de breve plazo, de las actividades ejecutadas en la empresa o, por lo menos de una fase del proceso productivo. El empleador estará obligado a pagar el salario causado durante el período de interrupción colectiva de las labores y podrá, si lo estimare conveniente, exigir la ejecución de trabajo compensatorio (Art. 112 RLOT).

- b) Suspensión: Se consideran causales de suspensión los casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores. Si la suspensión por fuerza mayor excediera de sesenta días continuos los trabajadores afectados podrán retirarse justificadamente (Arts. 94 letra h) LOT y 40 RLOT).

16.7. Suspensión disciplinaria

Es causa de suspensión la medida disciplinaria adoptada por el empleador. Debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) La suspensión no puede exceder de treinta días continuos;
- b) Debe estar prevista en la convención, acuerdo colectivo o reglamento interno que rija en la empresa;
- c) Debe fundamentarse en conducta imputable al trabajador;
- d) Debe ser debidamente notificada; y
- e) Debe garantizarse al trabajador el derecho a la defensa (Art. 39 letra b) RLOT).

16.8. Descansos

No son considerados causales de suspensión por la legislación venezolana.

16.8.1. Descanso semanal

El trabajador tendrá derecho a descansar un día de la semana, percibiendo un pago equivalente al salario de un día. Este descanso coincidirá con el día domingo, sin embargo en los supuestos de trabajos no susceptibles de interrupción podrá pactarse otro día distinto del domingo para el disfrute del descanso semanal obligatorio (Arts. 216 LOT y 114 RLOT).

16.8.2. Descanso anual

Cuando el trabajador cumpla un año de trabajo ininterrumpido para un empleador disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos tendrán derecho, además, a un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince días hábiles (Art. 219 LOT).

5.- Licencia para estudios

El trabajador debe reincorporarse a su puesto de trabajo de acuerdo a lo pactado o, en su defecto, al día hábil siguiente (Art. 41 parágrafo único letra b) LOT).

A continuación, y para terminar el estudio del derecho comparado en materia de suspensión de la relación laboral, presentamos tablas comparativas de la regulación de la suspensión en Hispanoamérica. En primer lugar señalaremos qué países reglamentan la suspensión -en caso afirmativo bajo que denominación- y cuáles países no lo efectúan.

En segundo término, y considerando solamente los países que reglamentan la figura en estudio de forma expresa y sistemática, se establecerán las causas de suspensión que con más frecuencia se han establecido en las distintas legislaciones.

TABLA 4:

Regulación y denominaciones de la suspensión en Hispanoamérica

REGULACIÓN	DENOMINACIÓN	PAÍSES
Países que regulan la suspensión en forma sistemática	Suspensión del contrato de trabajo	Colombia
		Costa Rica
		El Salvador
		España
		Guatemala
		Honduras
		Nicaragua
		Paraguay
	Suspensión de los efectos del contrato de trabajo	Argentina
		Panamá
		República Dominicana
	Suspensión de la relación laboral o de la relación de trabajo	Cuba
		Venezuela
Suspensión de los efectos de la relación laboral	México	

Países que no regulan la suspensión en forma sistemática	--	Bolivia
		Chile
		Ecuador

CAUSALES DE SUSPENSIÓN	ARGENTINA
	COLOMBIA
	COSTA RICA
	CUBA
	EL SALVADOR
	ESPAÑA
	GUATEMALA
	HONDURAS
	MÉXICO
	NICARAGUA
	PANAMÁ
	PARAGUAY
REP. DOMIN.	
VENEZUELA	

		Uruguay
--	--	---------

TABLA 5:

Causales de suspensión establecidas en las legislaciones de Hispanoamérica

Accidentes y enfermedades	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Cargos públicos o representativos	X				X	X		X	X	X	X	X		
Casos fortuitos o causas no imputables al empleador	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Causal abierta				X				X				X		
Causas técnicas o económicas		X			X	X		X	X	X	X	X	X	
Cesación anual actividades												X		
Cierre de la empresa por razones de higiene o seguridad										X				
Descansos							X	X				X		
Detención trabajador	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Huelga		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Huelga solidaria											X			X
Licencias en general		X					X	X			X	X	X	
Licencia por estudios				X										X
Maternidad				X	X	X	X	X		X	X	X	X	X
Muerte o incapacidad empleador		X	X		X		X	X	X			X	X	
Mutuo consentimiento					X	X							X	
Paro o Cierre patronal			X		X	X	X	X		X		X	X	X
Riesgos profesionales				X	X	X	X	X		X	X	X	X	X
Servicio militar	X	X		X	X	X		X	X			X		X
Suspensión disciplinaria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				X
Suspensión judicial	X													
Vacaciones							X	X				X		

CAPÍTULO III:

LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN LA LEGISLACIÓN CHILENA

En este capítulo analizaremos la situación de la relación laboral en Chile. En nuestro país no existe una regulación sistemática de esta institución. Debido a esto, para el análisis de los casos que constituyen la figura suspensiva, nos basaremos en la clasificación que realizan William Thayer y Patricio Novoa, a la cual ya nos referimos anteriormente

A) SUSPENSIÓN CONVENCIONAL

La suspensión convencional es aquella en virtud de la cual las partes, de común acuerdo, pactan suspender la relación laboral durante un determinado período de tiempo.

La regulación de este tipo de convención se entrega a la voluntad de las partes de acuerdo al principio de la autonomía de la voluntad establecido en el art. 5° inc. 3° del Código del Trabajo²²² y debido a que “no se vislumbran razones de orden público que le impidan a las partes establecer otras causas de suspensión distintas de las fijadas en el texto legal²²³”.

La suspensión implica el incumplimiento de alguna o algunas de las obligaciones emanadas del contrato por un tiempo determinado por lo cual

²²² THAYER Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Págs. 25 Tomo II y 21 Tomo III

²²³ HALPERN Montecino, Cecily. “La terminación del contrato de trabajo y las últimas modificaciones introducidas por la ley N° 19.759. Separata Universidad de Chile, Departamento del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Santiago, 2003.

reviste una gran importancia que las partes, al pactarlo, manifiesten su consentimiento de manera clara y explícita. De lo contrario, alguna de ellas podría alegar que se ha configurado una causal de terminación del contrato de trabajo. En el mismo sentido la jurisprudencia ha entendido que la suspensión convencional reviste un carácter excepcional por lo cual quien la invoque a su favor debe acreditar la convención respectiva²²⁴.

Pago convenido de los permisos sindicales

Adelantándonos a la oportunidad en que analizaremos la suspensión legal debemos decir que los permisos sindicales corresponden a la figura de suspensión porque el trabajador que ejerce el cargo de director sindical deja de prestar servicios al empleador por el lapso que dure el permiso otorgado por la ley, y el empleador, si bien está obligado a conceder los permisos conservando el puesto al director, se encuentra liberado de pagar la remuneración correspondiente a dicho término. La ley impone esta obligación al sindicato respectivo como veremos más adelante, pero en virtud de la libertad sindical y la autonomía de la voluntad, las partes pueden convenir en que la remuneración esté a cargo del empleador, lo cual se encuentra expresamente confirmado por el legislador en el art. 249 del Código del Trabajo.

Art. 249 inc. 3° CT: “Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes”.

²²⁴ THAYER Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 19 Tomo III.

Este es un claro caso de suspensión convencional al superar los mínimos establecidos por la ley, y lo incluimos dentro de esta clasificación porque los permisos sindicales establecidos por la ley exoneran al empleador de la obligación de remunerarlos.

Otros casos de suspensión convencional que podemos mencionar son los permisos pagados adicionales a los establecidos en la ley, el feriado convencional y el pago durante el período de carencia, situaciones que iremos analizando al estudiar la suspensión legal.

B) SUSPENSIÓN LEGAL

La suspensión legal, como ya lo señalamos en el Capítulo I, es aquella en la cual la paralización de los efectos del contrato de trabajo, obedece u opera por disposición imperativa de la ley.

Al respecto, nuestro ordenamiento jurídico laboral, no se ha preocupado de regular esta materia de manera sistemática, como sí lo han hecho la mayoría de las legislaciones de América Latina, y sólo es posible encontrar algunas disposiciones aisladas dentro del Código del Trabajo. A pesar de ello y para efectos de un estudio más ordenado, acudiremos a la clasificación de las causales de la suspensión legal efectuada por la Doctrina. Es así como podemos distinguir en:

- 1) Causas de suspensión que irrogan responsabilidad al empleador en la mantención del ingreso;
- 2) Causas de suspensión que irrogan responsabilidad social en la mantención del ingreso;
- 3) Causas de suspensión que no irrogan responsabilidad en la mantención del ingreso.

1. CAUSAS DE SUSPENSIÓN QUE IRROGAN RESPONSABILIDAD AL EMPLEADOR EN LA MANTENCIÓN DEL INGRESO

1.1. Pago de los días domingos, festivos y vacaciones

1.1.1. Descanso semanal y en días festivos

Se encuentra en los arts. 35 a 40 del CT. Los trabajadores tienen derecho a un descanso remunerado durante los días domingo y festivos.

Estos períodos de suspensión tienen dos objetivos:

- De protección a la vida y a la salud del trabajador mediante el otorgamiento de un lapso de tiempo destinado al reposo y al esparcimiento²²⁵.
- De protección a la familia, debido a la importancia social que reviste que el trabajador disfrute de su día de descanso en conjunto con su familia²²⁶.

El día de descanso semanal debe comenzar a más tardar a las veintiún horas del sábado o del día que antecede a un festivo y debe terminar a las seis horas del día lunes o del día siguiente al respectivo festivo, salvo que en la empresa hubiera un sistema de turnos rotativos de trabajo, caso en el cual éstos podrán abarcar parte de las horas en que rige este descanso (Art. 36 Código del Trabajo).

Este descanso, por regla general, se efectúa en día domingo. Por excepción existen actividades y faenas que por disposición de la ley se encuentran exceptuadas del otorgamiento del descanso semanal en los días domingo y festivos; en cuyo caso la suspensión se producirá al otorgarse un

²²⁵ THAYER Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Tomo III. Pág. 256. MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 479.

²²⁶ HUMERES Moguer, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 17° edición. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, 2004. Tomo I Pág. 138.

día de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo que en que los trabajadores debieron prestar servicios²²⁷. El día de descanso compensatorio debe otorgarse dentro del séptimo día que comprende la semana laboral, “de esta forma la ley asegura que la composición de todas las jornadas de trabajo contemplen un día íntegro de descanso dentro de un lapso de siete días corridos, sin importar si se trata o no de trabajadores exceptuados del descanso dominical²²⁸”.

El descanso semanal es un derecho irrenunciable de los trabajadores, cuya infracción obliga al empleador a pagar a pagar una multa a beneficio fiscal y a pagar como extraordinario el tiempo laborado por el trabajador en su día de descanso semanal.

En caso de acumulación de más de un día de descanso en la semana las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de una semana (Art. 38 inc. 6º Código del Trabajo).

²²⁷ Según el art. 38 del Código del Trabajo los trabajadores que se encuentran cuyo descanso semanal no se efectúa en día domingo son aquéllos que se desempeñan:

“1.- En las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;

2.- En las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;

3.- En las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;

4.- En los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;

5.- A bordo de naves;

6.- En las faenas portuarias;

7.- En los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.

En los casos enumerados como 2 y 7, al menos dos de los días de descanso en el mes calendario deberán otorgarse en día domingo...”. Volveremos a tratar este último número más adelante en forma específica en relación a los trabajadores que se desempeñan en centros comerciales.

²²⁸ MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 492.

La ley autoriza a las partes a negociar los descansos compensatorios que excedan de uno semanal, “lo que determina que en la práctica éstos puedan ser otorgados en la oportunidad que convengan las partes, incluso acumularse con el feriado anual, o laborarse previa compensación en dinero al trabajador”²²⁹.

1.1.2. Festivos obligatorios para trabajadores de centros comerciales

Ya señalamos que la regla general está constituida por el descanso dominical y en días festivos. La excepción se refiere a los dependientes enumerados en el art. 38 del Código del Trabajo, cuyo descanso se efectúa en un día diferente de la semana. Uno de estos casos es el de los trabajadores que se desempeñan en establecimientos de comercio y de servicios que atienden directamente al público. Respecto de ellos, la ley 19.973²³⁰ sobre feriado, establece en su artículo 2°:

“Los días 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero de cada año serán feriados obligatorios e irrenunciables para todos los trabajadores que laboran en centros comerciales o mall”.

La disposición mencionada viene a ser una clara excepción a lo previsto en el artículo 38 del Código del Trabajo, ya que se libera de la obligación de prestar servicios en estos feriados específicos a trabajadores legalmente exceptuados del descanso dominical y de los días festivos, para los cuales estos constituyen, por regla general, días normales de trabajo.

Se produciría así la suspensión de la relación laboral, al no tener los dependientes en estos días la obligación de prestar sus servicios,

²²⁹ MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 497.

²³⁰ CHILE. Ministerio del Interior. Subsecretaría del Interior. Ley 19.973. Establece feriado. Publicada el 10/09/2004. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL [en línea] <http://www.bcn.cl/publicadores/pub_leyes_mas_soli/admin/ver_archivo_ultimas.php?id_ultima=128>. [Consulta: 21 mayo 2005].

manteniéndose la obligación de pagar la remuneración íntegra por parte del empleador.

Cabe agregar a estos feriados obligatorios e irrenunciables, el día 1° de mayo, por ser Día Nacional del Trabajo, así lo establece el artículo 35 inciso 2° del Código del Trabajo.

En relación con todo lo anterior, la Dirección del Trabajo ha señalado:

“... quedan afectos a los feriados de que se trata, todos los trabajadores que desempeñen funciones en los mall, cualquiera sea la labor que en ellos desarrollen. De esta manera, la norma que nos ocupa resulta aplicable no sólo a los dependientes que prestan servicios como vendedores de tiendas y demás personal de las mismas, sino que también a los que laboran en supermercados, restaurantes, cines, en los lugares de entretención que en ellos funcionen, sea que se encuentren ubicados dentro de su perímetro o límite, es decir, en su interior, o adosados a aquellos, así como aquellos que prestan servicios de aseo, de administración, etc.”.

Por último y para terminar, cabe destacar que el feriado del día 18 de septiembre resulta obligatorio para todos los trabajadores o personal que laboren en centros comerciales o mall, aun cuando éstos, ya sea por acuerdo expreso o tácito, tengan garantizado el descanso del día 19 del mismo mes.

1.1.3. Descanso anual

Durante el feriado o descanso anual se suspende la obligación de prestar los servicios que le impone el contrato de trabajo al dependiente,

manteniendo la obligación de pagar la remuneración íntegra por parte del empleador²³¹.

La suspensión que se produce como consecuencia del feriado tiene una duración mínima de quince días hábiles (considerándose el día sábado como inhábil por disposición legal), durante los cuales el trabajador percibirá su remuneración íntegra²³². Este descanso se denomina por la doctrina feriado legal o básico, no compensable en dinero, a que tiene derecho todo trabajador con más de un año de servicio en la empresa²³³.

El término de suspensión puede aumentar en virtud del feriado progresivo, institución que permite a los trabajadores que han cumplido diez años de servicios continuos o discontinuos con uno o más empleadores, gozar de un día adicional al feriado básico por cada tres años de servicio con un límite de diez años que pueden hacerse valer. La ley permite que los días de feriado progresivo se compensen en dinero, pero la suma percibida no puede ser inferior a la remuneración íntegra correspondiente a cada día.

Abordando el tema del feriado desde el punto de vista de la suspensión, ésta se impone de forma obligatoria como norma mínima e

²³¹ MACCHIAVELLO Contreras, Guido (Citado por MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 509).

²³² Lo que debe entenderse por remuneración íntegra durante el feriado varía de acuerdo al sistema de remuneración que percibe el trabajador según lo dispuesto en el art. 71 del Código del Trabajo:

- a) Los trabajadores sujetos a remuneración fija perciben el sueldo que ordinariamente reciben;
- b) Los trabajadores sujetos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables perciben el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados;
- c) Los trabajadores que además de un sueldo fijo perciben contraprestaciones variables percibirán el sueldo más el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados. MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 526.

²³³ Trabajadores sin derecho a feriado: El art. 74 del Código del Trabajo prescribe que los trabajadores no tienen derecho al feriado en empresas o establecimientos que por la naturaleza de sus actividades interrumpen sus labores por un lapso no inferior al feriado anual y que durante este período perciban normalmente la remuneración prescrita en el contrato. Aquí no rige el feriado, pero se produce la suspensión en los mismos términos que en el feriado, porque se interrumpe la actividad durante un lapso mínimo de quince días y los trabajadores tienen derecho a percibir su remuneración íntegra.

irrenunciable. En virtud de la autonomía de la voluntad y siempre por sobre este límite legal, la ley otorga a las partes la posibilidad de efectuar acuerdos relacionados con:

- Feriado convencional: Las partes están facultadas para incrementar el lapso de suspensión que le corresponde al trabajador por concepto de feriado básico y progresivo siempre y cuando el trabajador goce de remuneración íntegra en los días de descanso adicionalmente pactados. Consideramos que éste es un claro ejemplo de suspensión convencional.
- Fraccionamiento del feriado: Por regla general el goce del feriado debe ser continuo. Por excepción y de común acuerdo las partes pueden fraccionarlo. Necesariamente el trabajador debe gozar de diez días hábiles de descanso de manera continua e ininterrumpida; los días restantes pueden dividirse en distintas partes según las partes estimen conveniente²³⁴.
- Acumulación del feriado: La suspensión puede postergarse por acuerdo de las partes ya que la ley permite la acumulación de hasta dos períodos consecutivos de descanso.
- Feriado colectivo: La particularidad del feriado colectivo consiste en que la ley faculta al empleador para determinar de manera unilateral el cierre de la empresa, establecimiento o sección por un lapso de tiempo mínimo de quince días hábiles, de manera tal que todos los trabajadores respectivos gocen de la suspensión de la relación laboral al mismo tiempo con goce de su remuneración íntegra, aún cuando existan dependientes que no hayan cumplido el período de calificación necesario para tener derecho al feriado. Respecto de los trabajadores que tienen derecho a un feriado superior al correspondiente por cierre colectivo, les queda un remanente que debe ser otorgado por el empleador²³⁵.

1.2. Elecciones y plebiscitos

La Ley Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios²³⁶ impone a todo ciudadano la obligación de sufragar y

²³⁴ MELIS Valencia, C. y Sáez Carlier, F. Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 522.

²³⁵ THAYER Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 280. Tomo II.

²³⁶ CHILE. Ministerio del Interior. Ley 18.700. Ley Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios. Publicada el 06/05/1988. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL [en línea]

establece que ninguna autoridad o empleador podrá exigir servicio o trabajo alguno que impida votar a los electores (Arts. 60 y 155 Ley 18.700). Para facilitar el ejercicio de este deber cívico la ley establece:

- En primer lugar, que el día que se fije para la realización de las elecciones y plebiscitos será de feriado legal (Art. 169 Ley 18.700);
- Y en segundo término que las elecciones municipales se realizarán en día domingo (Art. 169 Ley 18.700 en relación con el art. 106 DFL-1-19704²³⁷).

La regla general es que los trabajadores gocen de un descanso remunerado los días domingos y aquéllos que la ley establece como feriados por lo cual, para aquéllos trabajadores que se encuentran en dicha situación, estaremos en presencia de un caso de suspensión legal de la relación laboral de acuerdo con las reglas generales que ya mencionadas.

La excepción está constituida por los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días feriados. Respecto de éstos la ley establece en forma expresa que en aquéllas actividades que deban necesariamente realizarse el día en que se celebre una elección o plebiscito los trabajadores podrán ausentarse durante dos horas, a fin de que puedan sufragar, sin descuento de sus remuneraciones (Art. 155 inc. 2º Ley 18.700). Por lo tanto se configura en este caso una causal de suspensión de la relación laboral durante el lapso mínimo de dos horas señalado o por el término superior a éste que acuerden las partes, durante los cuales el trabajador percibirá su remuneración normal sin descuento de ninguna clase.

<http://www.bcn.cl/publicadores/pub_leyes_mas_soli/admin/ver_archivo_organica.php?id_organica=6&file=1>. [Consulta: 20 mayo 2005].

²³⁷ CHILE. Ministerio del Interior. Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo. DFL-1-19704. Fija el texto refundido coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades. Publicada el 03/05/2002. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL [en línea]

<http://www.bcn.cl/publicadores/pub_leyes_mas_soli/admin/ver_archivo_organica.php?id_organica=12&file=1>. [Consulta: 20 mayo 2005]

De igual manera el empleador se encuentra obligado a conceder los permisos necesarios a los trabajadores que sean designados vocales de Mesas Receptoras de Sufragios, miembros de Colegios Escrutadores o delegados de la Junta Electoral. Desde el punto de vista de la suspensión el trabajador está exento de la obligación de prestar servicios mientras cumpla con estos deberes y el empleador continúa obligado a pagar la remuneración correspondiente a este período.

Trabajadores de centros comerciales

El descanso dominical y en días festivos que gozan los trabajadores es la regla general; la excepción se relaciona con los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos; y la contra excepción está constituida por la situación de los trabajadores que se desempeñan en establecimientos o complejos comerciales de acuerdo con la modificación del N° 7 del art. 38 del Código del Trabajo establecidas por las leyes 19.973²³⁸ y 19.978²³⁹.

De acuerdo a la interpretación establecida por la Dirección del Trabajo²⁴⁰ se prohíbe la prestación de servicios en los días en que deben llevarse a efecto las elecciones presidenciales, parlamentarias, municipales y plebiscitos generales a los trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

²³⁸ CHILE. Ministerio del Interior. Subsecretaría del Interior. Ley 19.973. Establece feriados. Publicada el 10/09/2004. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL [en línea] <http://www.bcn.cl/publicadores/pub_leyes_mas_soli/admin/ver_archivo_ultimas.php?id_ultima=128>. [Consulta: 21 mayo 2005].

²³⁹ CHILE. Ministerio del Interior. Subsecretaría del Interior. Ley 19.978. Establece feriado para la Región Metropolitana. Publicada el 28/10/2004. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. [en línea] <http://www.bcn.cl/publicadores/pub_leyes_mas_soli/admin/ver_archivo_ultimas.php?id_ultima=137>. [Consulta: 21 mayo 2005].

²⁴⁰ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Gobierno de Chile. Normativa Laboral. Dictamen 4473/173 de 28/10/2004 [en línea] <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-71199.html>>. [Consulta: 20 mayo 2005]

- a) Que laboren en centros o complejos comerciales. Se entiende por tales el conjunto de locales o establecimientos comerciales, generalmente próximos unos a otros y ordenados bajo una dirección técnica o financiera común, donde se venden artículos al por menor;
- y
- b) Que dichos centros o complejos comerciales estén administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica.

Por lo tanto volvemos a la regla general, produciéndose un caso de suspensión en los mismos términos en que opera en los días domingos y festivos, por lo cual el trabajador no se encuentra obligado a laborar en los días de las elecciones mencionadas, pero percibirá su remuneración correspondiente a dicho término de igual manera.

1.3. Pago de las remuneraciones no consideradas para el cálculo de los subsidios por enfermedad o maternidad

El DFL N° 44 de 1978²⁴¹ establece normas comunes para distintos subsidios por incapacidad laboral. Las licencias por enfermedades o maternidad producen una suspensión total, es decir que el trabajador queda exento de la obligación de prestar servicios y el empleador de la obligación de pagar la remuneración; la prestación económica que percibe el trabajador durante este lapso se encuentra a cargo de la seguridad social. Durante este término pueden corresponder remuneraciones ocasionales tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias que no están cubiertos por la seguridad social. El trabajador no pierde el derecho a percibir estas remuneraciones establecidas en el correspondiente contrato de trabajo, las cuales se encuentran a cargo del empleador.

²⁴¹ CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto con fuerza de ley N° 44. Establece normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado. Publicado el 24/07/1978. Apéndice Código del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile, 2003. Pág. 733

1.4. Pago de remuneraciones en caso de clausura de la empresa

Durante el período de clausura de la empresa los trabajadores no prestan servicios pero la ley considera este término como trabajado. Y aunque no se hayan realizado efectivamente las labores el empleador debe pagar las remuneraciones que correspondan según lo establecido en los respectivos contratos de trabajo (Art. 38 DFL N° 2, de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo)²⁴².

1.5. Pago del permiso con goce de sueldo

El art. 66 del Código del Trabajo establece algunas hipótesis en las cuales el trabajador gozará de un día de permiso pagado independientemente del tiempo de servicio prestado. Tales licencias se conceden por:

- a) Nacimiento de un hijo;
- b) Muerte de un hijo; y
- c) Muerte del cónyuge.

Estas hipótesis de suspensión se establecen en la ley por lo cual las incluimos dentro de las causales de suspensión legal. Si las partes, en virtud de la autonomía de la voluntad, establecen en forma individual o colectiva el otorgamiento de permisos remunerados por otras causales o deciden incrementar los días de licencia establecidos por el legislador, nos encontraremos en presencia de suspensiones convencionales de la relación laboral.

²⁴² CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. DFL-2. Publicado el 29/09/1967. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL

1.6. Servicio militar en caso de llamado inferior a treinta días

El art. 158 del Código del Trabajo establece la suspensión de la relación laboral que se produce como consecuencia del llamado del trabajador a realizar el servicio militar obligatorio o a formar parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.

Por expresa disposición de la ley se establece que el personal de reserva llamado a servicio por períodos inferiores a treinta días conserva su empleo y tendrá derecho a que se le pague durante dicho lapso el total de las remuneraciones que estuviera percibiendo a la fecha de ser llamado y, en este caso, la remuneración estará a cargo del empleador a menos que por decreto supremo se disponga expresamente que serán de cargo fiscal.

1.7. Dirigentes y deportistas que representen al deporte nacional

La relación laboral se suspende para los trabajadores deportistas, técnicos, jueces, árbitros y dirigentes designados por las instituciones competentes para representar al deporte chileno en eventos de carácter nacional, sudamericano, panamericano, mundial u olímpico, quienes tendrán derecho a un permiso para participar en los torneos mencionados. Este lapso se considera como efectivamente trabajado para todos los efectos legales y el empleador conserva su obligación de pagar la remuneración durante el período que dure la concurrencia del trabajador al evento deportivo (Art. 74 Ley del Deporte²⁴³).

²⁴³ CHILE. Ministerio del Interior. Ley N° 19.712. Ley del Deporte. Publicada el 09/02/2001. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL [en línea] <http://www.bcn.cl/publicadores/pub_leyes_mas_soli/admin/ver_archivos_leyes.php?id_ley=251&file=1>. [Consulta: 5 mayo 2005]

1.8. Jornada Pasiva

Por jornada pasiva debemos entender, el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor alguna, por causas que no le son imputables. (Artículo 21 del Código del Trabajo)

De lo anterior, podemos colegir que son dos los requisitos de la jornada pasiva:

- a) El trabajador debe estar a disposición del empleador.
- b) La inimputabilidad del trabajador.

Este lapso de tiempo durante el cual el trabajador no realiza labor alguna constituye o se considera jornada de trabajo, y es además un caso de suspensión, pues el empleado no presta sus servicios laborales, pero el empleador igualmente debe remunerar al trabajador²⁴⁴.

Un caso específico de jornada pasiva está tratado en el artículo 89 del Código del Trabajo. En esta disposición se señala que los trabajadores agrícolas que no puedan realizar sus labores normales, a causa de las condiciones climáticas, igualmente tendrán derecho a que se les pague el total de sus remuneraciones en dinero y regalías, siempre y cuando no hayan faltado injustificadamente al trabajo el día anterior. Todo esto sin perjuicio, de que estos trabajadores deberán efectuar las labores agrícolas que el empleador les encomiende y que sean compatibles con las condiciones climáticas, aun cuando no se hayan señalado en el contrato de trabajo.

²⁴⁴ HALPERN Montecino, Cecily. “La terminación del contrato de trabajo y las últimas modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759”. Ob. cit. Pág. 5.

2. CAUSAS DE SUSPENSIÓN QUE IRROGAN RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA MANTENCIÓN DEL INGRESO.

2.1. Licencia por enfermedad común.

Podemos definir la enfermedad común como una alteración de la salud de carácter transitorio, que requiere de atención médica y de medios terapéuticos para la recuperación de ésta (su origen no tiene nada que ver con el trabajo que realiza el trabajador, a diferencia de lo que sucede con la enfermedad profesional que requiere de una relación de causalidad directa entre la alteración de salud y la profesión, oficio o trabajo realizado).

Según el concepto dado, es posible distinguir dos aspectos: el primero, la necesidad de recibir atención médica y medios terapéuticos, lo que significa un gasto que grava extraordinariamente el ingreso del trabajador; y el segundo, es que sólo se refiere al trabajador activo.

La enfermedad origina la imposibilidad de obtener el ingreso, de ahí que ésta sea reemplazada por un subsidio que se otorga por todo el período que dura la dolencia.

En nuestra legislación, el derecho a la protección de la salud tiene rango Constitucional²⁴⁵, pero además esta garantía está contenida en la ley

²⁴⁵ Artículo 19 N° 9 de la Constitución Política de la República establece: “El Derecho a la protección de la salud.

El Estado protege el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación del individuo.

Le corresponderá, asimismo, la coordinación y control de las acciones relacionadas con la salud.

Es deber preferente del Estado garantizar la ejecución de las acciones de salud, sea que se presten a través de instituciones públicas o privadas, en la forma y condiciones que determine la ley, la que podrá establecer cotizaciones obligatorias.

18.469²⁴⁶, que viene a regular el ejercicio de este derecho constitucional y que crea un régimen de prestaciones de salud.

2.1.1. Sistemas de Salud

En nuestro país, la protección a la salud por enfermedades comunes está regulada por dos sistemas: uno estatal o público que está a cargo de FONASA (Fondo Nacional de Salud) y otro privado, conformado por las Isapres (Instituciones de Salud Previsional).

Tratándose del sistema público, será FONASA el organismo encargado de financiar las prestaciones de salud de los beneficiarios, y a este sistema, se entienden afiliados automáticamente todos los trabajadores en forma indefinida. En el caso del sistema privado, la ley autorizó la existencia de las Isapres, estableciéndolas como instituciones a las cuales se podrán afiliar los trabajadores libremente, con lo cual se estaría dando cumplimiento a lo expresado por la Constitución Política de la República, en su artículo 19 N° 9, en el sentido de que cada persona tendrá derecho a elegir el sistema de salud al que desee acogerse, sea éste estatal o privado.

2.1.2. Medicina Preventiva y Curativa

De acuerdo a nuestra normativa, la enfermedad común aparece regulada tanto en un aspecto preventivo como curativo, y para entenderlo más claramente, vamos a seguir en nuestro estudio esa misma distinción.

2.1.2.1. Medicina Preventiva

Cada persona tendrá el derecho a elegir el sistema de salud al que desee acogerse, sea éste estatal o privado”.

²⁴⁶ CHILE. Ministerio de Salud. Ley N° 18.469. Regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud. Publicada el 23/11/1985. Apéndice Código del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile, 2003. Pág. 363.

La Medicina Preventiva se traduce en un conjunto de actuaciones que procuran evitar la enfermedad, detectarla y descubrirla antes de que la persona la perciba. Su objetivo fundamental es adoptar las medidas tendientes a prevenir el desarrollo de enfermedades crónicas, como la tuberculosis, la sífilis, el reumatismo, enfermedades del corazón, de los riñones, cáncer, etc.²⁴⁷, las cuales si no son detectadas oportunamente se transforman en enfermedades irrecuperables, que necesariamente llevarían a la muerte.

Esta materia se encuentra regulada por la ley 6.174 del año 1938, la que viene a establecer el Servicio de Medicina Preventiva. De acuerdo a esta ley, si se detecta alguna de las enfermedades anteriormente señaladas, deberá serle prescrito al trabajador, reposo, el cual podrá ser total o parcial. Así el artículo 5° de esta ley señala “El reposo preventivo se cumplirá en las siguientes formas:

- a) En forma parcial, por medio de jornadas de reposo preventivo y
- b) En forma total, por medio de reposo preventivo absoluto”.

En el caso del reposo parcial, la jornada de trabajo del trabajador, se ve reducida a la mitad, debiendo sólo trabajar media jornada ordinaria y sólo pudiendo recibir por concepto de remuneración, lo que le corresponda en proporción al tiempo trabajado. Sin embargo el trabajador tendrá derecho a percibir un subsidio, el cual se calculará en proporción al tiempo de reposo.²⁴⁸

El reposo total, en tanto, es aquel en que el trabajador cesa completamente en el cumplimiento de sus funciones, suspendiéndose también la obligación

²⁴⁷ Ley 6.174. Artículo 1°. CHILE. Establece el Servicio de Medicina Preventiva. Santiago, Chile. Publicada el 09/02/1938.

²⁴⁸ Ley 6.174. Artículo 7°. Establece el Servicio de Medicina Preventiva. Santiago, Chile. Publicada el 09/02/1938.

del empleador de pagar la remuneración. En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir un subsidio, en reemplazo de la remuneración, durante todo el tiempo que dure el reposo, el que será de cargo del Servicio de Salud o de la Isapre a la cual se haya afiliado el trabajador.

Ahora bien, tanto en el reposo total como parcial, nos encontramos con casos de suspensión de la relación laboral, pues la obligación del trabajador de prestar servicios cesa, ya sea absolutamente o sólo una parte de ella. Lo mismo sucede con la obligación del empleador de pagar la remuneración, la cual puede suspenderse en todo o parte.

Cualquiera sea el tipo de reposo decretado, el empleador estará obligado a respetarlo y no podrá en ningún caso, despedir al trabajador.²⁴⁹

El reposo preventivo durará el tiempo que determine la comisión médica respectiva, no pudiendo exceder de un año y podrá renovarse cuantas veces se estime conveniente, así lo establece el artículo 7° de la ley 6.174.

Por su parte, el empleador una vez que haya terminado el período de curación preventiva, deberá reponer en su puesto al trabajador en las mismas condiciones en las que se encontraba antes de contraer la enfermedad.

2.1.2.2. Medicina Curativa

Es aquella que tiene por objeto el tratamiento de enfermedades comunes, cuando éstas ya han sido declaradas a los trabajadores.

²⁴⁹ Ley 6.174. Artículo 6°. Establece el Servicio de Medicina Preventiva. Santiago, Chile. Publicada el 09/02/1938.

La asistencia médica curativa, se caracteriza por ser integral, ya que incluye consulta, exámenes y procedimientos diagnósticos y quirúrgicos, hospitalización, atención obstétrica, tratamientos, medicamentos y atención odontológica.²⁵⁰

Esta materia se encuentra regulada en nuestro ordenamiento, por la ley 18.469 del año 1985 que regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y por la ley 16.781²⁵¹ del año 1968 que viene a reglamentar la medicina curativa.

De acuerdo a estas normativas, el trabajador que con motivo de una enfermedad común se ve incapacitado temporalmente de concurrir a su trabajo y de cumplir con sus obligaciones por un tiempo superior a tres días, tendrá derecho a hacer uso de una licencia médica, en virtud de la cual podrá ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un período determinado de tiempo, con el fin de poder recuperar su salud.

Esta licencia médica es otorgada por un médico competente, reconocido por su empleador en su caso y autorizada por el servicio de salud o la Isapre, a la cual se haya afiliado el trabajador.

En virtud de esta licencia médica, se podrá prescribir al trabajador reposo total o parcial, dependiendo de la incapacidad laboral que ocasione la enfermedad y al igual que en el caso de la medicina preventiva, en el

²⁵⁰ CHILE. Ministerio de Salud. Ley N° 18.469. Artículo 8° letras b y c. Regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud. Publicada el 23/11/1985. Apéndice Código del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile, 2003. Pág. 363.

²⁵¹ Ley 16.781. CHILE. Otorga asistencia médica y dental a los imponentes activos y jubilados de los organismos que señala. Santiago, Chile. Publicada el 02/05/1968.

reposo total, todas las actividades del trabajador se suspenden, pudiendo dejar de concurrir al trabajo a prestar sus labores habituales.

Si el reposo prescrito es parcial, la jornada de trabajo se ve reducida a la mitad.

Según todo lo anterior, la enfermedad común sería un caso de suspensión de la relación laboral, ya que el trabajador se ve incapacitado transitoriamente de prestar sus servicios, suspendiéndose también la obligación del trabajador de remunerar. Eso sí, es importante destacar que los demás efectos del contrato de trabajo subsisten, así tenemos por ejemplo que el derecho a feriado anual y el derecho a percibir gratificaciones se mantienen absolutamente vigentes.²⁵²

También es importante consignar que el período durante el cual el trabajador goce de licencia médica, tendrá derecho a percibir un subsidio, el que será total o parcial, dependiendo de la incapacidad que sufra debido a la enfermedad. Este subsidio será de cargo del servicio de salud o la Isapre, según corresponda.²⁵³

Al respecto el artículo 21 de la ley 18.469 establece “Si la licencia se otorga en virtud de una enfermedad que ocasiona una pérdida parcial de la capacidad laboral y por ende dispone un reposo parcial, el subsidio y la remuneración se calcularán en proporción al tiempo de reposo, debiendo el

²⁵² Dictamen 4.126 de la Superintendencia de Seguridad Social. Véase además, en esta obra, el pago de las remuneraciones no consideradas para el cálculo de los subsidios por enfermedad o maternidad

²⁵³ CHILE. Ministerio de Salud. Ley N° 18.469. Artículo 18. Regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud. Publicada el 23/11/1985. Apéndice Código del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile, 2003. Pág. 363.

empleador pagar lo que corresponda al período de la jornada efectivamente trabajada”

Por último, cabe señalar que en estos casos nace para el empleador una obligación cual es, la de reservar el empleo u ocupación al trabajador, mientras éste se recupera de su afección.

2.2. Licencia por Maternidad.

El autor Alfredo Gaete²⁵⁴ en su obra “Tratado de Derecho del Trabajo Chileno” señala que la maternidad es un proceso natural de una ley biológica, que coloca a la mujer en una situación muy semejante a la enfermedad, puesto que la hace precisar de cuidados médicos y de períodos de reposo anterior y posterior al parto.

El Título II del Libro II del Código del Trabajo (artículos 194 y siguientes) establece una serie de normas protectoras de las madres trabajadoras, como son: proporcionarles un descanso conveniente antes y después del alumbramiento, derecho a recibir un subsidio, reservarles el puesto hasta su vuelta al trabajo, etc., todo ello con el fin de permitirles un parto normal y sin que ello signifique una alteración de las condiciones laborales.

Los mecanismos de protección a la maternidad se aplican tanto en los sectores públicos y privados, de acuerdo a lo establecido en el artículo 194 inciso 2° del Código del Trabajo. Tales medidas son las siguientes:

2.2.1. Descanso pre y postnatal.

²⁵⁴ GAETE Berríos, Alfredo. Tratado de Derecho del Trabajo Chileno. Santiago. Editorial Jurídica, 1960. Pág. 411.

El trabajo de las mujeres en los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto perjudica y pone en peligro tanto la salud y la vida de la madre como la del hijo, razón por la cual, el Código del Trabajo en su artículo 195 inciso 1° dispone en forma perentoria que durante un período que abarca seis semanas antes del parto y doce semanas después de el, la mujer gozará de un descanso, sin poder realizar trabajo alguno y sin tampoco poder renunciar a este beneficio.

Para hacer efectivo este derecho, el artículo 197 del Código del Trabajo, señala que deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

Durante el pre y post natal, el contrato de trabajo de la mujer trabajadora se suspende, lo que significa o se traduce en que las partes se ven liberadas de sus principales obligaciones contractuales. Así la mujer, podrá dejar de cumplir con sus prestaciones laborales y el empleador quedará eximido de pagar la remuneración mientras dure el descanso. Sin embargo, durante todo el tiempo que éstos duren, el empleador tendrá la obligación de conservar el empleo, estando la trabajadora obligada a reincorporarse tan pronto como acabe el descanso posterior al parto.

Cabe hacer notar que durante la suspensión, la mujer tendrá derecho a recibir un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba y que será de cargo del Servicio de Salud o de la entidad previsional que corresponda.

Finalmente y de acuerdo al artículo 195 inciso 2° del Código del Trabajo, el padre también puede ver suspendida su relación laboral como

consecuencia de la maternidad. “Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código, y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198”.

2.2.2. Descansos Suplementarios.

Además de los descansos anteriormente señalados, también es posible, si se dan las condiciones requeridas, que tengan lugar los descansos suplementarios o supletorios que el legislador reglamenta en el artículo 196 del Código del Trabajo. Éstos, dicen relación con la posibilidad de que la mujer presente algún tipo de enfermedad o dolencia ya sea durante el embarazo, el parto o en el período posterior a él, lo que hace necesario el otorgamiento de estos permisos por el tiempo que en cada caso se determine. Al respecto podemos distinguir tres situaciones:

a) Si durante el embarazo se produjese enfermedad como consecuencia de éste, la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario, cuya duración se determinará por el Servicio de Salud o la Isapre.

b) Si el parto se produjese después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiese comenzado el descanso de maternidad, el pre natal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal.

c) Si como consecuencia del alumbramiento se produjese enfermedad que impidiese regresar al trabajo por un plazo superior al postnatal, el descanso

puerperal será prolongado por el tiempo que determine el Servicio de Salud o la Isapre.

En todos estos casos, la mujer trabajadora tendrá derecho a recibir un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, el cual será pagado por la entidad previsional correspondiente o el Servicio de Salud, con lo cual el trabajador queda liberado de su obligación de pagar la remuneración.

2.2.3. Prohibición de despedir sin causa justificada a la mujer embarazada.

El artículo 201 del Código del Trabajo establece el llamado “fuero maternal”, en virtud del cual la mujer trabajadora no podrá ser despedida por el empleador durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, con la única salvedad de que el juez preste su autorización para poner término al contrato de trabajo en los casos contemplados en los números 4 y 5 del artículo 159 y el artículo 160 del mismo cuerpo legal.

2.2.4. Obligación del empleador de conservar el puesto a la trabajadora.

El artículo 195 inciso 4° y 5° del Código del Trabajo establece que, no obstante cualquier estipulación en contrario, el empleador estará obligado a conservar el puesto a la madre trabajadora que hace uso de los descansos de maternidad, quien tendrá derecho a reintegrarse a el al volver al trabajo.

Según todo lo expuesto, la maternidad es un supuesto suspensivo, ya que la mujer deja de prestar su fuerza laboral, durante el período determinado por la ley, manteniendo el derecho a percibir su remuneración y las

asignaciones correspondientes de parte del organismo respectivo (Isapre o Servicio de Salud).

En tanto el empleador, no tiene obligación de pagar la remuneración, pero sí debe conservar el empleo a la mujer, quedando ésta obligada a reincorporarse tan pronto como acabe el descanso posterior al parto.

2.3.- Licencia a la trabajadora o trabajador en caso de enfermedad grave del hijo menor de un año.

Toda mujer trabajadora que tenga un hijo menor de un año y que requiera de atención médica en el hogar, por motivo de una enfermedad grave, tendrá derecho al permiso y subsidio de maternidad por el tiempo que determine el Servicio respectivo.

Para tener derecho a esta licencia será necesario que la enfermedad sea acreditada por medio de certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor.

Es posible que el padre goce de este permiso, en el caso de que ambos padres sean trabajadores, pero en este caso la elección le corresponde a la madre. Sin embargo este derecho será siempre del padre, en caso que la madre hubiese fallecido o bien, cuando él tuviere la tuición del hijo, otorgado en virtud de sentencia judicial. Así lo señala el artículo 199 del Código del Trabajo.

Este derecho también se hace extensivo a la trabajadora o al trabajador que tenga a su cuidado a un niño menor de un año, respecto del cual se le haya otorgado la tuición o el cuidado personal como medida de protección.

Concluyendo, podemos afirmar que la licencia que se otorga en caso de enfermedad grave del hijo menor de un año, constituye una causal de suspensión de la relación laboral ya que cesan temporalmente las obligaciones fundamentales a que ésta da lugar, esto es la de prestar servicios y la de remunerar, teniendo derecho el trabajador o la trabajadora a un subsidio igual que el de la maternidad, que será cargo del Servicio de Salud o de la Isapre.

2.4. Incapacidad temporal derivada de accidente del trabajo o enfermedad profesional.

Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales son aquellas que se producen como consecuencia del trabajo, esto es con ocasión de los servicios prestados por el trabajador al empleador.

Por accidente del trabajo debemos entender, la lesión corporal que incapacita para el trabajo, proveniente de una causa exterior, repentina y violenta. En tanto, las enfermedades profesionales son alteraciones más o menos prolongadas del organismo humano, causados de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realiza el asalariado. Las enfermedades profesionales son, pues estados lentos, durables, de acción progresiva y, en general, oculta e insidiosa.²⁵⁵

Los supuestos necesarios para que la enfermedad o el accidente del trabajo den lugar a la suspensión de la relación laboral son:

- 1) No deben producir una incapacidad permanente para el trabajo.

²⁵⁵ GAETE Berrios, Alfredo. Tratado de Derecho del Trabajo Chileno. Ob. cit. Págs.188 y 189.

- 2) Deben impedir al trabajador efectuar sus tareas habituales es decir, deben ocasionar un impedimento para el desempeño del trabajo.
- 3) No deben ser producidas a propósito por el trabajador, es decir la enfermedad o accidente debe ser totalmente ajena a la voluntad de éste.

En nuestro derecho, esta materia se encuentra regulada por la ley 16.744 del año 1968²⁵⁶, la que viene a crear un seguro obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En el artículo 5° de esta ley, se define el accidente del trabajo como toda lesión que una persona sufre a causa o con ocasión del trabajo y que le produce incapacidad o muerte. Lo son también los ocurridos en el trayecto directo, de ida o de regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo. Por último, constituyen accidentes del trabajo, los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

Por otra parte, el artículo 7° de la misma ley, define la enfermedad profesional como la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

De acuerdo con lo expuesto, el trabajador que sufre una enfermedad profesional o un accidente del trabajo, puede sufrir una incapacidad temporal o definitiva. La primera es aquella que al término de ésta, el trabajador queda tan apto para el trabajo como lo estaba antes del accidente. La segunda, en cambio es aquella que se traduce en una

²⁵⁶ CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley N° 16.744. Seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Publicada el 01/02/1968. Apéndice Código del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile, 2003. Pág. 297.

declaración de invalidez, y que puede ser total o parcial (No daría lugar a la suspensión).

Pues bien, durante el tiempo que el contrato se encuentra suspendido, el trabajador tiene derecho a recibir un subsidio de cargo de la entidad en que el empleador ha cotizado para financiar el seguro. Las cotizaciones son de cargo del empleador, ya que los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales ocurren con ocasión del desempeño de las actividades propias de la empresa. Al respecto el artículo 209 del Código del Trabajo establece “El empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la ley N° 16.744”.

El subsidio debe pagarse durante todo el período que dure el tratamiento; desde el día en que ocurrió el accidente o se comprobó la enfermedad, hasta la curación del afiliado o su declaración de invalidez. (Artículo 31 de la ley 16.744).

En cuanto a los beneficios a que tiene derecho el trabajador, víctima de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional, el artículo 29 de la misma ley establece que tendrá derecho a diversas prestaciones médicas las que se otorgan en forma gratuita hasta su curación o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente. Estas son: atención médica, quirúrgica y dental, hospitalización, medicamentos, prótesis o aparatos ortopédicos, rehabilitación física y reeducación profesional, gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de las prestaciones médicas.

Además el trabajador tendrá derecho a prestaciones pecuniarias, cuyos montos se determinarán según las consecuencias ocasionadas por el accidente o la enfermedad. Para el otorgamiento de éstas, el artículo 27 de la ley 16.744, clasifica las enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo en distintas categorías, según los efectos que produzcan:

- 1) Aquellas que producen incapacidad temporal.
- 2) Aquellas que producen invalidez parcial.
- 3) Aquellas que producen invalidez total.
- 4) Aquellas que producen gran invalidez y
- 5) Aquellas que producen la muerte.

Para efectos de nuestro estudio, el único caso que daría lugar a la suspensión de la relación laboral sería el primero, pues una vez que cesa la incapacidad, el trabajador puede reintegrarse a sus labores habituales, quedando obligado el empleador a reservarle su puesto. Tratándose de la invalidez total y la gran invalidez, se produciría el término de la relación laboral.

2.5. Permisos sindicales

La ley establece distintos permisos sindicales a los trabajadores que corresponden a hipótesis de suspensión de la relación laboral porque el trabajador deja de prestar los servicios para los cuales fue contratado durante el lapso respectivo y el empleador no se encontrará obligado a pagar la remuneración durante el término que el trabajador destine a sus funciones sindicales. La doctrina clasifica estos permisos y los denomina: permiso básico o general, permiso complementario y permiso pactado²⁵⁷.

²⁵⁷ GAMONAL Contreras, Sergio. Derecho Colectivo del Trabajo. Santiago. Reimpresión de la 1ª edición, 2004. Editorial Lexis Nexis. Pág. 208.

2.5.1. Permiso básico

- Sindicato: Los directores y delegados sindicales tienen derecho a gozar de un permiso semanal de seis horas, el cual se extenderá a ocho si el sindicato tiene doscientos cincuenta o más trabajadores. El tiempo de permiso básico establecido en la ley puede excederse cuando el trabajador sea citado por la autoridad pública en su calidad de director sindical (Art. 249 incisos 1° y 3° Código del Trabajo).
- Federaciones y confederaciones: En este caso el permiso que debe conceder el empleador será de diez horas semanales (Art. 274 inc. 3° Código del Trabajo).
- Centrales sindicales: Los directores de centrales sindicales tienen derecho a un permiso de hasta veinticuatro horas semanales (Art. 283 inc. 3° Código del Trabajo).

En todos estos casos las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales estarán a cargo del sindicato, federación, confederación o central sindical que corresponda.

Las modalidades que los respectivos permisos pueden revestir se refieren a:

- Acumulación del tiempo de permiso en el mes calendario por parte de cada director (Arts. 249 inc. 2°, 274 inc. 3° y 283 inc. 3° Código del Trabajo).
- Cesión de todo o parte del tiempo de permiso a uno o más de los restantes directores (Arts. 249 inc. 2° y 288 Código del Trabajo).

2.5.2. Permiso complementario²⁵⁸

²⁵⁸ Los permisos complementarios constituyen permisos adicionales al permiso básico, más extensos que el general, en el caso de que uno o más directores requieran de un mayor tiempo para realizar su labor sindical. GAMONAL Contreras, Sergio. Derecho Colectivo del Trabajo. Ob. cit. Pág. 212.

El art. 250 del Código del Trabajo dos tipos de permisos incompatibles entre sí que deben adoptarse de acuerdo a los estatutos sindicales:

- Los directores sindicales, de acuerdo con la asamblea, podrán excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios a su empleador por un plazo mínimo de seis meses y hasta el fin de su período de director. Además, el director de un sindicato interempresa podrá excusarse por un lapso mínimo de un mes con motivo de la negociación colectiva que el sindicato efectúa.
- Los dirigentes y delegados sindicales podrán hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario a fin de realizar actividades que sean necesarias para su perfeccionamiento o el cumplimiento de sus funciones.

En el caso de federaciones, confederaciones y centrales sindicales los directores podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo o parte del período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste (Arts. 274 inc. 2° y 283 inc. 2° Código del Trabajo).

Estas licencias corresponden a las hipótesis de suspensión de más larga duración que encontramos entre los permisos sindicales. Durante el lapso que dure la licencia las remuneraciones del trabajador que ejerza la función de dirigente o delegado estarán a cargo del respectivo sindicato, federación, confederación o central sindical que corresponda. El empleador estará obligado a conservar el empleo al dirigente, obligación que se entenderá cumplida si el empleador asigna al trabajador otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba cuando éste último se reintegre a sus funciones habituales.

2.5.3. Permiso pactado

Independientemente de los permisos ya mencionados, los empleadores y el directorio respectivo pueden convenir que uno o más de los dirigentes sindicales hagan uso de licencias sin goce de remuneración por el tiempo que se pactaren²⁵⁹ (Art. 251 Código del Trabajo).

3. CAUSAS DE SUSPENSIÓN QUE NO IRROGAN RESPONSABILIDAD EN LA MANTENCIÓN DEL INGRESO.

3.1. Servicio Militar Obligatorio.

Como ya señalamos al estudiar los casos de suspensión que irrogan responsabilidad para el empleador, el artículo 158 del Código del Trabajo consagra el derecho del trabajador a conservar su puesto durante el servicio militar o mientras permanezca formando parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción. Esta conservación del empleo es sin derecho a remuneración.

Conforme lo anterior, el llamamiento del trabajador a cumplir el servicio militar obligatorio da lugar a la suspensión de la relación laboral, pues el trabajador queda liberado de cumplir con su obligación de prestar el trabajo o el servicio estipulado en el contrato y por su parte, el empleador queda exonerado de la obligación de pagar la remuneración, durante todo el tiempo en que el trabajador este cumpliendo con sus deberes militares.²⁶⁰

²⁵⁹ Si en virtud de la libertad sindical las partes acuerdan que el pago de estas últimas licencias corresponde al empleador, estaremos en presencia de un caso de suspensión convencional como ya mencionamos en su oportunidad.

²⁶⁰ Con la excepción del llamado a cumplir servicio militar por períodos inferiores a treinta días que ya analizamos al estudiar los casos de suspensión legal que irrogan responsabilidad al empleador en la mantención de las remuneraciones que corresponden al trabajador.

De todas maneras, el vínculo jurídico existente entre el trabajador y el empleador se mantiene vigente, de modo que subsisten todos los derechos y obligaciones inherentes a la relación laboral. Es así pues, como la antigüedad del trabajador no se ve interrumpida, con lo cual no se estarían afectando derechos tan importantes como la indemnización por años de servicio o el derecho a feriado. El artículo 158 inciso 3° del Código del Trabajo establece “El servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales”.

De no existir esta disposición, el contrato de los trabajadores llamados a cumplir su servicio militar terminaría, y si después se reintegraran, comenzaría desde ese momento a contarse una nueva antigüedad en la empresa.

Por otra parte, el trabajador durante el tiempo que cumple con el servicio militar, no devenga gratificación, y ello es totalmente lógico, ya que la gratificación es la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del empleado y la ley ha dicho “El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el servicio militar”.

En cuanto al empleador, el inciso 4° del artículo 158, establece una obligación para éste, que es la de conservar el empleo al trabajador mientras cumpla con sus deberes militares. Esta obligación se extiende hasta un mes después de la fecha del certificado de licenciamiento otorgado al trabajador, salvo en caso de enfermedad, ya que en ese supuesto, el plazo se extiende a cuatro meses.

Cabe hacer presente que el empleador igualmente cumple con su obligación de reservar el empleo, si le da al trabajador otro cargo de iguales grado y remuneraciones al que anteriormente desempeñaba, siempre y cuando se encuentre capacitado para ello.

Tratándose de las cotizaciones previsionales, éstas van a ser de cargo de la Fuerzas Armadas durante todo el período que dure el servicio militar.

Por último, debemos señalar que los trabajadores mientras cumplan con sus deberes tendrán derecho a recibir una subvención de parte del Fisco.

3.2.- Detención del trabajador.

En nuestro ordenamiento jurídico laboral, no existe ninguna norma que señale los efectos y las consecuencias que se producen en el contrato de trabajo, en virtud de la detención del trabajador. Sin embargo a nivel doctrinario, sí se ha tratado el tema y se han intentado delimitar los efectos jurídicos que se producen en este caso. De todos modos, no ha sido posible encontrar una postura uniforme al respecto

En principio, podemos consignar que el trabajador que se ve impedido de concurrir a su trabajo y de prestar sus servicios, por encontrarse privado de libertad, estaría amparado por una causal que justificaría su ausencia, con lo cual no se produciría la extinción del contrato de trabajo.

Pero lo anterior, que podría parecer una solución tan simple y fácil no es de aplicación general, ya que para poder determinar las consecuencias que se producen con motivo de la detención, va a ser necesario considerar dos

factores, que son, el tiempo de duración de ésta y la inocencia o culpabilidad del trabajador.

De acuerdo a ello, podemos distinguir las siguientes situaciones:

a) El trabajador que durante la tramitación de un proceso criminal, es sometido a prisión preventiva y que posteriormente obtiene su libertad:

Para algunos, en este caso, se produciría el término del contrato de trabajo, pues la prisión preventiva supone el procesamiento, y el procesamiento implicaría que existen presunciones graves de que el trabajador ha tenido participación en el delito que se le imputa, con lo cual se configuraría la causal: falta de probidad.

En cambio, para otros, sólo habría suspensión de la relación laboral, ya que mientras no exista una condena en virtud de una sentencia judicial, no se podría poner término al contrato de trabajo y por lo tanto, el empleador tendría la obligación de readmitir al trabajador en su puesto.

b) El trabajador que es privado de libertad con el fin de investigar hechos en los cuales no ha tenido participación, o bien casos en los cuales el trabajador es detenido pero más tarde se comprueba su inocencia:

No hay duda, que éstas son situaciones constitutivas de suspensión, en las que una vez que el trabajador es puesto en libertad, debe volver a retomar sus funciones habituales.

c) El trabajador que es detenido para cumplir una condena:

Obviamente en este caso, se produciría el término del contrato de trabajo y no la suspensión.

Al respecto Pérez Botija señala “Si la detención obedece a un acto delictivo y juzgado por la autoridad judicial y se condena al trabajador con una reclusión más o menos larga, el contrato de trabajo queda rescindido”.

3.3.- Huelga y lock out.

El punto culminante en todo conflicto colectivo lo representa la huelga, sea de prestadores de servicios, o de empleadores, en cuyo caso toma el nombre de *lock out*. Sin esta herramienta, que pueden ejercitar ambas partes, el conflicto colectivo carecería de la importancia y de la trascendencia que se le da actualmente.²⁶¹

Para Mario De la Cueva²⁶², la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones. Es pues, un derecho concedido por la ley a los trabajadores para poder defender sus intereses económicos, sociales y especialmente para obtener un mejoramiento de sus condiciones laborales.

En la actualidad, casi todos los países del mundo han terminado por aceptar dentro de su legislación a la huelga como un derecho de carácter colectivo. Sin embargo, esto no fue siempre así, ya que para que ello sucediera, fue necesario recorrer un largo camino.

²⁶¹ HUMERES Magnan, Héctor. Apuntes de Derecho del Trabajo. 6ta. Edición, Santiago. Editorial Jurídica, 1968. Pág. 261.

²⁶² DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. 2 tomos, 1943-1949, México, Tomo II, Pág. 234. (Citado por GAETE Berríos, Alfredo. Tratado de Derecho del Trabajo Chileno. Ob. cit. Pág.269).

En un primer momento, se consideraba que quien se declaraba en huelga estaba cometiendo un delito, y además con su actitud, se entendía que estaba rompiendo el contrato celebrado.

Luego, la huelga dejó de ser considerada un hecho delictivo y pasó a regirse por el derecho privado, estimándose que ella ponía término al contrato de trabajo. No obstante y muy pronto, se abandonó esta postura, para inclinarse por la teoría de que la huelga sólo suspendía el cumplimiento del contrato.

En nuestro país, nuestro Código del Trabajo establece expresamente esta idea, al señalar en el artículo 377 que “Durante la huelga o el cierre temporal o lock out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentran involucrados o a quienes afecte, en su caso”.

3.3.1. Efectos de la huelga sobre el contrato de trabajo.

Declarada la huelga en la forma señalada por la ley, se entenderá suspendido el contrato de trabajo de todos los trabajadores involucrados en ella. Esta suspensión se traduce en que los dependientes no estarán obligados a prestar servicios y el empleador quedara liberado de pagar las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas del contrato.

En cuanto a las cotizaciones previsionales, los trabajadores podrán de modo voluntario, pagarlas en los organismos correspondientes. Ahora bien, si hay *lock out*, las imposiciones previsionales serán de cargo del empleador, pero sólo aquellas que correspondan a los trabajadores no involucrados en la negociación y que se vean perjudicados por el cierre de la empresa.

Por otra parte, se reconoce el derecho de los trabajadores a efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

En tanto, y de acuerdo con el artículo 381 del Código de Trabajo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.

Terminada la huelga se reanudarán las relaciones transitoriamente suspendidas y cada parte deberá cumplir con las obligaciones impuestas por el contrato.

Finalmente debemos consignar, que para que se produzcan todos estos efectos, la huelga debe ser legal y por huelga legal, entendemos que es aquella que es declarada cumpliendo con todas las formalidades prescritas por la ley.

La huelga ilegal, en cambio, es aquella que se lleva a la práctica con omisión de los requisitos establecidos por la ley para declararla y mantenerla. Los huelguistas en tal caso, ejercitan un derecho creado por el legislador, pero no se ajustan a las normas procesales preestablecidas y entraña su movimiento, en consecuencia, un abuso en el ejercicio de ese derecho.²⁶³

Lo trascendental de esta distinción, es que normalmente la huelga ilegal produce el término del contrato de los trabajadores que participaron en ella,

²⁶³ HUMERES Magnan, Héctor. Apuntes de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 264.

y decimos normalmente, porque para que se produzca ese efecto será necesario determinar si hubo culpa del trabajador (debe analizarse la situación de cada uno de ellos en forma separada) y sólo en ese caso, se constituiría una causal justificada de despido.

3.3.2. Lock out

El *Lock out* es el cierre total o parcial de una o varias empresas por parte del empleador, cuando los trabajadores han promovido un conflicto colectivo. Debemos considerarlo como un mecanismo de presión de los empresarios a los trabajadores en virtud del cual, se fuerza a éstos a la solución del conflicto.

Esta facultad que se concede al empleador, se encuentra reglamentada en el artículo 375 del Código del Trabajo, el cual señala que “se entenderá por *lock out*, el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio o al establecimiento”

El *lock out* puede ser total o parcial. Será total, cuando afecta a todos los trabajadores de la empresa y será parcial, cuando sólo afecta a parte de ellos.

Ahora bien, para que el empleador pueda hacer uso de este derecho, será necesario que los trabajadores hayan declarado previamente la huelga y además, se requerirá que la huelga haya afectado a más del cincuenta por ciento del total de los trabajadores de la empresa o bien, significare la paralización de las actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso, el porcentaje de trabajadores en huelga.

En cuanto a su duración, el *lock out* no puede exceder de treinta días contado desde la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día de término de la misma.

Los efectos que el *lock out*, declarado por el empleador, produce sobre el contrato de trabajo, son los siguientes:

- Al igual que la huelga, suspende la relación laboral, y en ningún caso pone término al contrato de trabajo, por lo que el empleador no podrá despedir a los trabajadores por esta causa. Como consecuencia de ello, los dependientes quedan liberados de su obligación de prestar servicios y el empleador no tendrá la obligación de pagar sus remuneraciones.

No obstante, si la medida de cierre de la empresa es ilegal, es decir no se ajusta a derecho, no se produciría la suspensión del contrato de los trabajadores, teniendo éstos derecho a sus remuneraciones por todo el tiempo no trabajado como consecuencia del cierre ilegal e incluso podrían demandar el término del contrato por incumplimiento del empleador de sus obligaciones contractuales.

- Durante el *lock out*, los empleados podrán efectuar trabajos temporales fuera de la empresa, sin que ello signifique el término de la relación contractual.
- En cuanto a las cotizaciones previsionales, éstas serán de cargo del empleador, pero sólo las correspondientes a los trabajadores no involucrados en la negociación. Las imposiciones de los demás trabajadores deben ser pagadas por ellos mismos.
- Y por último, terminado el *lock out*, los trabajadores podrán volver a retomar sus labores habituales.

3.4. Estados de necesidad no cubiertos por el seguro social por incumplimiento de los requisitos de espera o calificación

Estas situaciones de suspensión de la relación laboral se encuentran reguladas por el DFL N° 44 de 1978 sobre subsidios por enfermedad y maternidad al que ya nos referimos anteriormente al tratar las causas de suspensión legal que irrogan responsabilidad al empleador. Son períodos durante los cuales el trabajador no presta servicios y el empleador no está obligado a pagar remuneración. Al respecto debemos distinguir dos situaciones:

3.4.1. Falta de requisitos establecidos en la ley

El art. 4° del DFL 44 establece los requisitos necesarios para que el trabajador goce de los subsidios por incapacidad laboral. Esta norma requiere un mínimo de seis meses de afiliación y de tres meses de cotización dentro de los seis meses anteriores a la fecha de la licencia correspondiente. En consecuencia, si no cumple con los requisitos establecidos por la ley para tener derecho al subsidio durante la suspensión de la relación laboral, el trabajador no gozará de remuneración alguna, puesto que la seguridad social no estará obligada a pagarlo²⁶⁴.

3.4.2. Período de carencia

El art. 14 del DFL N° 44 establece que los subsidios por incapacidad laboral se devengarán:

- Si la licencia es superior a diez días, desde el primer día.
- Si la licencia fuere igual o inferior a diez días el subsidio se devengará desde el cuarto día. En este último caso tenderemos un término de tres días denominado “período de carencia” durante los cuales el trabajador no recibirá remuneración alguna. Sin embargo es frecuente que las partes, en forma individual o colectiva acuerden que el pago de remuneraciones durante dicho período se encuentre a

²⁶⁴ En el derecho comparado vigente en Hispanoamérica no es una tendencia generalizada imponer al empleador el pago de remuneraciones durante la suspensión de la relación laboral en este caso. Sin embargo existen países que sí disponen lo contrario. Tal es el caso de Ecuador, Guatemala, Honduras y Nicaragua. Tratándose de Chile la obligación del empleador de remunerar sólo puede establecerse en virtud de acuerdo entre las partes, en cuyo caso estaríamos en presencia de una suspensión convencional.

cargo del empleador,²⁶⁵ en cuyo caso nuevamente estaremos en presencia de una suspensión convencional.

3.5. Ausencias justificadas

La ley no señala ni en forma taxativa ni genérica cuáles son las ausencias justificadas que permitan al trabajador excusarse de la obligación de prestar servicios, sino que se refiere a las ausencias injustificadas como causal de terminación del contrato de trabajo.

El trabajador puede ausentarse o no concurrir a prestar servicios por causas justificadas. ¿Cuándo habrá una causa justificada? Habrá justificación cuando el trabajador haya tenido un motivo atendible, racionalmente hablando, para no concurrir a sus labores, sin intención de terminar el contrato de trabajo²⁶⁶. Cualquier situación no imputable al trabajador que denote un impedimento para el cumplimiento de la obligación de asistencia puede constituir justificación atendible²⁶⁷.

Las causales de suspensión constituidas por ausencias justificadas autorizan al trabajador para no concurrir al trabajo pero no imponen al empleador la obligación de remunerar el período que dure la ausencia, ya que se trata de situaciones no previstas previamente por las partes tales como enfermedades de la cónyuge, de los hijos, emergencias, calamidades domésticas, etc. En este sentido excluimos de esta clasificación cualquier

²⁶⁵ THAYER Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 25. Tomo III.

²⁶⁶ PLA, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo. Montevideo, 1975. s. e. Págs. 174 y ss. (Citado por THAYER Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 54. Tomo III).

²⁶⁷ THAYER Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. Pág. 55. Tomo III (citando a la jurisprudencia de la Corte Suprema).

tipo de licencia o permiso remunerado cuyo origen sea legal o convencional; o que irroguen responsabilidad a la seguridad social.

3.6. Permiso a la trabajadora o trabajador en caso de enfermedad grave del hijo menor de dieciocho años.

La clasificación de este caso como causal de suspensión es un poco dudosa por lo cual en primer lugar explicaremos en qué consiste este permiso y posteriormente determinaremos si corresponde a una hipótesis de suspensión²⁶⁸.

El art. 199 bis del Código del Trabajo establece una licencia especial en caso de que la salud de un menor de dieciocho años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte. En virtud de este permiso la madre trabajadora del menor tendrá derecho a ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ello en jornadas completas, parciales o combinación de ambas.

En primer término la ley le concede este permiso a la madre pero:

- Si ambos padres son trabajadores dependientes el legislador establece la posibilidad de que cualquiera de ellos, a elección de la madre, goce del permiso;
- Si el cuidado personal del menor se le hubiere otorgado al padre por sentencia judicial, el padre gozará del permiso;
- Si la madre hubiera fallecido o no pudiera hacer uso del permiso por cualquier causa, el permiso será concedido al padre; y

²⁶⁸ Cecily Halpern considera este caso como causal de suspensión de la relación laboral y lo incluye entre las causas de suspensión que no irrogan responsabilidad en la mantención del ingreso. HALPERN Montecino, Cecily. "La terminación del contrato de trabajo y las últimas modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759". Separata. Universidad de Chile. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Año 2003. Pág. 6.

- Si falta tanto el padre como la madre se concederá el permiso a quien acredite el cuidado personal del menor.

Para determinar si la naturaleza jurídica de este permiso corresponde a la de suspensión debemos distinguir las opciones relacionadas con el tiempo no trabajado que se establecen en los incisos tercero y cuarto del art. 199 del Código del Trabajo:

a) En primer lugar el inciso tercero establece que el tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador. Los mecanismos que se contemplan para dicha restitución son los siguientes:

- Mediante imputación a su próximo feriado anual;
- Trabajando horas extraordinarias;
- O a través de cualquier otra forma que convengan libremente las partes.
- Tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, primeramente el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso, o a horas extraordinarias.

De llevarse a cabo cualquiera de estas opciones no estaremos en presencia de un caso de suspensión de la relación laboral puesto que, si bien el trabajador dejará de prestar servicios durante el lapso del permiso, el legislador le impone la obligación de reponer el tiempo no trabajado. En consecuencia el trabajador no está exento de laborar sino que más bien dicha obligación se posterga.

b) En segundo lugar el inciso cuarto establece como regla subsidiaria que si no pueden aplicarse los mecanismos anteriormente señalados podrá

descontarse de las remuneraciones mensuales del trabajador el tiempo equivalente al permiso obtenido. La determinación de la naturaleza jurídica de este caso es menos simple que en el caso anterior.

En virtud de la figura de la suspensión una o ambas partes se encuentran liberadas de cumplir sus obligaciones esenciales durante un lapso determinado. En este caso, tratándose de la obligación de prestar servicios que pesa sobre el trabajador, ésta se suspende durante el término del permiso. Estaríamos en presencia, al menos, de un caso de suspensión parcial.

Tratándose de la obligación del empleador de remunerar, la respuesta no es tan clara. En el momento en que el trabajador goza del permiso la obligación de remunerar se mantiene, pero supeditada a la condición de que el trabajador reponga el tiempo no trabajado. El legislador le impone en forma expresa en el inciso tercero la obligación de restituir el tiempo perdido²⁶⁹, pero esto no ocurre. Hay una imposibilidad de utilizar alguno de los mecanismos que contempla la ley y el trabajador no cumple con su obligación de reponer el tiempo perdido: la obligación de prestar servicios no se cumple. Estamos frente a un incumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato que podría configurar una causal de terminación del contrato, sin embargo en virtud de la ley, la terminación no se produce. Se busca la fórmula subsidiaria del descuento de remuneraciones para proteger el vínculo contractual, para evitar el término de la relación laboral. En otras palabras se cumplen los fundamentos de la suspensión.

En conclusión la hipótesis contenida en el inciso cuarto del artículo 199 bis del Código del Trabajo se ajusta al concepto de suspensión,

²⁶⁹ “El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador...”

específicamente de suspensión total puesto que ambas partes se ven liberadas de sus obligaciones principales, aun cuando la exención de la obligación del empleador se produzca en forma posterior. No obstante, no debemos olvidar que se recurre a esta figura en forma subsidiaria cuando es imposible recurrir a los mecanismos que establece el inciso tercero para reponer el tiempo no trabajado.

C) LA SUSPENSIÓN JUDICIAL

Nuestro Código del Trabajo contempla en su artículo 174, la llamada suspensión judicial de la relación laboral, que es aquella que tiene lugar en los juicios de desafuero, en los cuales el tribunal puede decretar la separación provisoria del trabajador aforado de sus funciones, con o sin derecho a remuneración.

Como bien sabemos, los trabajadores que están amparados por el fuero laboral no pueden ser despedidos por su empleador, a menos que el juez competente preste su autorización y siempre que la causal invocada para poner término al contrato sea de aquellas señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 o bien las del artículo 160 del Código del Trabajo. Estas causales dicen relación con el vencimiento del plazo convenido en el contrato, con la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato y con aquellas que son imputables a la conducta incorrecta del trabajador y que no dan derecho a indemnización, como por ejemplo la falta de probidad, vías de hecho, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, etc.

Iniciado el juicio por el empleador para pedir autorización al juez para poner término al contrato de un trabajador aforado, éste podrá en cualquier

estado del juicio, incluso como medida prejudicial, decretar fundadamente la separación provisoria del trabajador de sus labores, produciéndose así la suspensión judicial, pues el dependiente no podrá continuar prestando los servicios para los cuales fue contratado, mientras que el empleador podrá dejar de cumplir con su obligación de remunerar, dependiendo de lo que decida el juez al respecto de acuerdo a los antecedentes que se le presenten.

Como resultado de este juicio, es posible que el fallo sea favorable para el trabajador, caso en el cual éste debe ser inmediatamente readmitido en su trabajo, de lo contrario nos encontraríamos frente a un caso de despido injustificado. Además se le deberá hacer pago de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con los intereses correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración.

Ahora bien, el tiempo durante el cual el trabajador ha estado separado de sus funciones, se entiende trabajado para todos los efectos legales y contractuales, por lo tanto no se ven afectados derechos tan importantes como el feriado anual o el derecho a percibir gratificaciones.

Por último y para terminar, la otra situación que podría darse en el juicio de desafuero, es que el fallo sea desfavorable para el trabajador. En ese caso, el juez otorgará su autorización al empleador para poner término al contrato de trabajo, con lo cual el trabajador perderá la inamovilidad de que gozaba en el ejercicio de su cargo.

CAPITULO IV: JURISPRUDENCIA JUDICIAL Y ADMINISTRATIVA.

1. ENFERMEDAD.

“Que en la especie, estamos en presencia de una suspensión de la relación laboral de naturaleza legal, absoluta, parcial, individual, irregular e imprevisible y que irroga responsabilidad social, desde que la entidad previsional respectiva deberá otorgar el correspondiente subsidio. Sin embargo, pesa sobre el empleador la obligación de mantener el empleo al dependiente, por cuanto el estado de debilitamiento de sus fuerzas, en el caso intelectuales es transitorio, según indica la lógica”.

(Fallo de la Corte Suprema de fecha 19 de noviembre del 2002).

“En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud., que los trabajadores acogidos a licencia médica, sea por enfermedad o descanso maternal, tiene derecho a percibir gratificación por ese período, correspondiendo pagar dicho beneficio al empleador”

(Dictamen N° 1000 de la Dirección del trabajo de fecha 21 de febrero de 1985)

“Que si bien es cierto que, como se señala en la sentencia reproducida, el actor no habría presentado en forma oportuna la licencia que por enfermedad se le concedió... sucede que la ausencia de sus labores se encontraba justificada, toda vez que efectivamente estaba en tratamiento médico, y por ello, suspendido en cuanto a su actividad profesional, de

modo que si bien omitió cumplir una obligación reglamentaria, su ausencia era justificada”.

(Fallo de la Corte Suprema de fecha 19 de julio de 1989).

“Que, en consecuencia, el despido es injustificado pues amparaba al trabajador el fuero comprendido en el artículo 23 de la ley N° 18.469, y tiene derecho a que se le reincorpore en sus tareas, pagándole las remuneraciones por el tiempo que estuvo separado de su cargo...”

(Fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 24 de julio de 1990).

2. MATERNIDAD

“Que nuestro derecho establece la protección de la mujer embarazada con medidas como la conservación del empleo, lo que implica la prohibición de su despido, la mantención de sus ingresos como trabajadora y diversos derechos relativos a la protección de la salud y la del niño que está por nacer y después del nacimiento...”

“Que por todo lo expuesto, es improcedente pronunciarse a cerca de lo justificado o injustificado del despido que dio origen a la acción de este juicio, puesto que existiendo fuero maternal no cabe despido sin autorización judicial y en caso de negarse el empleador a la reincorporación ordenada por la sentencia de primera instancia, debe pagar la indemnización contemplada en el artículo 201 del Código del Trabajo”.

(Fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 28 de julio de 1999).

“Que entre los derechos que el Código Laboral otorga a la madre trabajadora se encuentra el denominado fuero o inamovilidad, conforme al cual no puede prescindirse de los servicios de la mujer en estado de embarazo sino con autorización judicial previa, extendiéndose dicho fuero hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, todo ello de acuerdo a lo previsto en el artículo 201 del mencionado código, en relación con el artículo 174 del mismo cuerpo legal”.

(Fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 7 de mayo de 1997).

“En otros términos, durante los períodos de descanso maternal las trabajadoras no recibirán remuneración del empleador, sino que en su reemplazo un subsidio de parte del organismo médico previsional correspondiente, equivalente a las remuneraciones y asignaciones que perciban. De este modo, desde el punto de vista laboral, los períodos de reposo maternal al originar la suspensión de los efectos jurídicos del contrato de trabajo, llevan a que la trabajadora se encuentre eximida de prestar servicios, y el empleador de pagar la remuneración correspondiente, la que es reemplazada por un subsidio de cargo previsional”.

(Ord. N° 4421/316 de la Dirección del Trabajo de fecha 23 de octubre del 2000).

3. ACCIDENTE DEL TRABAJO

“Que en tales circunstancias, se impone como aserto la falta de concurrencia de la causal de caducidad del contrato de trabajo esgrimida por el demandado en autos, por cuanto durante el tiempo en que el trabajador se encuentra en calidad de inválido total temporal, le asiste el derecho y el empleador tiene la obligación de mantenerle su empleo”.

(Fallo de la Corte Suprema de fecha 30 de abril del 2002).

“... la ley N° 16.744 otorga, en el supuesto de ocurrir un accidente del trabajo, derecho a prestaciones médicas, por incapacidad temporal, por invalidez y por supervivencia”.

(Dictamen N° 23590 de la Contraloría General de la República de fecha 13 de agosto de 1995).

“Que acreditado que las lesiones sufridas por el demandante fueron con ocasión del trabajo, resulta procedente sostener que el demandado debe asumir la indemnización demandada, al no haber adoptado las medidas de seguridad correspondientes, en forma previa a fin de evitar la contingencia producida, con lo que su actuar ha sido culposo”.

(Fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 2 de octubre de 1996).

“Que, siendo entonces un hecho de la causa que la entidad empleadora no dio cumplimiento a su deber contractual de protección y seguridad en los términos que imperativamente le exige el artículo 186²⁷⁰ del Código del Trabajo antes citado, procede en consecuencia aplicar la norma del artículo 69 de la ley N° 16.744...”.

(Fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 9 de marzo de 1999).

4. EJERCICIO DE CARGO SINDICAL

“De consiguiente, a la luz de lo expuesto, posible es afirmar que el empleador no está jurídicamente facultado para denegar o condicionar en

²⁷⁰ Actualmente esta disposición corresponde al artículo 184 del Código del Trabajo.

forma alguna el otorgamiento del beneficio en análisis, debiendo el director sindical de que se trate, sólo por razones de buen servicio, avisar anticipadamente a su empleador o a quien corresponda, que hará uso de los permisos referidos.

Por las mismas razones expuestas, posible es afirmar que el director sindical que hace uso del permiso sindical a que alude el artículo 237 ²⁷¹ del Código del Trabajo no le asiste la obligación de acreditar a su empleador que el tiempo que abarca el mencionado permiso se ha destinado a cumplir funciones sindicales”.

(Ord. N° 3674/55 de la Dirección del Trabajo de fecha 17 de mayo de 1989).

“Que, como ha quedado demostrado en los fundamentos 8vo y 9no del fallo que se revisa, el despido del actor es ilegal por haberse violentado el fuero sindical de que gozaba el demandante al momento del despido, derecho este protegido constitucionalmente y que en el caso de ser vulnerado como en el caso *sub lite*, y ante la negativa formal en su oportunidad, ante la inspección del trabajo, de parte del demandado a desistir de su acción de despido sin autorización judicial previa, debe ser acogida la demanda del actor en cuanto solicita conforme a la norma que sanciona tal ilegalidad, con una indemnización equivalente al sueldo de que gozaba por todo el período que el fuero sindical le otorgaba”.

(Fallo de la Corte de Apelaciones de Valparaíso de fecha 6 de junio del 2003).

“El legislador al admitir el derecho a constituir centrales sindicales, ha debido otorgar las facilidades para el cumplimiento de las

²⁷¹ Actualmente esta disposición corresponde al artículo 249 del Código del Trabajo.

responsabilidades derivadas del nacimiento de las referidas entidades. A este respecto, se reconoce a sus directores derechos que den garantías al efectivo y libre ejercicio de la libertad sindical, entre los que se encuentra el fuero laboral y licencias y permisos, que son oponibles a sus respectivos empleadores”.

“Los permisos y licencias contenidas en el artículo 283 del código del Trabajo al igual que aquellas que da cuenta el artículo 249 del mismo cuerpo legal, como asimismo las establecidas en el artículo 31 de la ley 19296, tienen como finalidad garantizar el ejercicio de la autonomía sindical tanto al interior de la empresa en donde laboran los dirigentes como fuera de ella, cuyo ejercicio les permite mantener organizaciones estables, permanentes y responsables”.

(Ord. N° 3592/179 de la Dirección del Trabajo de fecha 25 de septiembre del 2001).

5. SERVICIO MILITAR

“De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere, que el legislador expresamente otorga al trabajador que debe concurrir a cumplir el servicio militar, el derecho a conservar la propiedad de su empleo durante todo el período que abarque el reclutamiento y hasta un mes después de la fecha del certificado de licenciamiento, derecho que en caso de enfermedad comprobada, se extiende hasta por un plazo máximo de cuatro meses contado de igual fecha”.

(Ord. N° 1818/154 de la Dirección del Trabajo de fecha 8 de mayo del 2000).

“El cumplimiento de los deberes militares, entre ellos, el servicio militar obligatorio, no interrumpe la relación laboral existente entre el trabajador y su empleador, de manera que al estar vigente el contrato de trabajo subsisten los derechos y obligaciones inherentes a éste, no existiendo, sin embargo, por expresa disposición de la ley, la obligación del empleador de cancelarle las remuneraciones correspondientes por el lapso que dure el reclutamiento”.

(Dictamen N° 5097 de la Dirección del Trabajo de fecha 04 de noviembre de 1980)

6. HUELGA

“La huelga de los demandantes suspendió el contrato de trabajo entre las partes... y por ende el empleador dejó de estar obligado al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato. Mal pueden pretender los actores extender los beneficios del contrato colectivo de trabajo que los demandantes celebraron con el demandado..., menos pueden sostener que durante el tiempo que permaneció suspendido el contrato de trabajo deban gozar de un beneficio ya caducado y por un período no trabajado”.

(Fallo de la Corte Suprema de fecha 17 de septiembre de 1982).

“Ahora bien, si tenemos presente que como ya se dijera, la huelga suspende los efectos del contrato de trabajo de los involucrados, preciso es convenir que durante el período que la misma comprende no resulta procedente que éstos exijan el cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas, entre las cuales se encuentran aquellas que contempla el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso a que se encuentran afectos. De este modo, en el evento de que la huelga se hiciera efectiva durante el

transcurso o una vez finalizado el respectivo ciclo de trabajo, no resulta jurídicamente procedente exigir el otorgamiento proporcional o total de los días de descanso que garantiza el sistema, toda vez que la declaración de huelga por parte de los involucrados impide generar el derecho al respectivo período de descanso atendida la suspensión de los efectos de la relación laboral en el período en que éste debía hacerse efectivo”.

(Ord. N° 715/43 de la Dirección del Trabajo de fecha 6 de marzo del 2002)

“La huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo dejando subsistente su vigencia, de suerte que el tiempo que ésta se extienda es computable para los efectos del feriado de los trabajadores involucrados”.

(Ord. N° 6751/222 de la Dirección del Trabajo de fecha 14 de octubre de 1991)

7. TRABAJADORES QUE REPRESENTAN AL DEPORTE NACIONAL

“Los empleadores de personas que hayan sido designados para competencias en representación del deporte chileno, bajo los requisitos señalados en el artículo 74 de la ley del deporte, tienen la obligación de otorgar permiso a dichos trabajadores por el período que dure la concurrencia al evento deportivo de que se trate, no existiendo sin embargo, la obligación legal de remunerar dicho lapso”.

(Ord. N° 1400/32 de la Dirección del Trabajo de fecha 09 de abril del 2003).

8. LICENCIA A LA TRABAJADORA O TRABAJADOR POR ENFERMEDAD GRAVE DEL HIJO MENOR DE UN AÑO

“El padre de un menor de un año, aquejado de una enfermedad grave, cuya madre ha fallecido, tiene derecho al permiso y subsidio a que se refiere el artículo 199 del Código del Trabajo, independientemente de si a la fecha en que ocurrió dicho fallecimiento, ésta tenía o no la calidad de trabajadora y del hecho de que, debido a dicha enfermedad, el menor no pueda permanecer en el hogar normal de su padre, sino en un centro hospitalario o de salud”.

“Para los efectos de la atención de un menor de un año que padece de una enfermedad grave en los términos previstos en el citado artículo 199, debe entenderse que el centro hospitalario o de salud en que deba permanecer internado por tal causa, constituye el hogar transitorio de éste, de modo que tal circunstancia no es impedimento para que la madre o el padre, en sus caso, impetren el permiso y subsidio correspondiente”.

(Ord. N° 965/26 de la Dirección del Trabajo de fecha 13 de marzo del 2003)

9. PAGO DE DÍAS DOMINGOS, FESTIVOS Y VACACIONES

“A este respecto, conviene recordar que de acuerdo con el artículo 65²⁷² del Código del Trabajo el feriado se determina sobre la base de días hábiles, sin perjuicio de que también se paguen los estipendios correspondientes a los días domingos y festivos – y también sábado, si en la entidad no se trabaja normalmente ese día -, pero ello debido a la relación laboral existente con el empleador que obliga a éste a remunerar esos días, supuesto que no se configura cuando el contrato de trabajo deja de estar vigente.”

²⁷² Actualmente esta disposición corresponde al artículo 67 del Código del Trabajo.

(Dictamen N° 007594 de la Contraloría General de la República de fecha 5 de marzo de 1990).

10. PERMISO CON GOCE DE REMUNERACIONES

“Conforme a lo expresado, aun cuando el referido estatuto laboral no contempla el permiso con goce de remuneraciones, a excepción de los casos puntuales mencionados en su artículo 66, dable es entender que la autoridad, en su calidad de empleadora, bien puede convenir con el trabajador en el pertinente contrato, que éste tenga derecho, de modo general, a obtener permiso con goce de remuneraciones, entre los demás pactos que acordaren las partes autorizados por el N° 7 del artículo 10 del Código en referencia”.

(Dictamen N° 24823 de la Contraloría General de la República de fecha 3 de julio del 2002).

11. DETENCIÓN DEL TRABAJADOR

“La detención preventiva de un empleado justifica la inasistencia al trabajo y no puede considerarse como abandono del empleo”.

(Dictamen N° 12275 de la Dirección del Trabajo del año 1943).

CONCLUSIÓN

Al comenzar el estudio de la suspensión de la relación laboral, sabíamos con certeza que se trataba de una institución de suma importancia. Su relevancia radica, en primer lugar, en que abarca los más variados ámbitos del Derecho Laboral y de la Seguridad Social, tal como pudimos comprobar a lo largo de esta investigación; en segundo lugar, en que uno de sus principales objetivos es prolongar la vida del contrato y lograr su supervivencia, con lo cual contribuye a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

En el derecho comparado hispanoamericano, el tratamiento que se da a esta figura, tanto en materia legislativa como doctrinal, dista mucho de lo que sucede en Chile. La mayoría de los países regulan la suspensión en capítulos especiales, en los cuales se señalan latamente cuales son las causales que la originan, sus efectos y las consecuencias que se producen con respecto a la relación laboral.

En nuestro país, en cambio, no se ha establecido la figura en estudio en forma orgánica, sino que se regulan en forma independiente los efectos de distintas instituciones que configuran causales de suspensión.

Al acudir a la doctrina nacional, nos encontramos con una situación muy parecida, pues no fue fácil hallar autores que traten el tema de manera global y sistemática como esperábamos

Nosotros creemos conveniente la incorporación y sistematización de la suspensión de la relación laboral en nuestra legislación. En primer lugar lo juzgamos necesario por razones formales de orden y técnica legislativa. De

esta forma nuestro Código del Trabajo ganaría claridad y precisión. Además sería más fácil la introducción de otros casos en el futuro, o la flexibilización de los existentes, en los cuales no cabría duda de que la vigencia de la relación laboral continúa y que se protege la continuidad del contrato. No olvidemos que la legislación siempre debe adaptarse a la realidad social actual, por lo cual su transformación es necesaria e inevitable.

Una modificación legislativa como la que proponemos debe establecer de manera clara y detallada, los casos que originan la suspensión, la duración de ésta, las condiciones que se requieren para hacer uso de este derecho, los tipos de suspensión y los efectos y/o consecuencias que se producen para las partes, esto es para el trabajador, el empleador e incluso para la sociedad.

Además de esta regulación, y en atención a lo que sucede en el resto del mundo, consideramos que sería conveniente que nuestro ordenamiento jurídico laboral se pusiera a la altura de las legislaciones de otros países, sobre todo en lo que dice relación con los acontecimientos o circunstancias que dan lugar a la suspensión, ya que creemos que en esta materia nos hemos quedado un poco atrás. No proponemos la adopción de leyes doctrinarias ni de causales ajenas a la realidad de nuestro país, sobre todo considerando que los países que hemos investigado difieren en la amplitud de casos que integran esta figura. Las causales de suspensión existentes en nuestra legislación bastan por sí mismos para integrar un capítulo completo destinado a la suspensión de la relación laboral. Y por otra parte existen casos en las legislaciones extranjeras que no pueden aplicarse en Chile, como la suspensión disciplinaria, respecto a la cual existe una norma expresa que prohíbe su aplicación.

Además de los casos pertenecientes a nuestro ordenamiento jurídico, hemos encontrado en el derecho comparado una serie de instituciones sumamente interesantes, cuya introducción en nuestra legislación merece un estudio especial. Algunos de estos casos de suspensión, que revisten gran importancia y que en la actualidad no se encuentran regulados por nuestras leyes, son: el estado de excedencia y la flexibilización del descanso de maternidad -que siguen las recomendaciones actuales de la OIT-; la posibilidad de gozar del descanso anual inmediatamente después de la licencia de maternidad; el descanso semanal de treinta y seis horas, -también de acuerdo a la última recomendación de la OIT-; la licencia parental y la licencia por adopción; la suspensión por fuerza mayor y causas económicas; etc. Algunas de estas hipótesis han sido consideradas en proyectos de ley en los últimos tiempos, pero hasta el momento estos esfuerzos no han rendido los frutos esperados.

No debemos olvidar que el objetivo principal y fundamento mismo de la suspensión es proteger la vigencia del vínculo contractual y al trabajador. Y la tendencia mundial actual en esta materia adopta la forma de la flexibilización de la relación laboral.

Como vemos, queda un largo camino por recorrer para dar a esta institución el tratamiento y la importancia que realmente se merece. Ojalá no tengamos que esperar mucho para que la situación cambie, ya que mientras ello no ocurra los únicos perjudicados van a ser los propios trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Parte General. Volumen III. Bibliográfica Ameba, Buenos Aires, 1969.

CARRO Igelmo, Alberto. La Suspensión del Contrato de Trabajo. BOSCH Casa Editorial. Barcelona, 1959.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 2da. edición. Editorial Porrúa. México, 1954.

GACETA JURÍDICA, Editorial Jurídica Conosur.

GAETE Berríos, Alfredo. Tratado de Derecho del Trabajo Chileno. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, 1960.

GAMONAL Contreras, Sergio. Derecho Colectivo del Trabajo. Santiago. Editorial Lexis Nexis Chile. Reimpresión de la 1° edición, 2004.

HALPERN Montecino, Cecily. “Apuntes: Suspensión y Terminación de la Relación de Trabajo”. Santiago, 2000.

HALPERN Montecino, Cecily. “La terminación del contrato de trabajo y las últimas modificaciones introducidas por la ley N° 19.759”. Separata Universidad de Chile, Departamento del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Santiago, 2003.

HUMERES Magnan, Héctor. Apuntes de Derecho del Trabajo. 6ta. Edición. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, 1968.

HUMERES Noguera, Héctor y Humeres Magnan, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 15ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2000.

HUMERES Noguera, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 17ª edición. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, 2004.

LÓPEZ Santa María, Jorge. Los Contratos. Parte general. 3ª ed. Santiago. Editorial Jurídica de Chile, 2001.

MELIS Valencia, Cristian y Sáez Carlier, Felipe. Derecho del Trabajo. Tomo I. Santiago, Editorial Jurídica Conosur Ltda., 2000.

PÉREZ Botija, Eugenio. "Curso de Derecho del Trabajo". 3era. edición. Editorial Dossat. Madrid, 1952.

THAYER Arteaga, William. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo II. 2da. edición. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, 1989.

THAYER Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. 3ª ed. Santiago, Editorial Jurídica, 1998. Tomos II y III.

VIDA Soria, José. La Suspensión del Contrato de Trabajo. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1965.

WALKER Errázuriz, Francisco. Derecho del Trabajo y Relaciones del Trabajo. Santiago, editorial Jurídica Ediar-Conosur Ltda., 1998.

BIBLIOGRAFÍA ELECTRÓNICA

ASAMBLEA NACIONAL. Nicaragua [en línea]
<<http://legislacion.asamblea.gob.ni>>.

ASAMBLEA LEGISLATIVA REPÚBLICA DE COSTA RICA [en línea]
<<http://www.asamblea.go.cr>>.

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE [en línea]
<<http://www.bcn.cl>>.

BITBLIOTECA. Biblioteca Electrónica. Caracas, Venezuela [en línea]
<http://www.analitica.com/bitblioteca/congreso_venezuela>

BUEN LOZANO, Néstor de, MORGADO VALENZUELA, Emilio “et al”.
“Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” [en línea].
Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones
Jurídicas. México, 1997.
<<http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=139>>

CAMARA DE SENADORES DE LA REPUBLICA DEL PARAGUAY
[en línea]. <<http://www.senado.gov.py>>

CARDONA Rubert, María Belén. El derecho a la intimidad en la relación laboral. Información relativa al trabajador. [En línea]. Ius et Praxis. Derecho en la Región. Año 4 N° 2. Talca, Chile, 1998. <<http://derecho.utralca.cl/pgs/investigacion/iusetpraxis/4-2-98/cardo298.pdf>>

CONGRESO NACIONAL DE HONDURAS [en línea] <<http://www.congreso.gob.hn>>

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Gobierno de Chile. [En línea] <<http://www.dt.gob.cl>>

GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE CUBA. Órgano oficial de Publicidad Normativa de la República de Cuba [en línea] <<http://www.gacetaoficial.cu>>

ILOLEX. Base de datos sobre las normas internacionales del trabajo. Organización Internacional del Trabajo <<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>>

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. [En línea] <<http://www.iess.gov.ec>>

JURISCOL. Banco de la República de Colombia. Información Jurídica Documental [en línea]. <<http://juriscol.banrep.gov.co:1025>>

LÓPEZ, Diego. Los derechos fundamentales en el trabajo: Garantía de libertad y dignidad para las personas que trabajan. [En línea]. Temas

Laborales. Dirección del Trabajo. Noviembre 2004.
<http://portal.dt.gob.cl/documentación/1612/articulos-74735_recurso_1.pdf>

LÓPEZ Oneto, Marcos. El menoscabo moral en la doctrina del ius variandi. [En línea]. La Semana Jurídica.
<<http://www.lasemanajuridica.cl/LaSemanaJuridica/1367/fo-article-31474.pdf>>

MIGUEZ, Isabel. La empresa y las responsabilidades emergentes de la competencia desleal. [En línea]. ElDial.com. Revista Prudentia Iuris N° 52.
<<http://www.eldial.com.ar/home/prudentia/52/02.asp>>

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.
República de Argentina [en línea]. <<http://www.trabajo.gov.ar>>

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Guatemala [en línea] <<http://mintrabajo.gov.gt>>

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Uruguay [En línea] <<http://www.mtss.gub.uy>>

NATLEX. Base de datos sobre leyes nacionales de trabajo. Organización Internacional del Trabajo. [En línea] <<http://www.ilo.org/dyn/natlex>>

NORMATECA. México [en línea] <<http://www.normateca.gob.mx>>

ORDEN JURIDICO NACIONAL. México [en línea]
<<http://ordenjuridico.gob.mx>>

OIT - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO [en línea]
<<http://www.ilo.org>>

PANTIN, RAMIREZ & ASOCIADOS [en línea]
<<http://comunidad.derecho.org/pantin>>

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. México [en línea]
<<http://www.presidencia.gob.mx>>

PODER LEGISLATIVO. República Oriental del Uruguay [en línea]
<<http://www.parlamento.gub.uy>>

QUISBERT, Ermo. Leyes y Códigos de Bolivia. [En línea]
<<http://www.geocities.com/ermoquisbert/leyes.html?20051>>

REVISTA JUDICIAL. derechoecuador.com [en línea].
<<http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial>>

SÁEZ Carlier, Felipe. El reconocimiento de los derechos fundamentales al interior de la empresa en las reformas laborales. [En línea]. Boletín Oficial dirección del Trabajo. Noviembre 2001. N° 154.
<http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65178_recurso_1.pdf>

SECRETARIA DE ESTADO DE TRABAJO. República Dominicana [en línea] <<http://www.set.gov.do>>

SEMINARIO INTERNACIONAL Derecho de los Empleadores en el MERCOSUR (Montevideo, 10 de septiembre de 2001). Derecho de los

Empleadores. Estudio de países. [En línea]. Santiago, Chile. Organización Internacional el Trabajo, 2002. <<http://www.oitchile.cl/pdf/dia/dia016.pdf>>

SECRETARIA GENERAL DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Información legislativa [en línea] <<http://www.secretariassenado.gov.co>>

UGARTE Cataldo, José Luis. El contenido el contrato individual de trabajo. [En línea]. Boletín Oficial Computacional. Dirección del Trabajo. Noviembre 1996. N° 94/96. <http://portal.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-62200_bol_nov_96.pdf>

UGARTE, José Luis. El derecho a la intimidad y la relación laboral. [En línea]. Boletín Oficial Dirección del Trabajo. Agosto, 2000. N° 139. <http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65179_recurso_1.pdf>

WEB LABORAL SOCIAL. Información para el Ciudadano Trabajador [en línea] <<http://weblaboral.net>>