



SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Se produce de manera temporal, presentándose dos modalidades:

1. Suspensión Laboral Perfecta, cuando cesa la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración correspondiente, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Como ejemplos tenemos la sanción disciplinaria, el ejercicio del derecho de huelga, la concesión de licencias por motivos personales, entre otros.

2. Suspensión Laboral Imperfecta, cuando el empleador debe abonar la remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

Como ejemplos tenemos el descanso vacacional, la maternidad durante el período de 49 días anteriores y posteriores a la fecha considerada para el nacimiento, el otorgamiento de licencia para desempeñar cargos sindicales, entre otros.

CAUSALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Invalidez temporal.
2. Enfermedad o accidente comprobados.
3. La maternidad durante el descanso pre y post natal.
- 4.-Licencia por paternidad.
4. Descanso Vacacional.
5. Licencia para desempeñar cargo cívico.
6. El permiso y la licencia para desempeño de cargos sindicales.
7. La sanción disciplinaria.
8. El ejercicio de derecho de huelga.
9. La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad.

CAUSALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.- Invalidez temporal:

- Invalidez absoluta temporal, suspende el contrato por el tiempo de su duración.
- Invalidez parcial temporal, solo se suspende si impide el desempeño normal de las labores.

2.- Enfermedad o accidente comprobados:

- El contrato de trabajo se suspende por el tiempo del descanso médico, siendo que el empleador está obligado al pago de la remuneración ordinaria durante los 20 primeros días de incapacidad. Luego de este plazo el empleador estará obligado al pago del subsidio que posteriormente le será reembolsado por ESSALUD.

3.- La maternidad durante el descanso pre y post natal:

- Es el derecho de la trabajadora gestante a gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso pre natal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado al post natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal

decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de 2 meses a la fecha probable del parto.

4.- Licencia por paternidad:

- Todos los trabajadores del régimen de la actividad pública y privada, cuentan con autorización legal de ausentarse del centro de trabajo por un período de 04 días hábiles consecutivos ante el nacimiento de su hija o hijo, con la finalidad de promover y fortalecer el desarrollo de la familia, a través de la atención de las necesidades y obligaciones familiares propias de dicha condición.

CAUSALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

5.- Descanso vacacional:

- El trabajador tiene derecho a gozar de un descanso vacacional de treinta días calendario o a condición de que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas diarias y por cada año completo de servicios, previo cumplimiento del record vacacional de 260 o 210 días de trabajo efectivo, en caso labore 06 o 05 días a la semana, respectivamente.

6.- Licencia para desempeñar cargo cívico:

- **Congresistas.** - Los trabajadores que resulten elegidos miembros del Poder Legislativo disfrutarán de licencia sin goce de haber por todo el tiempo que dure su mandato, pero sin pérdida de ninguno de sus derechos sociales o laborales, siempre que lo soliciten.
- **Alcaldes y Regidores.** - Los obreros y empleados que sean elegidos alcaldes o concejales de los municipios de la República tendrán derecho a que se les conceda licencia durante el tiempo que requieran para el desempeño de su función municipal. Los regidores que trabajan como dependientes en el sector público o privado gozan de licencia en sus centros de trabajo hasta por 20 horas semanales, sin descuento de sus remuneraciones, tiempo que será dedicado exclusivamente a las labores municipales.

7.- El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales:

- El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencias remuneradas, destinados a facilitar las actividades sindicales, se entenderán trabajados para todos los efectos legales hasta el límite de 30 días naturales por año calendario por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable.

CAUSALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

8.- Sanción Disciplinaria:

- Dentro de la facultad y poder de dirección que tiene todo empleador, está el de sancionar al trabajador por el incumplimiento de sus labores y/o por las faltas cometidas. Dicha sanción de suspensión impide al trabajador a seguir asistiendo a su centro de labores y percibir remuneración (sin goce de haberes), configurándose una suspensión perfecta de labores.

9.- Ejercicio de Derecho de Huelga:

- La huelga declarada conforme a ley suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.

10.- Detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad:

- Durante el tiempo que un trabajador es detenido, el empleador está facultado a no pagar la remuneración correspondiente, configurándose una suspensión perfecta de labores. En el caso de una condena privativa de libertad, el empleador está facultado a extinguir la relación laboral.

CAUSALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

11.- Inhabilitación Administrativa o Judicial:

- La inhabilitación impuesta por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeña el trabajador en el centro de trabajo, por un período inferior a tres meses, suspende la relación laboral por el lapso de su duración. Si la inhabilitación es mayor a tres meses, el empleador está facultado a extinguir la relación laboral.

12.- Permiso o licencia concedidos por el empleador:

- El tema de los permisos y licencias no se encuentran regulados en nuestra legislación laboral, estando facultado el empleador a conceder o no las licencias solicitadas por el trabajador, ya sean estas con goce o sin goce de haber.
- Consideramos que este tema deberá estar regulado en el Reglamento Interno de Trabajo de las empresas.

13.- Caso fortuito y la fuerza mayor:

- Se configura el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.

NORMATIVA RELEVANTE ULTIMA LEY Nº 30012

LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA A TRABAJADORES CON FAMILIARES DIRECTOS QUE SE ENCUENTRAN CON ENFERMEDAD EN ESTADO GRAVE O TERMINAL O SUFRAN ACCIDENTE GRAVE

- Derecho del trabajador de la actividad pública y privada a gozar de licencia en los casos de tener un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo.
- La licencia es otorgada por el plazo máximo de siete días calendario, con goce de haber. De ser necesario más días de licencia, estos son concedidos por un lapso adicional no mayor de treinta días, a cuenta del derecho vacacional.
- De existir una situación excepcional que haga ineludible la asistencia al familiar directo, fuera del plazo previsto en el párrafo precedente, se pueden compensar las

horas utilizadas para dicho fin con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador.

- El trabajador comunica al empleador dando cuenta del ejercicio de este derecho, dentro de las cuarenta y ocho horas de producido o conocido el suceso, adjuntando el certificado médico suscrito por el profesional de la salud autorizado, con el que se acredite el estado grave o terminal o el serio riesgo para la vida como consecuencia del accidente sufrido por el familiar directo.
- Los beneficios obtenidos por los trabajadores sobre esta materia, por decisión unilateral o por convenio colectivo, se mantienen vigentes en cuanto sean más favorables a estos.

DECRETO SUPREMO Nº 008-2017-TR

- Fecha de vigencia
- jueves, 01 de junio de 2017.
- Según este dispositivo, se dispone, entre otros, que aquellos trabajadores –del sector público o privado–, que tengan familiares directos con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, tienen derecho al goce de una licencia remunerada por el plazo máximo de siete (7) días calendario, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan.
- Asimismo, se establece que, por acuerdo de partes o disposición del empleador, la licencia puede gozarse de forma discontinua, mientras subsistan los supuestos que ameritan su otorgamiento. De ser necesario otorgar días adicionales de licencia, el trabajador debe justificar la necesidad de asistencia del trabajador al familiar directo, presentando el certificado médico correspondiente. La ampliación se concede a cuenta del descanso vacacional, de forma proporcional al récord vacacional acumulado al momento de solicitarla y será de hasta treinta (30) días dependiendo del régimen laboral del trabajador.
- Ahora bien, agotados los días de licencia que hayan correspondido y de subsistir la necesidad de asistencia familiar debidamente acreditada, éste puede convenir con el empleador el otorgamiento de periodos adicionales que serán compensados con horas extraordinarias de labores, las que no originan pago de sobretasa alguna. Estas horas de trabajo compensatorio deben corresponder al periodo adicional efectivamente utilizado por el trabajador. El tiempo de trabajo que sobrepase dicho periodo, se sujeta a las normas que regulan la prestación de trabajo en sobretiempo.
- Por otro lado, se establece que los siete (7) días calendarios de licencia, a los que se refiere la primera parte del artículo 2 de la Ley, se entienden laborados para todo efecto legal, salvo para efectos del cálculo del derecho de participación en las utilidades que, conforme a la Ley de la materia, pueda corresponderle al trabajador del régimen de la actividad privada.

DECRETO SUPREMO QUE MODIFICA EL REGLAMENTO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, APROBADO POR DECRETO SUPREMO Nº 011-92-TR

- Fecha de vigencia jueves, 01 de junio de 2017. Según este dispositivo se modifican los artículos, 46, 60 y 61-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 011-92-TR. De ese modo, establece que el arbitraje previsto procede siempre que ocurra alguna de las causales previstas en el reglamento, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternatively el derecho de huelga.
- En ese sentido se indica que habiéndose convocado al menos seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, y transcurridos tres (3) meses desde el inicio de la negociación, cualesquiera de las partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo, ocurridos los siguientes supuestos:
 - a. Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; o, Cuando durante la negociación se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.
 - b. De igual forma se dispone que los expedientes de negociación colectiva y del procedimiento arbitral constituyen una unidad que se conservará en los archivos de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente, correspondiendo al presidente del Tribunal Arbitral o el árbitro único remitirlos dentro de los cinco (5) días hábiles de emitido el laudo arbitral o resuelto cualquier recurso que puedan interponer las partes, bajo sanción de separación del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas. En tal sentido, se indica que las Autoridades Regionales de Trabajo tienen la responsabilidad de enviar a la Dirección General de Trabajo (entidad encargada de centralizar los laudos), copia fechada de los laudos arbitrales o por medios electrónicos, dentro de los tres (3) días hábiles de recibidos, bajo responsabilidad.
 - c. Asimismo, se incorporan los artículos 61-B y 61-C, referido a las reglas de designación de los árbitros y las reglas especiales para el arbitraje potestativo, respectivamente. Por último, se dispone que los procedimientos que se encuentren en trámite, a la fecha de entrada en vigencia del presente decreto supremo concluirán bajo las disposiciones con las que fueron iniciados.

