



Suspensión de los efectos de la relación laboral

La relación laboral se inicia cuando una persona acepta prestar sus servicios personales subordinados a un tercero, denominado patrón, y este último se obliga a pagar por la prestación de los citados servicios una cantidad en numerario, conocida con el nombre de salario.

RODOLFO JERÓNIMO PÉREZ
Presidente de la Comisión Fiscal 2
del Colegio de Contadores Públicos de México.

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, por lo cual se ejecuta y permanece a lo largo del tiempo, y el vínculo laboral se genera con la idea de que perdure durante todo el tiempo pactado en el contrato si se habla de una relación por obra o tiempo determinado, o bien puede desempeñarse por tiempo indeterminado. En este último caso, la relación laboral perdurará mientras exista la voluntad de las partes; en caso contrario, el efecto será la terminación de la relación laboral, bien sea a causa de un despido justificado o injustificado por parte del patrón, o por renuncia del trabajador; por así convenir a sus intereses personales.

Esta continuidad en la relación laboral, no obstante, admite ciertos periodos en los cuales pueden quedar sin efecto las obligaciones básicas tanto del patrón como del trabajador; es decir, en este lapso el patrón se encuentra liberado de la obligación de pagar el sueldo, y el trabajador, de prestar sus servicios subordinados. Tal periodo es conocido como suspensión de los efectos de la relación laboral. La suspensión repre-

senta entonces una pausa, un intervalo de tiempo que, sin afectar la subsistencia del contrato laboral, libera en forma temporal al trabajador y al patrón del cumplimiento de sus obligaciones esenciales.

Es importante enfatizar que la suspensión es diferente de la terminación laboral, ya que este último caso lleva a la conclusión o extinción de la relación laboral, mientras que en la suspensión ésta se detiene o difiere por algún tiempo y su objeto no es concluir la relación, sino simplemente ponerla en pausa. Una vez que cesan las causales de suspensión, la relación de trabajo continúa en el punto donde se quedó antes de la suspensión.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, las siguientes:

a) La enfermedad contagiosa del trabajador o la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

En estos casos, la suspensión se dará desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en que se produzca la incapacidad para el trabajo hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o antes, si desaparece

la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

b) La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria o el arresto del trabajador; desde el momento en que éste acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de 15 días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo.

c) El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos obligatorios conforme a la Constitución, tales como alistarse en la guardia nacional, participar como consejero electoral y el servicio social, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos hasta por un periodo de seis años.

d) La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Par-



ticipación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos hasta por un periodo de seis años.

- e) La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho hasta por un periodo de dos meses.
- f) La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, desde la fecha de conclusión de la temporada hasta el inicio de la siguiente.

Las causas de suspensión mencionadas conllevarán a analizar diversos efectos que pueden presentarse en la relación laboral, tales como si la suspensión debe o no considerarse como tiempo trabajado para efectos del cálculo de las diversas prestaciones que deben darse al trabajador. Por citar un ejemplo, piénsese en un trabajador de planta que el sábado 27 de enero de 2018 sufre un accidente mientras manejaba rumbo a casa de sus padres, y obtiene una incapacidad calificada por el IMSS como enfermedad general, es decir, una incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo. Dada la gravedad de sus lesiones y la terapia de rehabilitación requerida, la incapacidad de ese trabajador termina el 31 de diciembre de 2018.

En este ejemplo, el periodo transcurrido desde el 27 de enero hasta el 31 de diciembre de 2018 ¿debería computarse como tiempo laborado para efectos del pago sus diversas prestaciones (vacaciones, aguinaldo, PTU, etcétera)? Tomando en consideración que dichas prestaciones se calculan sobre la base del salario y los días de servicio prestados, se entendería que no habría tales obligaciones, al haberse suspendido la relación laboral a partir del 27 de enero de 2018 y haberse reanudado el 1º de enero de 2019, una vez terminada la incapacidad. Por otra parte, si el patrón decidiera rescindir la relación laboral, el trabajador podría alegar un despido injustificado, toda vez que se trata de causales de suspensión amparadas con el certificado de incapacidad temporal del IMSS y no de una terminación de la relación.

Por último, debido a que en cada caso de suspensión temporal existen plazos diferentes, resulta importante que el patrón los analice uno por uno, ya que no habrá obligación de pagar sueldos al trabajador que se encuentre en este supuesto, y por ende el patrón tampoco estaría obligado al pago de algunos ramos de las cuotas de seguridad social ni de las cuotas al Infonavit 🛑

LA SUSPENSIÓN ES DIFERENTE DE LA TERMINACIÓN LABORAL, YA QUE ESTE ÚLTIMO CASO LLEVA A LA CONCLUSIÓN O EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, MIENTRAS QUE EN LA SUSPENSIÓN ÉSTA SE DETIENE O DIFIERE POR ALGÚN TIEMPO Y SU OBJETO NO ES CONCLUIR LA RELACIÓN, SINO SIMPLEMENTE PONERLA EN PAUSA. UNA VEZ QUE CESAN LAS CAUSALES DE SUSPENSIÓN, LA RELACIÓN DE TRABAJO CONTINÚA EN EL PUNTO DONDE SE QUEDÓ ANTES DE LA SUSPENSIÓN.