

# Derecho y Sociedad

# 11

*Estudios sobre  
la LOTT*

María del Rosario Bernardoni

Manuel Díaz Mujica

Juan García Vara

Luis Alfredo Hernández Merlanti

Francisco Javier Marín Boscán

Juan Carlos Pró-Rísquez

Aurora Celina Salcedo Medina

Flavia Ysabel Zarins Wilding

Kathleen Barrios

Noviembre

2012



Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
de la Universidad Monteávila

Derecho  
y Sociedad  
*11 Estudios  
sobre la  
LOTTT*

Noviembre 2012

# Derecho y Sociedad

## **Editorial**

Carlos García Soto

## **Las prestaciones sociales en Venezuela, ¿fin de la historia?**

María del Rosario Bernardoni

## **Consecuencias de la supresión legal de las categorías de obrero y empleado, respecto al ámbito de aplicación personal de las convenciones colectivas de trabajo**

Manuel Díaz Mujica

## **La estabilidad y la inamovilidad. Su aplicación**

Juan García Vara

## **La tercerización prohibida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**

Luis Alfredo Hernández Merlanti

## **La inspección del trabajo en Venezuela: Impacto de la nueva Ley del Trabajo**

Francisco Javier Marín Boscán

## **La Tercerización y la Subcontratación en el marco de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (“LOTTT”)**

*Juan Carlos Pró-Rísquez*

## **Relaciones Triangulares y Relaciones Ambiguas en la Legislación Laboral Venezolana**

Aurora Celina Salcedo Medina

## **La suspensión de la relación de trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras**

Flavia Ysabel Zarins Wilding

## **La huella del Derecho en la Literatura**

Kathleen Barrios

## Colaboran en este número

### **María del Rosario Bernardoni**

Doctora en Derecho y Profesora Titular de la Universidad del Zulia; Profesora de Instituciones de Derecho Laboral en la Universidad Monteávila. Ex Ministra del Trabajo; Miembro del Escritorio Jurídico Govea&Bernardoni.

### **Manuel Díaz Mujica**

Universidad Católica Andrés Bello, Profesor de Derecho del Trabajo. Despacho de Abogados Miembro de la Firma Internacional Baker & McKenzie, Socio.

### **Juan García Vara**

Abogado UCV. Magister Scientiarum UCV. Profesor de Postgrado UCV. Estudios completos de doctorado UCV. Juez Superior del Trabajo (J). Autor de publicaciones y ensayos. Expositor en congresos, jornadas y talleres en materia laboral. Miembro del Colegio de Abogados del Distrito Capital. Miembro de diversos Institutos y Asociaciones nacionales e internacionales dedicados al Derecho del Trabajo.

### **Luis Alfredo Hernández Merlanti**

Socio fundador de Grau García Hernández & Mónaco. Socio de la Unidad de Litigios y Derecho del Trabajo. Abogado UCAB 1989. Especialista en Derecho Procesal UCAB 1995. Profesor de Teoría General de la Prueba UCAB y Técnica Probatoria Avanzada Post-Grado UCAB.

### **Francisco Javier Marín Boscán**

Maestría y Doctorado en Derecho del Trabajo (LUZ). Diploma en Derecho Internacional y Comparado del Trabajo (UNAM). Experto Latinoamericano en Relaciones de Trabajo (OIT, Centro de Turín y Universidades de Bolonia y Castilla La Mancha). Profesor en pregrado y posgrado de LUZ. Investigador en el Centro de Investigaciones y Estudios Laborales (CIELDA-LUZ) acreditado en el PEII. Miembro de la Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas (AVAL) y de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Autor del libro: “Curso de Procedimiento Laboral Venezolano” y de artículos en revistas y medios electrónicos. El presente trabajo ha sido concluido en febrero 8 de 2013.

### **Juan Carlos Pró-Rísquez**

Universidad Central de Venezuela, Abogado, mención magna cum laude. Doctorado en Ciencias, Mención: Derecho, con distinción honorífica. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela de Derecho, Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Jefe de la referida Cátedra. Southern Methodist University, Maestría en Derecho (LLM).

### **Aurora Celina Salcedo Medina**

Abogado en ejercicio (UC). Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales (UC). Formación en Derecho de Familia y del Niño (UCAB). Formación en Docencia para la Educación Superior (UC). Formación en Bioética (Redbioética – UNESCO – Argentina). Cursante del Programa Doctorado en Ciencias Sociales Mención Trabajo (UC). Docente Ordinario de Pregrado (UC). Docente de Posgrado Especialización en Derecho Procesal del Trabajo (UAM) Directora del Escritorio Jurídico MS Abogados.

**Flavia Ysabel Zarins Wilding**

Abogado (1998), Universidad Católica Andrés Bello. Especialista en Derecho Procesal Civil, Universidad Católica Andrés Bello (pendiente la presentación de trabajo de grado). Profesora de Derecho del Trabajo I en la Universidad Católica Andrés Bello desde el año 2010. Jefe de Cátedra de Derecho del Trabajo I de la Universidad Católica Andrés Bello desde el año 2012.

**Kathleen Barrios**

Estudiante de 3° año de Derecho de la Universidad Monteávila.

# Derecho y Sociedad

**REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS  
Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD MONTEÁVILA**

Final Ave. Buen Pastor, Boleíta Norte, Caracas, Venezuela

derechoysociedad@uma.edu.ve

Teléfonos: (+58 212) 232.5255 / 232.5142 - Fax: (+58 212) 232.5623

Web: www.uma.edu.ve

## **CONSEJO EDITORIAL**

Carlos García Soto

**Director**

## **FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD MONTEÁVILA**

Eugenio Hernández-Bretón

**Decano**

Carlos García Soto

**Director**

Geraldine Cardozo Ríos

**Secretaria**

## **CONSEJO ASESOR DE DERECHO Y SOCIEDAD**

María Bernardoni de Govea

Marcos Carrillo

Résmil Chacón

Rafael J. Chavero G.

Faustino Flamarique

José Antonio Gámez Escalona

Ricardo Henríquez La Roche

Paul Leizaola

Enrique Pérez Olivares †

Pedro A. Rengel N.

Aristides Rengel Romberg

Daniela Urosa Maggi

Vicente Villavicencio Mendoza

**HECHO EL DEPÓSITO DE LEY**

**ISSN: 1317-2778**

**Diagramación:** Ediciones Paredes

Departamento de Promoción y Desarrollo Institucional,

Universidad Monteávila

# CONTENIDO

|                |    |
|----------------|----|
| Editorial..... | 15 |
|----------------|----|

## DERECHO

|   |    |
|---|----|
| Las Prestaciones Sociales en Venezuela, ¿Fin de la Historia?<br>María del Rosario Bernardoni..... | 19 |
|---|----|

|                      |    |
|----------------------|----|
| I. INTRODUCCIÓN..... | 19 |
|----------------------|----|

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| II. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS..... | 20 |
|------------------------------------|----|

|   |    |
|---|----|
| III. LA REFORMA DE LA LOT DE 19 DE JUNIO DE 1997..... | 23 |
|---|----|

|   |    |
|---|----|
| IV. NATURALEZA JURÍDICA E IMPORTANCIA SOCIAL..... | 25 |
|---|----|

|   |    |
|---|----|
| V. EL PLURAL “PRESTACIONES SOCIALES”..... | 27 |
|---|----|

|  |    |
|--|----|
| VI. EL RÉGIMEN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES EN EL DLOTTT<br>(ARTS. 122 Y 141 Y SIGS.)..... | 28 |
|--|----|

|  |    |
|--|----|
| 6.1. Recálculo al finalizar la relación laboral..... | 29 |
|--|----|

|   |    |
|---|----|
| 6.2. ¿Pago de las prestaciones sociales en base al último salario?..... | 29 |
|---|----|

|   |    |
|---|----|
| 6.3. Administración del capital de prestaciones sociales..... | 30 |
|---|----|

|   |    |
|---|----|
| 6.4. La indemnización en caso de despido injustificado..... | 31 |
|---|----|

|  |    |
|--|----|
| 6.5. El Fondo Nacional de Prestaciones Sociales..... | 31 |
|--|----|

|   |    |
|---|----|
| 6.6. Utilización del capital del trabajador antes de la finalización<br>de la relación laboral..... | 32 |
|---|----|

|  |    |
|--|----|
| VII. LOS PASIVOS LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO..... | 32 |
|--|----|

|   |    |
|---|----|
| 7.1. Ámbito de los Pasivos Laborales..... | 32 |
|---|----|

|  |    |
|--|----|
| 7.2. El Fondo de Ahorro Nacional de la Clase Obrera..... | 33 |
|--|----|

|                         |    |
|-------------------------|----|
| VIII. CONCLUSIONES..... | 35 |
|-------------------------|----|

|  |    |
|--|----|
| Consecuencias de la supresión legal de las categorías<br>de obrero y empleado, respecto al ámbito de aplicación<br>personal de las convenciones colectivas de trabajo<br>Manuel Díaz Mujica..... | 37 |
|--|----|

|                      |    |
|----------------------|----|
| I. INTRODUCCIÓN..... | 37 |
|----------------------|----|

|                          |    |
|--------------------------|----|
| II. MARCO NORMATIVO..... | 39 |
|--------------------------|----|

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| III. ALGUNOS COMENTARIOS..... | 41 |
|-------------------------------|----|

|  |    |
|--|----|
| IV. CONDICIONES DE TRABAJO DIFERENTES SEGÚN<br>LA CATEGORÍA PROFESIONAL..... | 43 |
|--|----|

## ÍNDICE

|  |   |    |
|--|---|----|
| V.   | ALGUNAS DECISIONES JUDICIALES DE IMPORTANCIA . . . . .  | 45 |
| VI.  | CONCLUSIONES. . . . .   | 51 |
| La estabilidad y la inamovilidad. Su aplicación<br>Juan García Vara . . . . .  |   | 53 |
| I.   | INTRODUCCIÓN . . . . .  | 53 |
| II.  | ESTABILIDAD . . . . .   | 55 |
|  | 2.1 Objeto de la institución de la estabilidad. . . . .   | 56 |
|  | 2.2. Cumplimiento de la decisión que ordena continuar<br>la relación de trabajo. . . . .  | 58 |
|  | 2.3. ¿Hay cumplimiento por equivalente? . . . . .   | 58 |
|  | 2.4. Diferencias entre el procedimiento de estabilidad establecido<br>en la LOPT y el previsto en la LOTT . . . . .   | 60 |
| III.   | INAMOVILIDAD. . . . .   | 60 |
|  | 3.1 Autorización para proceder al despido del trabajador. . . . .   | 61 |
|  | 3.1.1. Diferencias entre el procedimiento de inamovilidad<br>contemplado en la LOT y el establecido en la LOTT . . . . .  | 62 |
|  | 3.1.2. Separación temporal del cargo por razones de violencia<br>y peligro, sin esperar la autorización del funcionario adminis-<br>trativo del trabajo . . . . . | 63 |
|  | 3.2 Autorización para proceder a la desmejora de las condiciones<br>de trabajo o al traslado . . . . .  | 64 |
|  | 3.3. Reenganche . . . . .   | 64 |
|  | 3.3.1 Procedimiento para el reenganche . . . . .  | 65 |
|  | 3.3.2 Sanciones por el desacato u obstaculización . . . . .   | 66 |
| IV.  | CONCLUSIONES. . . . .   | 66 |
| La tercerización prohibida en la Ley Orgánica del Trabajo,<br>los Trabajadores y las Trabajadoras<br>Luis Alfredo Hernández Merlanti . . . . . |   | 69 |
| I.   | INTRODUCCIÓN A LA TEMÁTICA . . . . .  | 69 |
| II.  | SUPUESTOS DE TERCERIZACIÓN PROHIBIDA. . . . .   | 73 |
|  | 2.1. Primer supuesto. Tercerización genérica . . . . .  | 75 |
|  | 2.2. Segundo supuesto. La Intermediación . . . . .  | 77 |
|  | 2.3. Tercer supuesto. La contratación a través de entidades de trabajo . . . . .  | 78 |
|  | 2.4. Cuarto supuesto. Utilización fraudulenta de figuras<br>contractuales del derecho común . . . . .   | 81 |
|  | 2.5. Quinto supuesto. Cualquier otra forma de simulación o fraude. . . . .  | 88 |
| III.   | CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA TERCERIZACIÓN PROHIBIDA . . . . .   | 84 |

## ÍNDICE

|   |     |
|---|-----|
| IV. LA TERCERIZACIÓN PROHIBIDA NO SUPONE EL FIN DE LA FIGURA DE LOS CONTRATISTAS. . . . .   | 87  |
| La inspección del trabajo en Venezuela: Impacto de la nueva Ley del Trabajo<br>Francisco Javier Marín Boscán. . . . .   | 89  |
| I. INTRODUCCIÓN . . . . .   | 89  |
| II. PUNTO PREVIO: LA NUEVA LEY DEL TRABAJO EN VENEZUELA, LA LOTTT . . . . .   | 92  |
| III. LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL EN VENEZUELA . . . . .   | 93  |
| IV. EL PAPEL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO EN LA GARANTÍA DE ADECUADAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA LA ARMONÍA Y EL TRABAJO DECENTE . . . . .                     | 95  |
| V. REFERENTES EN LA NORMATIVA NACIONAL Y LA CONTRIBUCIÓN DE LA NUEVA LEY DEL TRABAJO (LOTTT) A LA EFICACIA DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO . . . . .                   | 98  |
| VI. CONCLUSIONES. . . . .   | 102 |
| BIBLIOGRAFÍA . . . . .  | 103 |
| La Tercerización y la Subcontratación en el marco de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (“LOTTT”)<br>Juan Carlos Pró-Rísquez. . . . . | 107 |
| I. INTRODUCCIÓN . . . . .   | 108 |
| II. LA DESCONCENTRACIÓN PRODUCTIVA . . . . .  | 110 |
| III. LA TERCERIZACIÓN EN LA LOTTT. . . . .  | 112 |
| IV. DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL . . . . .  | 117 |
| V. LA SUBCONTRATACIÓN Y EL CONTRATISTA EN LA LOTTT . . . . .  | 119 |
| 5.1. Consecuencias derivadas de la utilización de Contratistas que ejecuten actividades inherentes o conexas a la del beneficiario                                  | 120 |
| VI. LA DETERMINACIÓN DE TERCERIZACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS . . . . .   | 124 |
| 6.1. Órgano Competente . . . . .  | 124 |
| 6.2. Consecuencias de la determinación de tercerización . . . . .   | 128 |
| VII. REGULACIÓN JURÍDICA DE LA TERCERIZACIÓN EN EL DERECHO COMPARADO LATINOAMERICANO. . . . .   | 129 |
| VIII. CONCLUSIONES. . . . .   | 132 |

Relaciones Triangulares y Relaciones Ambiguas  
en la Legislación Laboral Venezolana  
Aurora Celina Salcedo Medina . . . . . 135

I. INTRODUCCIÓN . . . . . 135

II. RELACIONES TRIANGULARES Y RELACIONES AMBIGUAS  
EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA. . . . . 136

2.1 Relaciones de Trabajo Bilaterales . . . . . 136

2.2 Relaciones de Trabajo Triangulares . . . . . 137

2.3 Relaciones De Trabajo Encubiertas, Disfrazadas o Ambiguas . . . . . 138

2.4 Test de Laboralidad. . . . . 142

2.5 Tercerización Prohibida en la Nueva LOTTT. . . . . 144

III. REFLEXIÓN FINAL . . . . . 147

La suspensión de la relación de trabajo en la Ley Orgánica  
del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras  
Flavia Ysabel Zarins Wilding . . . . . 149

I. INTRODUCCIÓN . . . . . 150

II. DEFINICIÓN Y NOTAS CARACTERÍSTICAS . . . . . 150

III. SUSPENSIONES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO . . . . . 152

3.1. Enunciación legal taxativa o enunciativa . . . . . 152

3.2. Causas de suspensión . . . . . 153

IV. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. . . . . 167

4.1. Suspensión de las obligaciones fundamentales  
del contrato de trabajo . . . . . 167

4.2. Cómputo del tiempo de suspensión en la antigüedad  
del trabajador. . . . . 168

4.3. Obligaciones que deben cumplirse durante la suspensión. . . . . 169

V. LA REINCORPORACIÓN AL TRABAJO . . . . . 170

VI. CONCLUSIONES. . . . . 171

La Huella del Derecho en la Literatura  
Kathleen Barrios . . . . . 173

I. INTRODUCCIÓN . . . . . 173

II. UNA RELACIÓN SINALAGMÁTICA: DERECHO Y LITERATURA. . . . . 174

III. LA REALIDAD ENTRE DERECHO Y LA SOCIEDAD . . . . . 178

IV. CONCLUSIÓN . . . . . 185

V. BIBLIOGRAFÍA. . . . . 186

## EDITORIAL

Este número 11 de *Derecho y Sociedad* se ha dedicado monográficamente a la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, publicada en la Gaceta Oficial N° 6.076 extraordinario del 7 de mayo de 2012. La Ley vino a derogar la Ley Orgánica del Trabajo que estaba vigente desde 1997.

Una de las Leyes más importantes para la sociedad es, a no dudarlo, la Ley del Trabajo, que viene a regular esa actividad principalísima de las personas, que tantas consecuencias tiene en el ámbito personal y familiar, como en el social, económico y político.

Por ello, el contenido de una Ley del Trabajo no es inocuo para las personas y para la sociedad en la cual se dicta. La orientación de las normas laborales pueden configurar en uno u otro sentido el bienestar de los ciudadanos. Una Ley Laboral puede ocasionar consecuencias negativas para personas específicas y para la sociedad en su conjunto, pero también puede contribuir al crecimiento de esa sociedad.

Las instituciones fundamentales del Derecho del Trabajo se han mantenido bajo el esquema de la nueva Ley, como no podía sino ser. Los cambios puntuales que contiene, sin embargo, han generado preocupación. Desde *Derecho y Sociedad* hemos querido dar un lugar para el estudio científico de tales reformas en el régimen laboral venezolano.

**Carlos García Soto**  
Director

# Derecho

# La suspensión de la relación de trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras

*Flavia Ysabel Zarins Wilding<sup>1</sup>*

**SUMARIO: I. Introducción. II. Definición y notas características. III. Suspensiones de la relación de trabajo: 3.1. Enunciación legal taxativa o enunciativa. 3.2. Causas de suspensión: a) incapacidad temporal; b) licencia de maternidad y de paternidad; c) servicio civil y militar; d) conflicto colectivo; e) privación de libertad; f) cuidado de pariente cercano y la licencia para estudios; g) caso fortuito y fuerza mayor; h) amarre temporal de buque; i) circunstancias económicas; j) medida disciplinaria de suspensión 3.3. Diferencias entre la suspensión de la relación del trabajo y la interrupción colectiva de labores. IV. Efectos de la suspensión de la relación de trabajo: 4.1. Suspensión de las obligaciones fundamentales del contrato de trabajo. 4.2. Cómputo del tiempo de suspensión en la antigüedad del trabajador. 4.3. Obligaciones que deben cumplirse durante la suspensión. V. La Reincorporación al trabajo. VI. Conclusiones**

<sup>1</sup> Abogado (1998), Universidad Católica Andrés Bello. Especialista en Derecho Procesal Civil, Universidad Católica Andrés Bello (pendiente la presentación de trabajo de grado). Profesora de Derecho del Trabajo I en la Universidad Católica Andrés Bello desde el año 2010. Jefe de Cátedra de Derecho del Trabajo I de la Universidad Católica Andrés Bello desde el año 2012.

A los fines del presente artículo serán utilizadas las siguientes abreviaciones. LOTT: Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, LOT: Ley Orgánica del Trabajo 1990; RLOT: Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo; LAT: Ley de Alimentación para los Trabajadores; CC: Código Civil, MPPTSS: Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social; INPSASEL: Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales; LOPCYMAT: Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. LOPE: Ley Orgánica de Procesos Electorales. LCAM: Ley de Conscripción y Alistamiento Militar. LPFMP: Ley para protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad.

## I. INTRODUCCIÓN

La suspensión de la relación de trabajo constituye un mecanismo protector del empleo ante supuestos de imposibilidad sobrevenida de cumplimiento de las obligaciones fundamentales que derivan del contrato de trabajo. La figura tiene por finalidad evitar la extinción del contrato ante situaciones transitorias o temporales en las que se ve impedida la prestación efectiva de trabajo.

Esta situación atípica de cesación temporal de la relación de trabajo deviene de circunstancias extraordinarias que alteran la ejecución del contrato de trabajo y generan una dificultad extrema para cumplir las obligaciones pactadas en el marco de una relación laboral.

Con la entrada en vigencia de la LOTTT se introdujo modificaciones importantes al régimen de la suspensión de la relación de trabajo que ameritan un estudio particular. Así tenemos, nuevas causas de suspensión de la relación de trabajo tales como el cumplimiento del deber constitucional de prestar servicio civil y el permiso para el cuidado del cónyuge, ascendientes y descendientes en caso de necesidad.

Igualmente, se reconoce el tiempo de suspensión de la relación de trabajo como parte del cómputo de la antigüedad del trabajador y se exige la autorización previa del Inspector del Trabajo cuando la causa de la suspensión sea el caso fortuito o fuerza mayor. Éstas y otras modificaciones serán objeto del presente estudio, el cual tiene por intención el análisis del régimen de la suspensión de la relación de trabajo con ocasión de la entrada en vigencia de la LOTTT.

## II. DEFINICIÓN Y NOTAS CARACTERÍSTICAS

La suspensión de la relación de trabajo se produce cuando se verifican determinadas circunstancias que afectan el normal desenvolvimiento de la relación contractual de trabajo y genera una cesación temporal del contrato de trabajo.

Esta figura se caracteriza por su naturaleza temporal, en ocasiones con una duración predeterminada por Ley o por las partes, como sería el caso de la licencia de maternidad o el supuesto de licencia concedida al trabajador para realizar estudios, y en otros casos con una duración indeterminada pero limitada en el tiempo, como lo sería el caso fortuito o fuerza mayor, el cual en principio no se conoce su momento de culminación pero que por la Ley no puede exceder de sesenta (60) días.

Como lo señala Alfredo Montoya, la suspensión del contrato de trabajo “supone la cesación temporal de las prestaciones básicas de ambas partes de la relación jurídica. En cuanto temporal, la suspensión se opone a la extinción del contrato, que es definitiva; en cuanto que cesan las prestaciones del trabajador y del empresario, se diferencia de la mera interrupción retribuida del trabajo.”<sup>2</sup>

La suspensión hace referencia a circunstancias específicas que determinan la imposibilidad de cumplimiento del contrato de trabajo con un carácter específicamente temporal, pues de perdurar en el tiempo dejarían de constituir causas de suspensión para generar la extinción del vínculo laboral.

De esta forma, podemos definir la suspensión de la relación de trabajo como aquella situación extraordinaria en vista de la cual se interrumpe temporalmente el contrato de trabajo y la ejecución de sus prestaciones fundamentales.

De la definición anterior se desprenden los siguientes aspectos que caracterizan la suspensión del contrato de trabajo:

1. *La temporalidad.* El tiempo que dure la suspensión constituye una nota fundamental para distinguir la suspensión de la relación de trabajo de una eventual interrupción colectiva de labores caracterizada por lapsos de paralización breves.
2. *Cesan las prestaciones básicas del contrato de trabajo:* la obligación de prestar los servicios y la obligación de pagar el salario. Sin embargo, dependiendo de la legislación vigente así como del contenido de los acuerdos o convenios individuales o colectivos podrían subsistir algunas prestaciones adicionales durante el período de suspensión.
3. *Continuidad del vínculo laboral.* Una vez cesada la causa que motivó la suspensión de la relación de trabajo, el contrato de trabajo continúa. Ello no obsta para que en determinados casos la suspensión se transforme en una extinción del vínculo laboral por imposibilidad de solventar la situación original que la produjo.

En la medida que la situación particular se caracterice por cada una de las circunstancias descritas estaremos en presencia de una suspensión del contrato de trabajo.

---

<sup>2</sup> MONTOKA, Alfredo. *Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Tecnos, 19º Edición, 1998, p. 430.

### III. SUSPENSIONES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

#### 3.1. *Enunciación legal taxativa o enunciativa*

La LOTTT prevé en el artículo 72 de la LOTTT nueve (9) casos de suspensión de la relación de trabajo, algunas relativas a situaciones extraordinarias relacionadas con el trabajador, otras a situaciones ajenas al trabajador y al patrono, y otras generadas por acuerdo entre las partes.

La enunciación hecha por el legislador no es taxativa, pues existen otros supuestos de suspensión de la relación de trabajo no contemplados expresamente en esta disposición legal. Así tenemos, la suspensión prevista en el artículo 263 de la LOTTT por efectos del amarre temporal de un buque.

Este criterio es compartido por el reconocido autor Napoleón Goizueta, en su artículo “De la Relación de Trabajo”, cuando afirma expresamente:

“Sobre este particular, pensamos que existen razones para acoger el principio de que la enumeración tiene carácter enunciativo y que, en consecuencia, en situaciones similares a las contenidas en la Ley, estaríamos en presencia de esta figura de la suspensión.”<sup>3</sup>

Ciertamente, las causas de la suspensión de la relación de trabajo no pueden limitarse a un listado de hechos predeterminados, pues la complejidad de las relaciones contractuales conlleva necesariamente al reconocimiento de situaciones similares que en determinadas circunstancias impiden el cumplimiento de la ejecución del contrato de trabajo.

Prueba de lo anterior es que la misma LOTTT ha introducido nuevas causas de suspensión de la relación de trabajo tales como el permiso otorgado para el cuidado de un pariente cercano. Obviamente, aún bajo la vigencia de la LOT derogada si las partes acordaban la suspensión de la relación de trabajo para el cuidado de un pariente cercano, dicha suspensión operaba aún cuando no estuviera prevista en la Ley.

De otra parte tenemos, por ejemplo, que la falta de pago continuada y reiterada en el tiempo de una entidad de trabajo beneficiaria de una obra podría genera la imposibilidad absoluta para la contratista de cumplir temporalmente con las obligaciones asumidas en los contratos de trabajo celebrados con sus trabajadores. En este supuesto, el patrono se ve impedido de continuar con la obra y en consecuencia de cumplir con las obligaciones asumidas frente a sus trabajadores, salvo que la falta de pago se deba a un incumplimiento por parte de la empresa contratista o a su propia negligencia.

<sup>3</sup> GOIZUETA, Napoleón. *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*, Barquisimeto, Librería Rincón, 4ta Edición, 2007, p. 87.

cia, supuesto ante el cual consideramos que no es posible invocar una causa ajena a la voluntad de las partes para dar cumplimiento con sus obligaciones.

En todo caso, será preciso analizar el supuesto en concreto, para determinar si efectivamente la imposibilidad es absoluta, sobrevenida, imprevisible, no pudo ser evitada y no haya culpa de la contratista en la cadena de los acontecimientos. Sólo así consideramos que la falta reiterada en el pago puede conllevar a la suspensión de la relación de trabajo e incluso a su extinción, en caso que el patrono no pueda asumir el riesgo en el tiempo y no pueda solventarse la situación en un período prudencial.

Situaciones como las anteriores, así como otras de orden económico, tecnológico u organizativo pueden dar lugar a la suspensión de la relación de trabajo, situaciones las cuales han sido incluidas por algunos autores dentro de la clasificación del caso fortuito o fuerza mayor, y por otros asignadas a una clasificación independiente, y a las cuales haremos referencia posteriormente.

### 3.2. Causas de suspensión

#### a) Incapacidad temporal

De acuerdo con los literales a) y b) del artículo 72 de la LOTTT la incapacidad temporal generada por una enfermedad o accidente de origen ocupacional o común genera la suspensión de la relación de trabajo hasta por 12 meses. Nótese en este sentido, que el origen de la enfermedad o del accidente puede ser común u ocupacional, generando en ambos casos una cesación temporal de la relación de trabajo.

La incapacidad debe ser temporal, pues de ser permanente generaría la extinción de la relación de trabajo por causa ajena a la voluntad de las partes en conformidad con lo previsto en el artículo 76 de la LOTTT y los artículos 35 y 39 del RLOT. Ciertamente, el legislador prevé como causa de extinción de la relación de trabajo las causas ajenas a la voluntad de las partes, entre las cuales el reglamentista incluye “*La incapacidad o inhabilitación permanente del trabajador o trabajadora para la ejecución de sus funciones*” (literal b del artículo 39 RLOT).

En el caso de la incapacidad temporal derivada de una enfermedad o accidente ocupacional los 12 meses previstos de suspensión pueden prorrogarse por 12 meses adicionales conforme lo indica el artículo 79 de la LOPCYMAT, siempre y cuando exista criterio favorable de recuperación por parte del INPSASEL. En este sentido, la suspensión de la relación de trabajo por esta causa puede durar hasta 2 años.

Concluidos los 12 meses adicionales, el trabajador pasará a una de las categorías de discapacidad señaladas por la Ley: (i) discapacidad parcial permanente, (ii) discapacidad total permanente para el trabajo habitual, (iii) discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral o (iv) gran discapacidad. Sin embargo, si el trabajador se ve impedido de reintegrarse a sus labores, la relación de trabajo se extinguirá por causa ajena a la voluntad de las partes.

### **b) Licencia de maternidad y de paternidad**

El literal c) del artículo 72 de la LOTTT establece como causa de suspensión la licencia o permiso por maternidad o paternidad, término más amplio que el descanso pre y post natal previsto en la LOT.

Anteriormente, el descanso por adopción se encontraba regulado en el artículo 387 de la LOT y la licencia de paternidad en la LPFMP que regula la materia, más no estaban incluidos de manera expresa en las causas de suspensión de la relación de trabajo. El legislador realizó un esfuerzo en recoger en una misma norma estas causas de suspensión, más omitió incluir otros como la suspensión de la relación de trabajo por el amarre temporal de un buque previsto actualmente en el artículo 263 de la LOTTT.

La suspensión por descanso pre y post natal tendrá una duración de veintiséis (26) semanas, seis (6) semanas antes del parto y veinte (20) semanas después, o por un tiempo mayor si una enfermedad certificada por un dictamen médico lo indique. Adicionalmente, si el parto sobreviniera después de la fecha prevista el descanso prenatal se extenderá, sin que pueda reducirse la duración del descanso postnatal.

La suspensión de la relación de una trabajadora por descanso por adopción de un niño o niña menor de tres (3) años tendrá una duración de veintiséis (26) semanas contadas a partir de la fecha en que le sea concedida la colocación familiar, conforme lo previsto en el artículo 340 de la LOTTT.

Por su parte, la suspensión por licencia de paternidad tendrá una duración de catorce (14) días continuos a partir del nacimiento del hijo o a partir de la fecha en que sea dado o dada en colocación familiar. El artículo 339 de la LOTTT reconoció legalmente la licencia de paternidad que anteriormente sólo se encontraba regulada en la LPFMP.

### **c) Servicio civil y militar**

La LOT preveía como causa de suspensión de la relación de trabajo el servicio militar obligatorio. Tomando en cuenta que la LCAM aún cuando

mantiene el deber de prestar el servicio militar en la Fuerza Armada Nacional Bolivariana, eliminó el reclutamiento forzoso, la LOTTT modificó la redacción de esta causa de suspensión, haciendo referencia al cumplimiento del deber de prestar servicio civil o militar (literal d del artículo 72 de la LOTTT). De esta forma se amplía la causa de suspensión para incluir aquellos casos en que el ciudadano es llamado para prestar servicio civil como en el caso de los electores seleccionados para prestar el servicio electoral obligatorio<sup>4</sup>.

En estos supuestos la suspensión de la relación de trabajo se mantendrá por el tiempo previsto para cumplir con el deber constitucional de prestar servicio civil o militar.

#### **d) Conflicto colectivo**

El literal e) del artículo 72 de la LOTTT prevé el conflicto colectivo declarado de conformidad con la Ley como una causa de suspensión de la relación de trabajo. De ahí la necesidad que se verifiquen los requisitos de la huelga previstos en el artículo 487 de la LOTTT para que se consideren suspendidas las relaciones de trabajo respectivas: (i) que haya sido presentado un pliego de peticiones conforme a la Ley, (ii) que hayan sido fijados los servicios mínimos indispensables y los servicios público esenciales que no serán afectados por la paralización de labores, y (iii) que hayan transcurrido al menos ciento 120 horas desde el momento de la admisión del pliego de peticiones.

#### **e) Privación de libertad**

Anteriormente, la LOT preveía como causa de suspensión de la relación de trabajo la detención preventiva a los fines de la averiguación judicial o policial. La LOTTT redefinió esta causa de suspensión a la privación de libertad en el proceso penal, siempre y cuando no resulte en sentencia condenatoria (literal f del artículo 72 de la LOTTT).

La intención del legislador es proteger al trabajador que resulte injustamente privado de su libertad y evitar que, una vez obtenida la sentencia absolutoria no disponga de su empleo.

#### **f) Cuidado del pariente cercano y la licencia para estudios**

El artículo 72 de la LOTTT, en los literales g) y h), prevé dos (2) causas de suspensión de la relación de trabajo que tienen origen en el acuerdo de las partes. La primera referida al permiso otorgado 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

<sup>4</sup> Artículo 98 y 113 de la LOPE.

las partes. La segunda relacionada con la licencia concedida al trabajador por el patrono para realizar estudios o para otras finalidades de su interés.

En ambos casos priva un acuerdo entre las partes para suspender la relación de trabajo. Sin embargo, consideramos que resultaba más atinado incluir una sola causa de suspensión referida al mutuo acuerdo de las partes como lo preveía el RLOT de 1999. Lo anterior, porque debería corresponder a las partes determinar libremente si suspenden una relación de trabajo sin que pueda limitarse únicamente a los dos supuestos previstos en la Ley.

Piénsese por ejemplo en el permiso otorgado por el patrono para que el trabajador cuide a un familiar no tan cercano cuando éste no tenga más familiares que puedan hacerlo. Nadie podría cuestionar una suspensión de la relación de trabajo de esta naturaleza. De allí que insistimos en que las causas de suspensión son meramente enunciativas, máxime cuando su finalidad es evitar la terminación de la relación de trabajo procurando la estabilidad en el empleo.

#### **g) Caso fortuito y fuerza mayor**

La legislación venezolana reconoce el caso fortuito y la fuerza mayor como causa eximente de responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones contractuales propias del derecho común, así como causa de suspensión e incluso extinción de la relación de trabajo. No obstante, ni el derecho común, ni la LOTTT o el RLOT definen su alcance, motivo por cual debemos acudir a lo señalado por la jurisprudencia y la doctrina.

Mario De La Cueva, citando a Adrien Sachet, en su obra “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” distingue la fuerza mayor del caso fortuito en los términos siguientes:

“La fuerza mayor es un fenómeno físico o social –inundación o terremoto, guerra civil o bandidaje– por lo tanto, un hecho totalmente desligado de la empresa, en tanto que el caso fortuito es un acontecimiento que si bien escapa a la previsión humana, tiene su causa en el funcionamiento mismo de la explotación, es, para decirlo así, la falta objetiva de la técnica.”<sup>5</sup>

De acuerdo con el citado autor, el caso fortuito incluiría aquellos acontecimientos cuya causa estribe en el funcionamiento de la empresa, como podría ser, circunstancias de orden técnico, financiero o de logística, mientras que la fuerza mayor está referida a un fenómeno físico o social.

---

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, México, Editorial Porrúa, Edición 13, 2005, p. 557.

Para otros autores, el caso fortuito guarda mayor relación con los hechos de la naturaleza, mientras que la fuerza mayor se origina de hechos lícitos o ilícitos del hombre. José Melich Orsini en su obra “Doctrina General del Contrato” señala que “*con la expresión caso fortuito se busca hacer resaltar al carácter imprevisible del acontecimiento, en tanto que la fuerza mayor subrayaría el hecho de la coacción ejercida sobre el deudor y que le ha hecho irresistible el impedimento*”.<sup>6</sup>

No existe un acuerdo absoluto sobre la distinción que hay entre el caso fortuito y la fuerza mayor, o si se trata de términos indistintos, al punto de encontrar criterios diferenciadores en cuanto a la causa del hecho impositivo, al resultado del evento en cuanto incide sobre la prestación o sobre el deudor, a la mayor o menor inevitabilidad del acontecimiento, según el suceso sea interno o externo al círculo de riesgo del deudor, e incluso según la gravedad del suceso.

La jurisprudencia alemana, por ejemplo, acoge mayoritariamente la teoría de distinción entre caso fortuito y fuerza mayor según el suceso sea interno externo al círculo del deudor, asumiendo que los acontecimientos que configuran un caso fortuito provienen de la actividad empresarial en tanto que la fuerza mayor deriva de un suceso extraño o ajeno al círculo de actividad.<sup>7</sup>

En la actualidad ambas expresiones son utilizadas en la mayor parte de los casos como sinónimas, queriendo hacer referencia a los acontecimientos que impiden el cumplimiento de la obligación y que generalmente no pueden preverse.

El CC establece la causa extraña no imputable como causa de inejecución de la obligación y eximente de responsabilidad (artículo 1.271). De hecho hace referencia indistinta al caso fortuito y a la fuerza mayor en el artículo 1.272 del CC al señalar:

“El deudor no está obligado a pagar los daños y perjuicios, cuando, a consecuencia de un caso fortuito o de fuerza mayor, ha dejado de dar o hacer aquello a que estaba obligado o ha ejecutado lo que estaba prohibido.”

Es decir, en ambos casos, ya sea caso fortuito o fuerza mayor, la consecuencia es la misma, una eximente de responsabilidad frente al incumplimiento de las obligaciones contractuales.

<sup>6</sup> MÉLICH, Orsini, José. *Doctrina General del Contrato*, Caracas, 4ta Edición, 2006, p. 504-505.

<sup>7</sup> FERNÁNDEZ, José. *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*, Madrid, Editorial Civitas S.A., 1993, p. 94.

Coincidimos en este sentido con Alberto Martini Urdaneta<sup>8</sup>, al sostener que son cinco (5) las condiciones indispensables para que se verifique un caso fortuito o fuerza mayor y que al fallar alguna de ellas estaría en presencia de cualquier otra situación jurídica distinta a aquellas. Estos requisitos indispensables son los siguientes:

1. Imposibilidad absoluta de cumplir con la obligación (en el supuesto de la suspensión del contrato de trabajo esa imposibilidad es temporal)
2. Que la imposibilidad sea sobrevenida al contrato
3. Que el hecho acaecido y determinante de la situación sea imprevisible
4. Que el hecho imprevisible una vez ocurrido no pueda ser evitado
5. Que no haya habido culpa del deudor en toda la cadena o sucesión de hechos que determinan el incumplimiento del contrato

El artículo 72, literal i) de la LOTTT prevé el caso fortuito o fuerza mayor como causa de suspensión de la relación de trabajo cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores. En este caso la LOTTT incluyó la necesidad de la previa autorización de Inspectoría del Trabajo dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión.

A nuestro modo de ver, carece de sentido pretender que cuando exista una situación extraordinaria de incendio, terremoto, caso fortuito o fuerza mayor deba solicitarse la autorización del organismo administrativo para validar la causa de suspensión de la relación laboral.

Lo anterior, tomando en cuenta que siempre existiría la posibilidad de un control judicial o administrativo posterior en el supuesto que el trabajador, frente a un caso fortuito o fuerza mayor, considere que en realidad lo que existe es un fraude y no un hecho impeditivo de cumplimiento del contrato de trabajo.

La LOTTT al establecer la necesidad de la autorización previa de la Inspectoría del Trabajo quiso evitar situaciones como las producidas durante el “paro cívico” que ocasionó la paralización de un sector de empresas y establecimientos a partir del 2 de diciembre de 2002 y que originó una posición controversial del MPPTSS al exigir el trámite del procedimiento previsto para la modificación de las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o

<sup>8</sup> MARTINI, Alberto. *Suspensión del Contrato de Trabajo*, Caracas, Ediciones Garrido, 2da edición, 1995, p. 180.

la existencia misma de la empresa, a los fines de aplicar la suspensión de la relación de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor.

En este sentido, el MPPTSS sostuvo en Dictamen N° 1 del año 2003 que “la invocación de la fuerza mayor por parte del empleador no puede dar lugar a la imposición de la suspensión de la relación de trabajo”. Así mismo señaló que “si la supuesta fuerza mayor provoca efectivamente una dificultad económica en el empleador, que pudiera dar lugar a la suspensión de la relación de trabajo, ello deberá ser obligatoriamente tramitado mediante el procedimiento previsto en el artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo y 69 y siguientes de su Reglamento”.

De acuerdo con el MPPTSS la suspensión de la relación de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor no operaría de pleno derecho, sino que sería necesaria la introducción por parte del patrono de un pliego de peticiones, y la necesaria negociación con la organización sindical respectiva de acuerdo al procedimiento previsto para los casos de pliegos patronales.

De igual forma, sostuvo el MPPTSS en Dictamen N° 72 del año 2002 que “los patronos que en razón de circunstancias económicas, de progreso o tecnológicas, que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, pueden plantear un conflicto colectivo de trabajo ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción, lo que podría conllevar a la suspensión colectiva de labores con el objeto de superar la situación de crisis económica planteada, siempre y cuando esta suspensión de labores haya sido acordada por unanimidad por la Junta de Conciliación”.

La tendencia del MPPTSS en referencia es considerar que la suspensión de la relación de trabajo debe ser acordada con la organización sindical, sin que sea posible aplicarla sin un procedimiento previo sustanciado ante la Inspectoría del Trabajo.

La LOTTT prevé la necesidad de solicitar la autorización de parte de la Inspectoría del Trabajo para darle efectividad a la suspensión de la relación de trabajo, más no establece un proceso de negociación con la organización sindical para su aplicación, ni un período de consultas previas, último supuesto que es el caso de otras legislaciones como la española.

Tal como lo señalan Manuel Palomeque y Manuel Álvarez, la fuerza mayor y causas económicas o tecnológicas “son dos causas de suspensión diferenciadas que requieren ambas no sólo la existencia del hecho obstativo (fuerza mayor; imposibilidad o excesiva onerosidad que nace de motivos económicos, técnicos, de organización o de producción), sino que también

precisan de su constatación por la autoridad laboral que habrá de instruir el correspondiente expediente administrativo prácticamente igual que para las correlativas causas de extinción por fuerza mayor o por razones económicas o tecnológicas (art. 45.1, i y j. LET y 20 RD 43/1996; el período de consulta se reduce a quince días y habrá de acreditarse necesariamente el carácter coyuntural de la situación de la empresa)”<sup>9</sup>

De esta forma, la legislación española prevé la necesidad de solicitar autorización de la autoridad laboral a los efectos de suspender los contratos de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor. El procedimiento conlleva un período de consultas con los representantes legales y sindicales de los trabajadores quienes tendrán acceso a la documentación necesaria para acreditar las causas y justificar las medidas que serán adoptadas. La autoridad laboral debe verificar o constatar la existencia de la fuerza mayor para luego autorizar la suspensión de los contratos.

En relación con el tiempo que puede durar una suspensión de la relación de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor la LOTTT prevé que no podrá exceder de sesenta (60) días. Ello constituye una limitación incorporada por esta Ley, pues anteriormente la suspensión de la relación de trabajo podía durar más de dicho lapso. Lo que ocurría es que de exceder los sesenta (60) días los trabajadores afectados o trabajadoras afectadas podrán retirarse justificadamente, con lo cual sus efectos patrimoniales se equiparaban a los del despido injustificado.

En nuestra opinión, limitar la suspensión de la relación de trabajo a sesenta (60) días propicia la extinción de la relación de trabajo, cuando lo cierto es, que la causa que origina la suspensión podría extinguirse y permitir la reanudación de las actividades y la preservación del empleo. En este sentido, parecía más ajustada la regulación anterior que permitía la suspensión de la relación de trabajo por el tiempo que dure el caso fortuito y fuerza mayor, y permitía que luego de sesenta (60) días el trabajador terminara justificadamente la relación o esperar que la causa de suspensión terminara para reanudar sus labores.

#### **h) Amarre temporal de buque**

Conforme lo prevé el artículo 263 de la LOTTT el amarre temporal de un buque constituye una causa de suspensión de la relación de trabajo que no está prevista dentro de las causas indicadas en el artículo 72 de la misma

<sup>9</sup> PALOMEQUE, Manuel. *Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, Decimocuarta edición, 2006, p. 696.

Ley, sino que se encuentra dentro del capítulo relativo al régimen especial del trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre.

En este sentido, prevé el legislador que el amarre temporal de un buque no produce la terminación de la relación de trabajo, sino que sólo suspende sus efectos hasta que el buque vuelva al servicio, salvo por lo que respecta a su antigüedad que se mantiene inalterada.

### **i) Circunstancias económicas**

En relación con la posibilidad de considerar circunstancias económicas, técnicas, financieras o de logística como supuestos de un caso fortuito o fuerza mayor tenemos que algunos autores admiten esta posibilidad. En este sentido, Rafael Caldera, haciendo referencia a los supuestos de suspensión de la relación de trabajo señala:

“Con frecuencia, se incluyen hechos de fuerza mayor cuya consecuencia no es la inasistencia de un trabajador a sus faenas, sino la paralización total o parcial de la empresa: tales como los de falta, no imputable al patrono, de materia prima; falta de fondos e imposibilidad de obtenerlos; exceso de producción; otros hechos de fuerza mayor o caso fortuito no imputables al patrono.”<sup>10</sup>

En algunas legislaciones como la española y la mexicana, las circunstancias económicas y tecnológicas constituyen una causa de suspensión de la relación de trabajo distinta e independiente de la fuerza mayor y del caso fortuito.

Así tenemos, que el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores español, apartados i) y j) prevé la “fuerza mayor temporal” y las “causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”, como causas de suspensión del contrato de trabajo<sup>11</sup>.

El texto estatutario no define qué debe entenderse por causa económica, técnica, organizativa o de producción, sin embargo, María Luisa Rodríguez Copé afirma que “La causa económica existirá cuando se dé una situación de crisis, dificultad de desarrollo o de desequilibrio en la cuenta de resultados de la empresa, como consecuencia de problemas de financiación, disminución de pedidos, anulación o pérdidas de encargos y contratos con empresas clientes, etc.”<sup>12</sup>

<sup>10</sup> CALDERA, Rafael. *Derecho del Trabajo*, Argentina, Tomo I, 2da Edición, Editorial El Ateneo, 1960, p. 324.

<sup>11</sup> VALVERDE, Antonio. et al. *Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Tecnos, Décimo Quinta Edición, 2006, p. 691.

<sup>12</sup> RODRÍGUEZ, María. *La Suspensión del Contrato de Trabajo*, Madrid, Lerko Print S.A., 2004, p. 264.

Cabe citar en este sentido a Mario Ackerman, al referirse a las causas económicas como causal de suspensión de la relación de trabajo:

“En términos generales, la expresión “causas económicas” engloba un amplio espectro de circunstancias vinculadas a la actividad de la empresa, ya sea que ésta se vea obligada a adoptar medidas para paliar dificultades, ya sea que deba resolver aspectos estructurales o funcionales; los que generalmente repercuten en el área laboral.”<sup>13</sup>

De otra parte, haciendo referencia a la similitud entre la fuerza mayor y las causas técnicas, organizativas y de producción como supuestos tasados en el ordenamiento jurídico español de suspensión contractual laboral, la autora María Luisa Rodríguez Copé afirma que “la conexión que entre estas dos causas existe está en que, tanto el supuesto típico de imposibilidad sobrevenida (fuerza mayor) como los motivos que producen una excesiva onerosidad para el empresario en el cumplimiento de su prestación salarial (causas económicas, técnicas...), producirán efectos suspensivos si las partes interesadas se atienen a un similar procedimiento prefijado estatutariamente. Sin embargo, uno de los aspectos que mejor muestra las similitudes entre las dos causas es que ambas, a diferencia de lo que ocurre con casi la totalidad de los supuestos del artículo 45, suponen una imposibilidad de prestar trabajo, no referible a la persona del trabajador, sino al empresario, o lo que es igual al funcionamiento de la empresa”.<sup>14</sup>

Tal como lo hemos señalado, la LOTTT prevé una serie de acontecimientos que causan una suspensión de la relación de trabajo, más no tasa expresamente las causas económicas o tecnológicas como uno de ellos.

Sin embargo, consideramos que ello no es óbice para sostener que efectivamente si la empresa se encuentra en una situación económica adversa que ponga en peligro su actividad se podría verificar una suspensión de la relación de trabajo por el tiempo y la situación coyuntural en la que se encuentra la empresa. En efecto, circunstancias financieras particulares pueden dar lugar a una causa que justifique la imposibilidad temporal de dar cumplimiento a la obligación contractual.

Adicionalmente, las situaciones tecnológicas, organizativas y de producción pueden determinar la necesidad de paralizar temporalmente el volumen de empleo de una compañía. Así tenemos, por ejemplo, cuando

<sup>13</sup> ACKERMAN, Mario. *Tratado de Derecho de Trabajo*, Tomo IV, Buenos Aires, Culzone Editores, p. 15.

<sup>14</sup> RODRÍGUEZ, María. *La Suspensión del Contrato de Trabajo*, Lerko Print. S.A. Madrid, 2004, p. 255-256.

existe la necesidad de reestructurar la empresa para la continuación de su funcionamiento, reordenar los recursos materiales o humanos de una compañía para mejorar la competitividad, o frente a una disminución de la producción ya sea por falta de demanda, falta de insumos, o pérdida de contrataciones, entre otros.

Nótese que estas situaciones pueden asimilarse a un caso fortuito o fuerza mayor en la medida que se cumpla con los cinco (5) requisitos indispensables a los cuales nos referimos al analizar la causa de suspensión de caso fortuito y fuerza mayor. No obstante, no siempre se configuran los cinco (5) requisitos de existencia del caso fortuito o fuerza mayor cuando se trata de circunstancias técnicas o económicas, piénsese en la reorganización de los recursos humanos para mejorar la competitividad, situación ante la cual es difícil argumentar que la situación no podía ser prevista o evitada.

Particularmente consideramos que las circunstancias económicas, tecnológicas y organizativas son susceptibles de generar la suspensión del contrato de trabajo individual o colectivo en determinadas ocasiones e incluso conllevar a la extinción del mismo.

En todo caso, ya sea que se considere que las circunstancias técnicas y económicas forman parte de la definición de un caso fortuito o fuerza mayor a tenor de la posición de algunos autores en la materia, o que constituye un supuesto distinto, igualmente constituye una causa extraña no imputable que debe considerarse como causal de suspensión de la relación de trabajo. Lo anterior, tomando en consideración que el artículo 72 de la LOTTT no establece causales taxativas sino meramente enunciativas de los supuestos de suspensión de la relación de trabajo y que la intención fundamental de la figura es evitar la terminación de la relación de trabajo y preservar el empleo.

#### **j) Medida disciplinaria de suspensión**

El artículo 39 del RLOT del año 1999 preveía como supuestos adicionales de suspensión de la relación de trabajo el mutuo acuerdo y la medida disciplinaria adoptada por el empleador. El reglamentista establecía ciertos requisitos para que la medida disciplinaria constituyera una causa de suspensión, a saber:

- ▶ Que no excediere de 15 días continuos
- ▶ Estuviere prevista en la convención colectiva, acuerdo colectivo o reglamento interno de la empresa
- ▶ Se fundamentara en una conducta imputable al trabajador como causa justificada de despido

- ▶ Fuere debidamente notificada por escrito, antes de transcurrir 30 días continuos contados desde aquél en que el patrono haya tenido o haya debido tener conocimiento del hecho que justifique aplicar la medida
- ▶ Se garantice al trabajador el derecho a la defensa

Esta norma fue eliminada por el RLOT de 2006 motivo por el cual una corriente doctrinaria sostiene que ya no es posible suspender disciplinariamente a un trabajador.

Actualmente, la LOTTT no hace referencia a la posibilidad de aplicar una medida disciplinaria que suspenda la relación de trabajo, sin embargo, consideramos que dicha posibilidad continúa existiendo, a pesar de no encontrarse expresamente prevista en la Ley, con fundamento en lo siguiente.

A lo largo del presente estudio hemos sostenido que las causas de suspensión de la relación de trabajo previstas en el artículo 72 de la LOTTT no son taxativas sino meramente enunciativas, toda vez que responden a circunstancias temporales extraordinarias que ameritan que la relación de trabajo se interrumpa o cese temporalmente en sus efectos, pero que permiten que la misma se reanude una vez cesada la causa. Se busca con esta figura preservar el empleo.

El propio legislador reconoce que las causas no son taxativas al incorporar nuevas causas de suspensión en el artículo 72 de la LOTTT que anteriormente no se encontraban previstas y al prever otra causa de suspensión como el amarre temporal de un buque en una norma distinta a la mencionada.

De otra parte, la LOTTT me permite despedir justificadamente a un trabajador cuando incurra en alguno de los supuestos legalmente previstos. Si el patrono puede despedir a un trabajador por incurrir en una de las causas justificadas de despido, no encontramos razón alguna para sostener que no pueda suspenderlo temporalmente como una medida disciplinaria en lugar de despedirlo. Esta solución buscaría aplicar una medida disciplinaria menos perjudicial que la del despido.

Se podría sostener que en el marco de la modificación del régimen de estabilidad contenida en la LOTTT y la situación actual de inamovilidad que favorece a la gran parte de los trabajadores del país, el despido justificado en la debe ser validado mayoría de los casos por un organismo administrativo, lo que se contrapondría a la medida disciplinaria que es tomada unilateralmente por el patrono sin que exista una verificación por parte de alguna autoridad gubernamental.

Si bien lo anteriormente señalado es cierto, consideramos que el trabajador siempre tendría posibilidad de objetar la medida disciplinaria de suspensión. Adicionalmente, consideramos que la medida disciplinaria de suspensión tendría que cumplir con ciertos requisitos para considerarse válida, como por ejemplo que garantice el derecho a la defensa del trabajador, se instruya mediante un procedimiento que el trabajador conozca previamente por encontrarse debidamente documentado en el contrato de trabajo, reglamento interno de la entidad de trabajo o la convención colectiva de trabajo, y que se fundare en alguna de las causas que justifiquen legalmente su despido.

Evidentemente, con lo que no podemos estar de acuerdo es que de aplicarse la medida disciplinaria de suspensión de la relación de trabajo, el patrono luego pretenda despedir justificadamente al trabajador por los mismos hechos, pues se estaría sancionando al trabajador dos veces por el mismo hecho, lo cual contraría los principios básicos y constitucionales de las sanciones.

**a. Diferencias entre la suspensión de la relación del trabajo y la interrupción colectiva de labores**

El RLOT en su artículo 86 introdujo una figura particular referida a la interrupción colectiva de labores entendida como una paralización de breve plazo por causa de fuerza mayor de las actividades ejecutadas en la entidad de trabajo o de una de sus fases productivas.

Establece el artículo 86 del RLOT:

“Por interrupción colectiva del trabajo se entiende 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 patrono o patrona 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 del trabajo compensatorio a que se refiere el artículo 203 de la Ley Orgánica del Trabajo.”

El reglamento prevé en estos casos que el patrono está obligado a pagar el salario causado durante el período de interrupción colectiva de labores y podrá, si lo estimare conveniente, exigir la ejecución del trabajo compensatorio a que se refiere el derogado artículo 203 de la LOT, actualmente artículo 181 de la LOTT. De esta forma, la LOTT establece que las recuperaciones de las horas de trabajo no podrán hacerse sino durante un máximo de veinte (20) días cada año y dentro de un plazo razonable y la prolongación de jornada no podrá exceder de una (1) hora diaria para cada trabajador.

Adicionalmente, por el trabajo compensatorio de las horas perdidas, el trabajador percibirá la remuneración ordinaria correspondiente a dichas horas, con lo cual, no sólo recibe el pago del tiempo durante el cual fue interrumpida la labor como una suerte de indemnización, sino adicionalmente el pago de las horas laboradas que posteriormente son recuperadas.

Tal como se observa, la definición legal de la interrupción colectiva de trabajo se asemeja a la suspensión de la relación de trabajo por fuerza mayor en su causa, sin embargo, la interrupción se verifica por un *lapso previsiblemente breve*, mientras que la suspensión, aún cuando existe la expectativa que eventualmente cese y de lugar a la reanudación del contrato de trabajo, no es previsiblemente breve, pues puede ser de hasta sesenta (60) días, motivo por el cual se libera al patrono del cumplimiento del pago del salario.

La interrupción colectiva del trabajo alude a situaciones inmediatas de paralización de corto tiempo, tales como una tormenta cuando las labores se prestan necesariamente al aire libre y no es posible su continuación, la falla mecánica de un avión, respecto a las labores del piloto y sus tripulantes, la falla de una maquinaria específica que interrumpe alguna fase de producción e impide a sus operarios la continuación de sus labores.

Consideramos en este sentido, que el concepto de fuerza mayor como causa de la interrupción colectiva de labores en la legislación venezolana ha sido entendida como inclusive de todas aquellas situaciones que en determinado momento paralizan las actividades de la empresa o una fase operativa de la misma por un lapso previsiblemente breve y que no sean imputables a ninguna de las partes.

Como lo señala Juan José Fernández Domínguez:

“Tal duda tiene su raíz última en la defensa doctrinal de una nítida distinción entre caso fortuito y fuerza mayor que, sin embargo, se entiende superada en las modernas construcciones doctrinales que defienden la categoría de imposibilidad no imputable –y, por tanto, imprevisible– al deudor como solución última a los problemas, muchas veces de forma más que de fondo, a que dicha dualidad conduce; pudiendo entenderse, conforme a lo expuesto, que no importa tanto calificar las interrupciones como casos o como *vis maior*, sino como impedimentos temporales no debidos a culpa o dolo de ninguna de las partes contratantes que no alcanzan la dimensión suspensiva.”<sup>15</sup>

De esta forma, la interrupción colectiva de trabajo no incluye situaciones tales como incendios si el evento era previsible o podía haberse evitado si

<sup>15</sup> FERNANDEZ, Juan. *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*, Madrid, Editorial Civitas S.A., 1993, p. 241.

se hubieren adoptado las medidas de prevención exigidas, fallas de maquinarias por falta de mantenimiento patronal, ausencia de materia prima si se debe a negligencia patronal, casos en los cuales, aunque consideramos que el patrono tendría que pagar el salario durante el tiempo de paralización, no podría exigir la compensación de las horas perdidas.

En todo caso, la característica fundamental para determinar si estamos en presencia de una interrupción colectiva de trabajo o una suspensión de la relación de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor deviene de la dimensión de la situación, que de ser previsiblemente breve implicará una interrupción, mientras que de no serlo configurará una suspensión. Nótese que el pago del equivalente al salario durante el tiempo que dure la interrupción ayudará en gran medida determinar si estamos en presencia de esta figura o de una suspensión, pues mientras en la interrupción por tratarse de períodos cortos se exige el pago del equivalente al salario, en el caso de la suspensión la situación particular amerita liberar al patrono de dicha carga.

#### **IV. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

##### *4.1. Suspensión de las obligaciones fundamentales del contrato de trabajo*

El efecto fundamental de la suspensión de la relación de trabajo es que cesa temporalmente la obligación de cumplir con las prestaciones fundamentales de la relación de trabajo: la prestación del servicio y el pago del salario.

Sin embargo, la LOTTT incorporó una innovación importante cuando la suspensión se origina en una enfermedad o accidente común u ocupacional, en cuyo caso, el patrono pagará al trabajador la diferencia entre el salario devengado y lo que pague el ente correspondiente en materia de seguridad social. Señala igualmente el legislador, que el patrono deberá pagar la totalidad del salario cuando el trabajador no se encuentre afiliado a la seguridad social.

Sobre el particular, consideramos que el monto pagado al trabajador por el patrono en los referidos supuestos no es técnicamente el salario del trabajador sino una suerte de indemnización o prestación, pues el salario se percibe como contraprestación al servicio prestado y en estos casos no existe prestación de servicio. Como señalamos anteriormente, el efecto principal de la suspensión de la relación de trabajo es que cesa la obligación de pagar el salario y de prestar el servicio para el cual fue contratado.

De esta forma, el ente competente en materia de seguridad social paga indemnizaciones a los trabajadores durante el tiempo que dure la suspensión de la relación de trabajo por enfermedad o accidente, pero las

indemnizaciones que paga el referido ente no puede considerarse salario. Lo mismo sucede cuando es el patrono el obligado a pagar la diferencia entre el salario devengado y el monto pagado por la seguridad social, o el monto equivalente al salario íntegro cuando no haya inscrito al trabajador en la seguridad social. Se tratan de indemnizaciones o prestaciones, pero de ninguna manera de salario.

La referida distinción cobra relevancia al tomar en consideración que la LOTTT incorporó el cómputo del tiempo de suspensión de la relación de trabajo en la antigüedad del trabajador, punto que analizaremos a continuación.

#### *4.2. Cómputo del tiempo de suspensión en la antigüedad del trabajador*

Una de las innovaciones importantes de la LOTTT en materia de suspensión de la relación de trabajo fue que incorporó el cómputo de la suspensión en la antigüedad del trabajador, sin embargo, no aclara su aplicación en la práctica.

Entendemos por ejemplo que la referida consecuencia tendrá implicación sobre la antigüedad que debe considerarse para que el trabajador tenga derecho a las vacaciones. No obstante, no podría tener efecto sobre el cálculo de la participación en los beneficios de las entidades de trabajo, pues para ello debe tomarse en consideración el total de salarios devengados por el trabajador durante el respectivo ejercicio anual, siendo que, durante el lapso de suspensión de la relación de trabajo, no se devenga salario. Lo mismo sucede cuando la causa de suspensión es la enfermedad o el accidente, pues como lo explicamos en el subcapítulo anterior, lo que percibiría el trabajador sería una indemnización o prestación que no se considera salario.

En el caso de las prestaciones sociales, el cómputo del tiempo de suspensión en la antigüedad del trabajador conlleva a la interrogante respecto a su aplicación, especialmente en el caso de la garantía de prestaciones sociales. Efectivamente, el artículo 142 de la LOTTT prevé: i) la garantía de prestaciones sociales en virtud de la cual el patrono deberá depositar o acreditar en la contabilidad de la entidad de trabajo el equivalente a 15 días cada trimestre, calculado con base en el último salario devengado, ii) el cálculo del retroactivo de prestaciones sociales calculado con base en 30 días por cada año de servicio o fracción superior a los 6 meses calculada al último salario.

Tomando en cuenta que durante la suspensión de la relación de trabajo el trabajador no devenga salario, consideramos que el patrono no tiene obligación de depositar o acreditar los 15 días de garantía de prestaciones sociales durante el tiempo que dure la suspensión. Lo anterior por cuanto la garantía de prestaciones se calcula sobre el último salario devengado. Si

no existe un salario devengado, no existe el supuesto que genera el depósito o la acreditación.

Distinto es el caso del cálculo del retroactivo de prestaciones sociales que debe hacerse al final de la relación de trabajo para determinar el monto más favorable en relación con la garantía de prestaciones sociales que deberá pagarse al trabajador. En el caso del retroactivo, se calculan 30 días por año de servicio o fracción superior a 6 meses al último salario. En este supuesto, los años que se computan incluirán el tiempo de suspensión de la relación de trabajo.

En síntesis, consideramos que la inclusión del tiempo de suspensión de la relación de trabajo en la antigüedad del trabajador tendrá efecto práctico en la medida que el beneficio a considerar no dependa del salario efectivamente devengado por el trabajador.

#### *4.3. Obligaciones que deben cumplirse durante la suspensión*

El artículo 73 de la LOTTT prevé que durante la suspensión de la relación de trabajo el patrono deberá continuar cumpliendo con ciertas obligaciones:

Dotación de vivienda y alimentación en cuanto fuere procedente. Con ello se reconoce legalmente la obligación que ya se encontraba prevista en el artículo 34 del RLOT. En este sentido, si el patrono se encuentra obligado legal o convencionalmente a proveer vivienda y alimentación al trabajador, no puede suspender estas obligaciones durante el tiempo que se encuentre interrumpida la relación de trabajo.

Las cotizaciones establecidas por el Sistema de Seguridad Social. En la LOT se hacía referencia al mantenimiento de las prestaciones establecidas por la Seguridad Social. No se hacía referencia a las cotizaciones. En ese sentido, se protegía al trabajador para que continuara percibiendo sus prestaciones o indemnizaciones de parte del ente competente en seguridad social. Actualmente, desconocemos la intención del legislador, pues al hacer referencia a las cotizaciones pareciera que el patrono debe continuar cotizando a la seguridad social, lo cual carece de sentido, pues la cotización se calcula sobre el salario devengado por el trabajador y durante la suspensión no devenga salario.

Las obligaciones convenidas para estos supuestos en las convenciones colectivas. Si la convención colectiva prevé que deben mantenerse ciertas obligaciones durante el lapso de suspensión de la relación de trabajo, el patrono debe cumplir con ello. Consideramos que está demás incluir este supuesto, pues aún cuando no lo estableciera expresamente la Ley, el patrono está obligado a cumplir con lo pactado.

Los casos que por motivo de justicia social establezcan los reglamentos y resoluciones de esta Ley. Actualmente, el RLOT prevé en el artículo 34 el mantenimiento de dotación de vivienda y alimentación en cuanto fuere procedente, obligación ya prevista por la Ley. Entendemos que el legislador quiso dejar abierta la posibilidad que un futuro reglamento o resolución estableciera otras obligaciones.

Prohibición de despido, traslado o desmejora. Durante la suspensión el trabajador goza de inamovilidad por lo que no podrá ser despedido, trasladado ni desmejorado, sin causa justificada debidamente autorizada por la Inspectoría del Trabajo, mediante el procedimiento de Ley.

## V. LA REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

La suspensión del trabajo es temporal, lo que implica que una vez cesada la causa que dio origen a la suspensión el trabajador deberá reincorporarse al trabajo en las mismas condiciones que existían antes de la ocurrencia de la suspensión, es decir, con el mismo puesto de trabajo, la misma jornada, los mismos beneficios y condiciones laborales. Claro está, que pueden existir circunstancias que impidan que el trabajador se reintegre en las mismas condiciones que tenía con anterioridad.

Este no es el caso que el puesto de trabajo haya sido ocupado por otro trabajador, pues tal como lo prevé el artículo 74 de la LOTTT, aún cuando el patrono haya tenido que proveer su vacante temporalmente, el trabajador afectado por la suspensión será reintegrado a su puesto de trabajo al cesar la suspensión.

Nos referimos al caso del trabajador que por accidente o enfermedad resulte discapacitado para desempeñar las funciones inherentes a su puesto de trabajo, u otras circunstancias especiales, que ameriten que el trabajador sea reubicado en un puesto de trabajo adecuado a la nueva situación (artículo 75 de la LOTTT).

En relación con la oportunidad en la cual debe reintegrarse el trabajador, el artículo 34 del RLOT establece una distinción dependiendo del supuesto que dio origen a la suspensión, con fundamento en las causas previstas en la LOT. Aplicando esta norma a las causas de suspensión de la relación de trabajo previstas actualmente en la LOTTT concluiríamos:

- ▶ Cuando la suspensión tenga origen en (i) enfermedad o accidente común u ocupacional, (ii) licencia de maternidad y paternidad, (iii)

conflicto colectivo, o (iv) caso fortuito o fuerza mayor, el trabajador deberá reintegrarse al día hábil siguiente.

- ▶ Cuando la suspensión tenga origen en la licencia concedida al trabajador para estudios u otras finalidades de su interés, el trabajador deberá reintegrarse el día pactado por las partes, o en su defecto, al día hábil siguiente.
- ▶ Cuando la suspensión tenga origen en (i) el cumplimiento del deber de prestar servicio civil o militar, ó (ii) la detención privativa de libertad en proceso penal siempre que no medie sentencia condenatoria, el trabajador deberá reintegrarse dentro de los 5 días hábiles siguientes.
- ▶ Cuando la suspensión tenga origen en el permiso para el cuidado del cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad en caso de necesidad, el RLOT no hace referencia a la oportunidad para reintegrarse al trabajo. Consideramos que el trabajador debería reintegrarse el día pactado por las partes, o en su defecto, al día hábil siguiente, aplicando analógicamente lo dispuesto para la licencia otorgada para estudios del trabajador.

## VI. CONCLUSIONES

La suspensión de la relación de trabajo supone una situación extraordinaria en vista de la cual se interrumpe temporalmente el contrato de trabajo y la ejecución de sus prestaciones fundamentales. La referida figura se caracteriza por su temporalidad, el cese de las prestaciones básicas derivadas del contrato de trabajo y la continuidad de la relación de trabajo.

La enunciación hecha por el legislador en el artículo 72 de la LOTTT no es taxativa, pues existen otros supuestos de suspensión de la relación de trabajo no contemplados expresamente en esta disposición legal, como lo serían el amarre temporal de un buque, acuerdos entre las partes, medidas disciplinarias y circunstancias económicas, tecnológicas u organizativas que conlleven el cese temporal de las labores.

La LOTTT incorpora modificaciones importantes al régimen de suspensión de la relación de trabajo. Así tenemos, nuevas causas de suspensión y el reconocimiento legal de otras que anteriormente sólo se encontraban previstas en legislación especial. La Ley reconoce el cómputo de la suspensión como parte de la antigüedad del trabajador. De igual forma limita la suspensión por caso fortuito y fuerza mayor a un máximo de 60 días y a la

previa autorización del organismo administrativo correspondiente. Igualmente, garantiza al trabajador afectado de suspensión por enfermedad o accidente recibir de su patrono una parte o el monto total equivalente a su salario, dependiendo del caso.

La característica fundamental para determinar si estamos en presencia de una interrupción colectiva de trabajo o una suspensión de la relación de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor deviene de la dimensión de la situación, la cual de ser previsiblemente breve implicará una interrupción, mientras que de no serlo configurará una suspensión.

La suspensión conlleva el cese de las obligaciones fundamentales de la relación de trabajo, como pagar el salario y prestar el servicio, sin embargo, el patrono debe continuar cumpliendo con determinadas obligaciones como la dotación de vivienda y de alimentación si fuere el caso, así como las obligaciones previstas en este sentido en la convención colectiva de trabajo. De otra parte el trabajador estará protegido de inamovilidad durante el tiempo que dure la suspensión.

Dependiendo del origen de la suspensión, una vez que cese la causa el trabajador estará obligado a reincorporarse al trabajo el día hábil siguiente, dentro de los 5 días hábiles siguientes o cuando las partes lo hayan acordado.