

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Reconocer los supuestos que pueden dar ocasión a que la relación de trabajo quede suspendida, considerando el marco legal que rige las suspensiones de la relación de trabajo.

Identificar cómo una suspensión puede influir en las prestaciones dinerarias a percibir por un trabajador durante el tiempo en que exista dicha suspensión.



01 Conceptualización

02 Supuestos de suspensión

03 Efectos de la suspensión

04 Protección y reincorporación

> Cierre

> Referencias



En este tema estudiarás con detalle lo que se denomina la suspensión de la relación de trabajo, categorizada como vicisitud para algunos autores. Esta figura jurídica tiene toda su estructura legal en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en el Título III, Capítulo IV en los artículos del 71 al 75.

Partirás siempre de conocer el significado básico del término que identifica la institución laboral que vamos a estudiar, con la finalidad de ir de lo básico a lo más complejo.





Cuando se habla de suspender se hace referencia a esa **interrupción temporal** en la que unos efectos no tienen aplicabilidad. En materia laboral cuando se habla de **suspensión de la relación de trabajo**, nos referimos a ese momento en que, por alguna o algunas circunstancias, la relación se encuentra en suspenso. Es decir, que en un contrato de trabajo o relación de trabajo puede existir una interrupción temporal que no signifique la extinción de la misma. En consecuencia, aquellas obligaciones y deberes que hayan sido pactados por las partes en sus respectivos contratos, quedarán sin efecto de manera temporal.

Esto es tal cual lo que se señala en el artículo 71 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) donde se menciona que “la suspensión de la relación de trabajo, no pone fin a la vinculación jurídica laboral existente entre el patrono o la patrona y el trabajador o trabajadora”.

Sin embargo, vas a estudiar con más detalle qué supuestos consideró el legislador como situaciones en las que una relación laboral queda suspendida. Sobre estos supuestos es necesario recalcar que la doctrina no ha sido conteste al considerar estos como categorías expresadas en *numerus clausus* o en *numerus apertus*, es decir, si son solo estos supuestos o existen algunos otros que pueden añadirse libremente.





La base para estos supuestos o situaciones, que pueden derivar en la suspensión de la relación de trabajo, está contemplada en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su artículo 72, el cual establece que:

La suspensión de la relación de trabajo procede en los siguientes casos:

- a) La enfermedad ocupacional o accidente de trabajo que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce meses.
- b) La enfermedad o accidente común no ocupacional que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no exceda los doce meses.
- c) Licencia o permiso por maternidad o paternidad.
- d) El cumplimiento del deber constitucional de prestar servicio civil o militar.
- e) El conflicto colectivo declarado de conformidad con esta Ley.



- f)** La privación de libertad en el proceso penal, siempre y cuando no resulte en sentencia condenatoria.
- g)** El permiso para el cuidado del cónyuge o la cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad, en caso de necesidad y por el tiempo acordado entre las partes.
- h)** La licencia concedida al trabajador o trabajadora por el patrono o la patrona para realizar estudios o para otras finalidades de su interés.
- i)** Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores, en cuyo caso deberá solicitarse autorización a la Inspectoría del trabajo dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión, la cual no podrá exceder de sesenta días.



Como puedes notar en este enunciado, existen claramente detalladas nueve (9) situaciones particulares en las que no existiendo fin de la relación de trabajo las partes no van a estar obligadas entre sí, las cuales estudiaremos a detalle a continuación:

**a**

La enfermedad ocupacional o accidente de trabajo que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce meses.

Una enfermedad ocupacional está definida como aquellos **estados patológicos contraídos o agravados** con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Por su parte, un accidente de trabajo es todo **suceso que produzca** en el trabajador o la trabajadora una **lesión funcional o corporal**, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.



Aquí el legislador consideró que si esa enfermedad ocupacional excede los doce (12) meses, tendrá que dársele otro trato, ya no será suspensión, por cuanto ya supera el tiempo para ser considerado como tal.

Un ejemplo de esta situación sería: aquel trabajador que, durante una exposición prolongada a un químico en su trabajo, contrajo una neumonía química que lo incapacitó para asistir al trabajo por tres (3) meses.

**b**

La enfermedad o accidente común no ocupacional que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no exceda los doce meses.

Similar al literal a, con la diferencia que las consecuencias vienen de un accidente común, es decir, aquellas **situaciones que afectan la salud del trabajador**, que lo imposibilitan del trabajo pero **que no son a consecuencia de este**, puesto que no se dieron con ocasión de una actividad que hacía en su trabajo.

Aquí el legislador consideró que si esa enfermedad común excede los doce (12) meses, tendrá que dársele otro trato, ya no será suspensión, por cuanto ya supera el tiempo para ser considerado como tal.

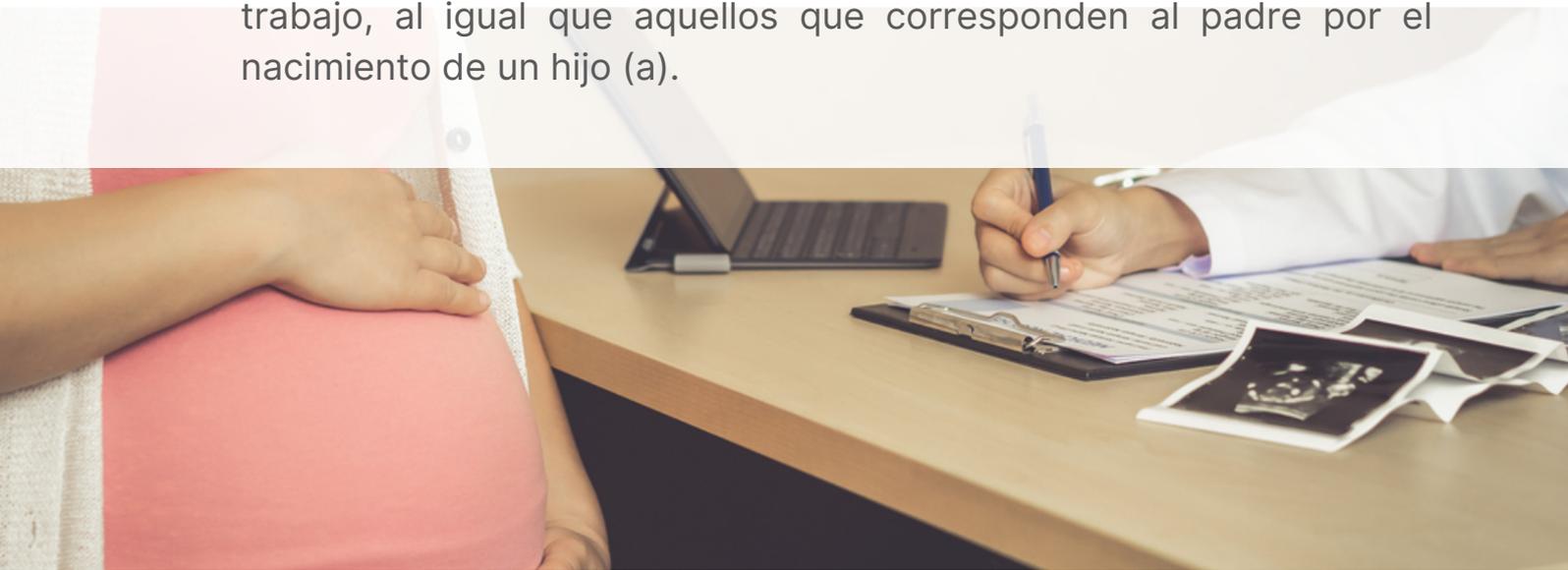
Un ejemplo de esta situación sería: aquel trabajador que, mientras corta el césped en su casa, se corta un dedo y no puede trabajar por un periodo de seis (6) meses, pues es mecánico y su herida no puede estar expuesta.

Entre el literal a y el b lo principal es que tenga o no carácter laboral y los efectos dinerarios que se derivan de ambas situaciones.



**C****Licencia o permiso por maternidad o paternidad**

Se refiere a los casos en que la mujer o el hombre salen de permiso por el nacimiento o adopción de un niño. En estos casos también se produce una suspensión de la relación de trabajo pues los **permisos pre y postnatales** interrumpen el curso normal de la relación de trabajo, al igual que aquellos que corresponden al padre por el nacimiento de un hijo (a).

**d****Cumplimiento del deber constitucional** de prestar servicio civil o militar.

La Ley de Registro y Alistamiento para la Defensa Integral de la Nación (2014) establece en su artículo 76 el deber de prestar servicio militar obligatorio en los siguientes términos:

Los venezolanos y venezolanas por nacimiento o naturalización, en situación etaria, tienen el deber de prestar el servicio militar en la Fuerza Armada Nacional Bolivariana y estarán sujetos a la instrucción militar de acuerdo con las normas establecidas en las leyes y reglamentos necesarios para la defensa, preservación y desarrollo integral del país.

En consecuencia, si estando en una relación de trabajo, el trabajador debe prestar servicio militar, la relación no se extingue, sino que entra en condición de suspendida.

**e**

Conflicto colectivo declarado de conformidad con esta Ley.

Cuando en una entidad, y de conformidad con la Ley, las partes entran en un conflicto colectivo y ese conflicto deriva en una huelga legal, entonces esa sería una situación donde opera la figura de la suspensión.

f

Privación de libertad en el proceso penal, siempre y cuando no resulte en sentencia condenatoria.

En los procesos penales es posible que el acusado pueda enfrentar la aplicación de una medida restrictiva de libertad, es decir, que un juez pueda acordar que la persona deba ser privada de libertad y al recibir esta medida no podrá asistir a su trabajo; en consecuencia, faltará y esto configura la suspensión en este tiempo, siempre y cuando al concluir el proceso no se dé una sentencia condenatoria.

g

Permiso para el cuidado del cónyuge o la cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad, en caso de necesidad y por el tiempo acordado entre las partes.

En este caso lo que condiciona la suspensión es la necesidad, por lo que las partes lo pueden acordar. Esta necesidad puede ser de salud, para que el trabajador pueda dispensar la atención que el familiar requiere.





h

Licencia concedida al trabajador o trabajadora por el patrono o la patrona para realizar estudios o para otras finalidades de su interés.

En casos de estudios realizados por los trabajadores y acordados por los patronos en donde amerita una separación temporal de las funciones que realiza para obtener una credencial académica determinada que, con frecuencia, es de interés también para el patrono.



i

Casos fortuitos o de fuerza mayor que ameritan la suspensión, la cual no podrá exceder de sesenta días.

Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores, en cuyo caso deberá solicitarse autorización a la Inspectoría del trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión, la cual no podrá exceder de sesenta días.

Son casos fortuitos aquellas circunstancias que las partes no puedan prever, pero que pueden suceder y sean impedimentos para que se presten los servicios y se remuneren, como fue concebido en el contrato de trabajo. Naturalmente, al presentarse deberán ser notificados, para que los entes reguladores puedan conocer la situación.



De conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su artículo 73, existen efectos que están claramente expresados de la siguiente manera:

Durante el tiempo que dure la suspensión, el trabajador o trabajadora no estará obligado u obligada a prestar el servicio ni el patrono o la patrona a pagar el salario.

En los casos de los literales a) y b) del artículo anterior, el patrono o la patrona pagará al trabajador o trabajadora la diferencia entre su salario y lo que pague el ente con competencia en materia de seguridad social. En caso de que el trabajador o trabajadora no se encuentre afiliado o afiliada a la seguridad social por responsabilidad del patrono o de la patrona, este o esta pagarán la totalidad del salario.



El tiempo de la suspensión se computará para la antigüedad del trabajador o trabajadora. El patrono o la patrona deberá continuar cumpliendo con las obligaciones relativas a:

- a** La dotación de vivienda y alimentación del trabajador o trabajadora, en cuanto fuera procedente.
- b** Las cotizaciones establecidas por el Sistema de Seguridad Social.
- c** Las obligaciones convenidas para estos supuestos en las convenciones colectivas.
- d** Los casos que por motivo de justicia social establezcan los reglamentos y resoluciones de esta Ley.
- e** Prohibición de despido, traslado o desmejora.



El legislador, entonces, quiere decir que las partes que originalmente estaban obligadas a prestar el servicio y recibir el pago por estos servicios no lo harán durante este tiempo y que esta situación no significa que las partes terminan la relación laboral.



Además, agrega que en los casos de enfermedades y accidentes laborales, el trabajador percibirá salarios de acuerdo con la diferencia respecto a lo que pague la seguridad social, que en estos momentos está en manos del **Instituto Venezolano de los Seguros Sociales**. Ahora bien, si el patrono no ha cumplido con el deber patronal de la inscripción ante el IVSS, entonces deberá pagar el cien por ciento de los salarios.



Asimismo, todas las obligaciones patronales derivadas del Sistema de Seguridad Social deberán ser canceladas por el patrono, así como todo aquello a lo que esté obligado el patrono por convenciones colectivas.



En este tiempo especial de la relación de trabajo y dada su especial condición existen algunas prerrogativas que el legislador ha previsto para asegurar el correcto desenvolvimiento de las partes durante este tiempo determinado. Por lo cual, según el artículo 74 de la LOTTT (2012):

Durante la suspensión, **el patrono o patrona no podrá despedir, trasladar ni desmejorar** en sus condiciones de trabajo, **al trabajador o trabajadora afectado** por ella, sin causa justificada debidamente comprobada mediante el procedimiento de calificación de faltas establecido en esta Ley. Si por necesidades del patrono o la patrona, tuviere que proveer su vacante temporalmente, el trabajador o trabajadora será reintegrado a su puesto de trabajo al cesar la suspensión.



Es así, que mientras el trabajador no esté asistiendo al trabajo, **el patrono no podrá afectar las condiciones de la relación de trabajo** y mucho menos despedirlo, a menos que haya una causa justa y esta deberá haber sido tramitada de conformidad con el procedimiento de calificación que corresponda; de lo contrario no podrá afectarlo. Si el patrono requiere contratar a alguien para cubrir ese puesto, eso será también de manera temporal hasta que el trabajador en condición de suspensión retorne a sus funciones.

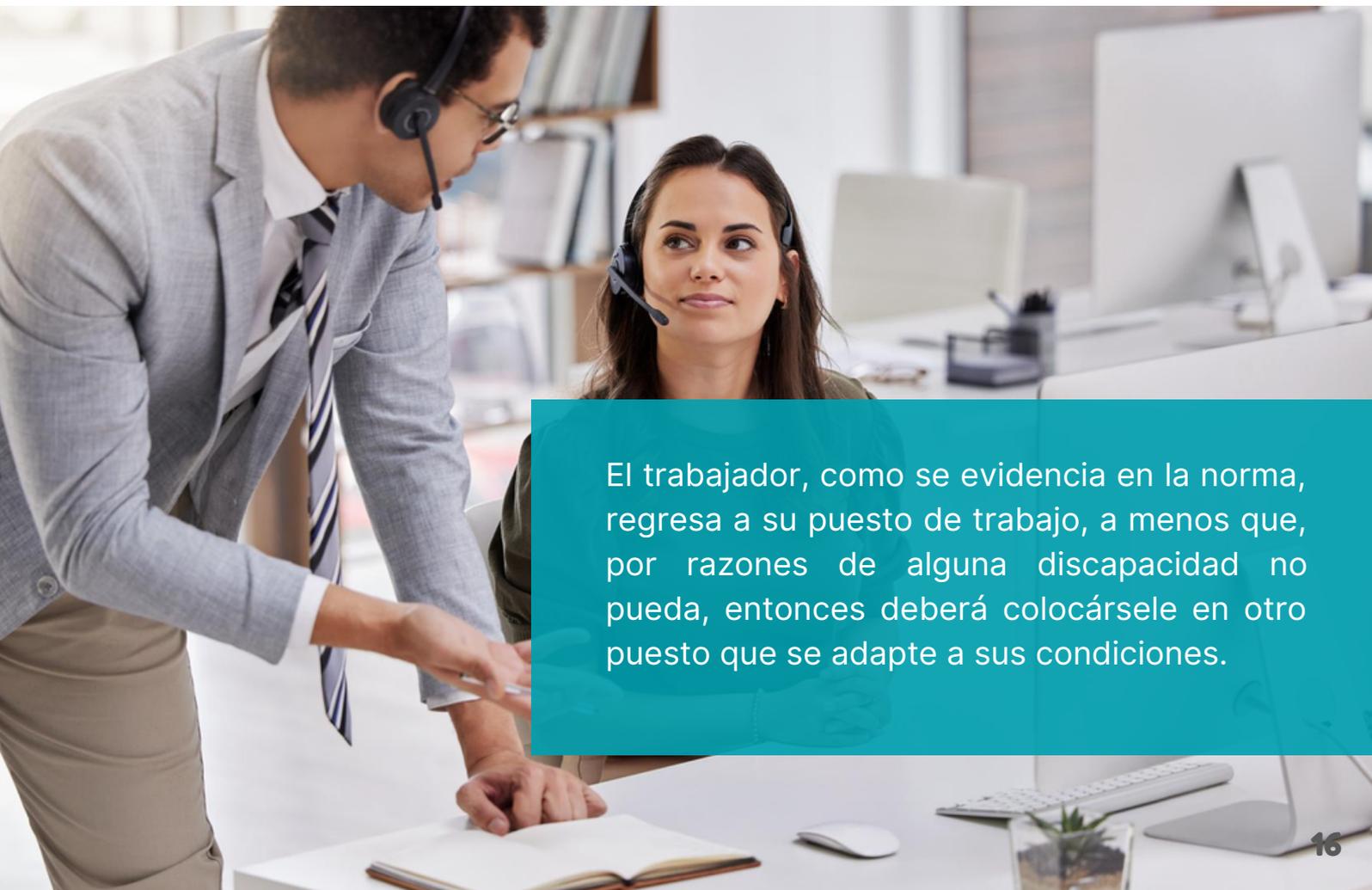


Finalmente, **¿qué pasa con el trabajador al término de la suspensión?** El artículo 75 de la LOTTT señala que:

Cesada la suspensión, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a continuar prestando servicios en las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió aquella, salvo que:

- a** Por circunstancias de accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o accidente o enfermedad común, resultare discapacitado o discapacitada para desempeñar las funciones inherentes a su puesto de trabajo.
- b** Otros casos especiales.

En estos casos el trabajador o la trabajadora será reubicado o reubicada por el patrono o patrona en un puesto de trabajo adecuado a la nueva situación.



El trabajador, como se evidencia en la norma, regresa a su puesto de trabajo, a menos que, por razones de alguna discapacidad no pueda, entonces deberá colocársele en otro puesto que se adapte a sus condiciones.

Estudiaste los aspectos esenciales que debes manejar en relación con la suspensión de la relación de trabajo, como una posible vicisitud que pueda presentar cualquier relación de trabajo. Es muy importante que comprendas que **no es una razón para terminar la relación**, sino un hecho muy especial que puede dar ocasión a una separación temporal; también es necesario añadir que las partes pueden convenir una suspensión y que una suspensión que inicia con una condición temporal de separación, puede ser traducida en una condición definitiva de fin de la relación de trabajo.



Gaceta Oficial N° 6.076. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Venezuela, 7 de mayo de 2012.

Gaceta Oficial N° 40.440. Ley de registro y alistamiento para la defensa integral de la nación. Venezuela, 25 de junio de 2014.

Gaceta Oficial N° 38.236. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. Venezuela, 26 de julio de 2005.



Has culminado la revisión del tema

