

DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.- Aspectos generales.- Ante la presencia de causales previstas en la ley y que impiden la ejecución del contrato, este no se termina, sino que cesan parcialmente sus efectos por cierto tiempo para luego reanudar la relación laboral.

La suspensión, que es una garantía de la estabilidad, puede ser total o parcial y es distinta de las interrupciones producto del goce de vacaciones, descansos y permisos.

2.- Causas de suspensión.- El Código del Trabajo, no determina expresamente los casos de suspensión del contrato de trabajo, sin embargo estas pueden estar motivadas ya sea por disposición de la ley; por causas biológicas, administrativas, sociales o económicas, entre las que podemos enunciar las siguientes:

2.1 Visto bueno.- En los casos de visto bueno el inspector del Trabajo puede disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador está en la obligación de reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo. (Art. 622 CT.);

2.2 Enfermedad no profesional.- Es uno de los casos más comunes de suspensión de la relación laboral y durante este tiempo, el empleador no puede desahuciar ni despedir intempestivamente al trabajador que padezca de enfermedad no profesional, siempre y cuando esta no exceda de un año. (Art. 175 CT)

El trabajador que hubiere recuperado su salud, está obligado a regresar a su lugar de trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. De no hacerlo, caducará su derecho para exigir al empleador su reintegración al trabajo. De igual manera caducará el derecho del trabajador, cuando ha estado prestando servicios no ocasionales a otro empleador, durante el tiempo considerado como enfermedad (Art. 176 CT).

Si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a indemnizarle con seis meses de remuneración, sin perjuicio de los derechos que por ley le correspondan (Art. 179 CT).

Si el trabajador no estuviere afiliado al IESS o a su vez, no tuviere el número mínimo de imposiciones (seis aportaciones mensuales en el año inmediato anterior al comienzo de la enfermedad), tendrá derecho a que el empleador le pague el 50% de sus remuneraciones hasta por dos meses en cada año. (Art. 42, numeral 19 CT.)

2.3 Maternidad.- Así mismo, se suspende la relación laboral, como consecuencia de la enfermedad de la trabajadora derivada del embarazo o parto; esta suspensión no puede exceder de un año. En este caso, el empleador no está obligado a pagar la remuneración por el tiempo que exceda las doce semanas de descanso obligatorio.

Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara (Art. 195.1 CT).

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo (Art. 195.3 CT).

2.4 Riesgos del trabajo.- La enfermedad profesional, es decir aquella afección causada por el ejercicio de la actividad o labor que realiza el trabajador; o a su vez un accidente de trabajo, son causas para la suspensión del contrato de trabajo. Si la incapacidad dura más de un año, se entenderá que la incapacidad es permanente y el contrato de trabajo se termina. Cuando la incapacidad es temporal, el trabajador tiene derecho a recibir desde el día siguiente a la incapacidad, una pensión equivalente al 80% de la última remuneración.

2.5 Servicio militar o cargos públicos.- En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, la relación laboral se suspende. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que haya obtenido su licencia militar o haya cesado del cargo público, se entenderá terminado el contrato.

2.6 Huelga.- La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, la que a su vez genera la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados. Durante el tiempo que dure la huelga, los trabajadores tienen derecho a cobrar su remuneración.

2.7 Paro patronal.- El paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados. Durante el tiempo del paro, debidamente autorizado por el tribunal, quedan suspensos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tienen derecho a remuneración (Art. 525 CT).

2.8 Becas de perfeccionamiento.- Entre las obligaciones determinadas al empleador, está la de conceder permiso o declarar en comisión de servicios 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.

El becario, al regresar al país, tiene la obligación de prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa (Art. 42, #27 CT).

2.9 Caso fortuito y fuerza mayor.- También se interrumpe el trabajo, por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de los trabajadores y empleadores. Durante este período el empleador abonará la remuneración correspondiente, sin perjuicio de que los trabajadores recuperen el tiempo perdido (Art.60 CT).

2.10 Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El artículo innumerado a continuación del Art. 152 del Código de Trabajo, faculta para que el trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tengan derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

Esta licencia aplica también para el caso de padres o madres adoptivos.

Concluida la licencia o permiso sin remuneración la trabajadora podrá acogerse al permiso de lactancia (jornada de seis horas de trabajo), en cualquier momento previo a que transcurran los doce meses posteriores al parto.

El período en que los trabajadores hagan uso de la licencia o permiso, será computable a efectos de antigüedad.

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre pueden solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieren acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantiza las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deben ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública.

Los contratos eventuales que se celebraren con un nuevo trabajador, para reemplazar en el puesto de trabajo al trabajador en uso de la licencia o permiso previstos en este artículo, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire y estarán exentos del pago del 35% previsto en el segundo inciso del artículo 17 del Código del Trabajo, en estos casos su plazo podrá extenderse hasta que dure la licencia.

Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz.