LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: CLASES Y CAUSALES

Ronni David SÁNCHEZ ZAPATA (*)

RESUMEN EJECUTIVO

En toda prestación de servicios dependientes fluyen distintas obligaciones a ser cumplidas por ambas partes que conforman la relación de trabajo. Sin embargo, existen situaciones concretas por las cuales las partes llegan a suspender el cumplimiento de dichas obligaciones asumidas, sin llegar a extinguir la relación de trabajo suscitada; estos son los denominados supuestos de suspensión de la relación laboral, los cuales han sido incluidos en la normativa laboral y que, a través del presente tópico, procederemos a desarrollar.

Introducción

Las relaciones de trabajo se configuran efectivamente en virtud de la aparición de los elementos característicos a toda prestación dependiente de servicios, siendo estos, la subordinación, el trabajo personal prestado y el pago de la remuneración pactada por las partes respecto del servicio prestado, indicándose que en dichas relaciones laborales entabladas, se prima –por parte de la norma laboral–, la contratación indeterminada de los servicios que van a ser prestados por el trabajador, es decir, al momento de realizar la contratación de trabajadores el empleador deberá optar por darle prioridad a la prestación continua de los servicios brindados por el trabajador que contrate, esto es a lo que en la doctrina se denomina "tracto sucesivo", debido a la preferencia de la permanencia del trabajador en la realización del servicio para el cual se le contrata.

Sin embargo, existen situaciones que han sido observadas por el legislador y que conllevarían que la contratación pueda ser objeto de suspensión respecto de sus efectos, es decir, existen situaciones en las cuales las partes de la relación de trabajo se ven en la imposibilidad de atender a sus obligaciones particulares asumidas, lo que causa un cese temporal de la prestación del servicio, y por ende, del cumplimiento de sus respectivas obligaciones. Siendo que, este cese temporal puede originarse indistintamente por causas atribuidas tanto al empleador como el trabajador.

Si bien existe una configuración respecto de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo y sus efectos, ello no lleva al desconocimiento de ciertos aspectos relativos a la celebración de la relación de trabajo que continuarán vigentes para las partes, aspectos tales como la protección de los beneficios laborales que ha acumulado el trabajador, la buena fe laboral en la determinación de los supuestos de suspensión de labores, entre otros aspectos que velarán por el respeto de la contratación y vínculo laboral acaecido, con sustento en el

(*) Abogado, asesor de *Soluciones Laborales*. Titulado en Derecho por la Universidad de San Martín de Porres. Especialista en Derecho Corporativo, miembro de la orden en el Colegio de Abogados de Lima.

derecho constitucionalmente establecido[1] de no solo acceder a un puesto efectivo de trabajo sin discriminación, sino también del derecho a mantener dicho puesto de trabajo al cual el trabajador ha accedido.

I. La suspensión del contrato de trabajo

Se entiende por la palabra suspensión a la acción y efecto de la palabra suspender, la cual es definida por la Real Academia de la Lengua Española en su segunda acepción como: "Detener o diferir por algún tiempo determinado una acción u obra". Es de esa definición que podemos partir aparejando el término coloquial de suspensión, al ámbito eminentemente laboral, derivando que por suspensión del contrato de trabajo, se establece un periodo determinado en el tiempo, en el cual cesan las obligaciones propias a las que se sujetan las partes, una vez celebrado un vínculo contractual laboral, por el cual se deben prestaciones mutuamente. Sin embargo, con base en el convenio de suspensión del contrato de trabajo, previamente celebrado por las partes, dichas obligaciones cesan respecto de su realización de manera parcial, debido a la determinación de una de ellas o ambas, siendo aquí donde nace la clasificación de la suspensión del contrato de trabajo que analizaremos más adelante.

Esbozado el significado de la palabra que da pie a esta particular situación laboral a la que pueden arribar las partes respecto del contrato de trabajo que celebran, debemos mencionar que de los tres elementos característicos que configuran toda relación de trabajo, es el elemento de la remuneración el que tiene mayor incidencia en la determinación de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, y dicha incidencia influye directamente en la determinación de la clasificación que la propia ley laboral[2] ha establecido una vez determinada la suspensión del contrato de trabajo. Sobre este aspecto particular de la suspensión del contrato de trabajo, el profesor Gómez Valdez[3] expone que:

> "La suspensión del contrato de trabajo, en teoría, siempre traerá consigo la suspensión del pago de las remuneraciones por el carácter sinalagmático del propio contrato, y porque se impone, además, el principio *exceptio non adiplendi contractus*, vale decir, que el empleador no se obligara a remunerar un trabajo no ejecutado (suspensión de modo perfecto), pero no obstante ello, el contrato de trabajo permanecerá vigente. Hay sin embargo, suspensiones que deberán ser abonadas por el empleador o por un tercero, que para estos últimos, por ahora, vienen siendo cubiertos por EsSalud (suspensión de modo imperfecto), pago que se realizará no obstante inexistir la prestación laboral".

Ahora bien, hay que determinar expresamente frente a qué clase de suspensión del contrato de trabajo se encuentra el empleador, para poder determinar los efectos del mismo respecto del pago de la remuneración, y del mismo modo, para poder diferenciar un supuesto de suspensión de una de extinción de la relación de trabajo, ya que, por ejemplo, un trabajador puede dejar de prestar servicio efectivo a favor de su empleador derivado de una contingencia de su salud –sea indistintamente por accidente o enfermedad–. Sin embargo, el hecho de que el trabajador inasista a prestar sus servicios efectivos para los cuales fue contratado en virtud de dicha contingencia, puede generar un supuesto de suspensión imperfecta del contrato de trabajo, siempre y cuando el trabajador pueda corroborar debidamente la contingencia de salud suscitada a través del descanso médico respectivo declarado a su favor, e informado debidamente a su empleador, ya que de no ser informado este hecho o de no generarse un descanso médico a favor del trabajador, la inasistencia injustificada por más de tres días consecutivos al trabajo generará la comisión de la falta grave laboral denominada "abandono de puesto de trabajo", la misma que configurada como tal, extinguirá la relación de trabajo, previo inicio del procedimiento de despido por parte del empleador.

Entonces, como queda expresado, existe un límite puntual entre los supuestos de suspensión –indistintamente a las clase de suspensión presentada–, y las causas que, suscitadas, pueden llegar a extinguir válida y legalmente la relación de trabajo, por lo que el empleador debe procurar establecer debidamente, tanto la clase de suspensión que está operando, como el supuesto puntual dentro de dicha clase de suspensión de la contratación realizada con su trabajador, ello a efectos de desterrar vicisitudes, así como generar contingencias en contra de la relación laboral suscitada.

Ahora bien, a efectos de ahondar un poco más en el tratamiento que le da la doctrina a la figura laboral de la suspensión del contrato de trabajo, exponemos lo que el profesor Cruz

(1) Constitución Política del Perú, año 1993
Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
Artículo 27.- La ley otorga al trabajador protección adecuada contra el despido arbitrario.

(2) Clasificación de suspensión del contrato de trabajo en perfecta e imperfecta, establecida por el artículo 11 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

(3) GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Derecho del Trabajo*. 2ª edición, Editorial San Marcos, Lima, 2007, p. 257.

Villalón[4] sostiene sobre la suspensión de la relación laboral, el cual expone que:

> "La suspensión supone la interrupción temporal de los efectos básicos de la relación laboral motivada por la concurrencia de una determinada causa optativa de su normal desenvolvimiento. En realidad lo que se suspenden son las prestaciones principales recíprocas de ambas partes de trabajar y abonar el salario, en tanto que perviven el resto de los derechos y deberes de la relación laboral".

Observamos en la argumentación expuesta por el profesor Cruz, un aspecto sustancial atribuible a todos los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, y este es el hecho de su temporalidad, es decir, que cualquier clase de suspensión que se presente en el contrato de trabajo por determinación de la partes, debe estar sujeta a un periodo sostenido de tiempo en el cual va a fluir el supuesto de suspensión, teniendo en cuenta que dicho periodo de tiempo o temporalidad de la suspensión, en ningún caso debe ser mayor al periodo de tiempo en que tendrá vigencia la relación de trabajo, caso contrario, el supuesto de suspensión devendrá en inútil e innecesario respecto de su celebración.

II. Clases de suspensión del contrato de trabajo

La norma laboral nacional[5] que regula los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, establece expresamente una clasificación en las suspensiones que pueden operarse, determinándolas en suspensión perfecta de labores y suspensión imperfecta de labores, clasificación que pormenorizaremos en las siguientes líneas.

Sobre esta clasificación podemos volver a resaltar que el elemento que toma mayor relevancia a efectos de poder determinar, qué clase de suspensión del contrato de trabajo está operando el empleador con su trabajador, es la remuneración, ya que el otorgamiento o no de esta, clasificará el supuesto de suspensión por el que se encuentra transitando la relación de trabajo. Para fines didácticos expondremos, primeramente, un esquema clasificatorio de las clases de suspensión y los supuestos atribuibles a cada una de dichas clases (ver cuadro N° 1):

CUADRO N° 1

CLASES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUPUESTOS DE SUSPENSIÓN ATRIBUIBLES A CADA CLASE

Suspensión perfecta	Suspensión imperfecta
1. La incapacidad temporal comprobada (derivada de accidente o enfermedad común o de trabajo), que originen el otorgamiento de descansos médicos, y que, superando el plazo de veinte (20) días calendario al año, generen el pago de subsidios a favor del trabajador.	1. La incapacidad temporal (derivada de accidente o enfermedad común o de trabajo), que originen el otorgamiento de descansos médicos hasta un máximo de veinte (20) días calendario al año.
2. La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el servicio militar.	2. La maternidad en sus distintos y particulares supuestos.
3. La sanción disciplinaria laboral.	3. El descanso vacacional.
4. El ejercicio del derecho de huelga.	4. El permiso y la licencia para desempeñar cargos sindicales.
5. La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad.	5. El permiso o licencia con goce remunerativo concedido unilateralmente por el empleador.
6. La inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superior a tres meses.	6. La licencia por paternidad.
7. El permiso o licencia sin goce remunerativo concedido por el empleador.	7. La licencia para trabajadores con familiares enfermos o accidentados gravemente.
8. El caso fortuito y la fuerza mayor.	8. La licencia laboral por adopción de menores de edad por parte del trabajador.
9. Las faltas injustificadas del trabajador al centro de trabajo.	9. La licencia por cierre temporal al empleador debido a la comisión de una infracción tributaria.
10. El desarrollo de una labor intermitente por la cual es contratado el trabajador.	10. Otros establecidos por norma expresa.
11. La invalidez absoluta temporal.	
12. Otros establecidos por norma expresa.	

Ahora bien, entrando al detalle de la clasificación esbozada por la norma laboral podemos establecer la misma conceptualizándola según el detalle de los siguientes acápites.

1. Suspensión perfecta del contrato de trabajo

Se entiende por suspensión perfecta del contrato de trabajo a aquellas

(4) CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de Derecho del Trabajo*. 2ª edición, Editorial Tecnos, Madrid 2009, p. 342.

(5) Ley de productividad y competitividad laboral, aprobada por el Dec. Supremo Nº 003-97-TR.

situaciones donde las partes, por fuerza normativa o común acuerdo entre ellas, suspenden las obligaciones asumidas por parte del trabajador frente al cargo o servicio que desempeña dependientemente para su empleador, es decir, cesa temporalmente la obligación de prestar el servicio efectivamente por parte del trabajador, pero subsistiendo la obligación del empleador de seguir abonando la remuneración convenida a favor de su trabajador. Esta situación resulta siendo excepcional debido a que se desconfiguran dos de los elementos clásicos de toda relación laboral como lo son, la subordinación y el trabajo personal prestado por el trabajador, siendo que el pago del elemento de la remuneración continúa vigente, caso contrario, estaríamos frente a una extinción de la relación laboral al no presentarse sus tres (3) elementos característicos. Es por ello, que esto es determinado en la norma laboral como un hecho extraordinario y temporal a favor del trabajador.

Si bien esto se podría traducir como un perjuicio en contra del empleador, existen situaciones expresamente calificadas por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, LPCL), en las cuales el empleador deberá asumir dicho perjuicio, tratando de subsanar de algún modo la contingencia que se le genera, en virtud de que un determinado trabajador no va a cubrir la labor que le ha sido encomendada. Siendo que el perjuicio se materializa además a través de la cobertura remunerativa a favor del trabajador, pese a su no realización de labores.

A continuación ahondaremos en cada supuesto de suspensión perfecta de labores, líneas arriba detalladas, del siguiente modo:

1.1. La incapacidad temporal comprobada (derivada de accidente o enfermedad común o de trabajo), que originen el otorgamiento de descansos médicos, y que, superando el plazo de veinte (20) días calendario al año, generen el pago de subsidios a favor del trabajador

Según se establece normativamente, cuando un trabajador dependiente transita por un periodo de incapacidad derivado de alguna enfermedad o accidente que afecta de manera considerable su salud, sean estos derivados o no de la relación de trabajo, y en la medida en que dicho trabajador se encuentre debidamente coberturado con el seguro de salud que obligatoriamente le debe de otorgar su empleador, este hecho genera la suspensión perfecta del contrato de trabajo por el tiempo que dure la incapacidad del trabajador. Sin embargo, este hecho puede conllevar, en la medida en que la incapacidad se traslade a ser permanente y no temporal, la declaración de puro derecho de la extinción de la relación de trabajo, siguiendo las formalidades que la ley establece en dicho caso.

Ahora bien, el hecho de que el trabajador transite por este periodo de incapacidad derivado de una enfermedad o accidente –común o de trabajo–, y se configure el supuesto de suspensión de perfecta de labores que no encontramos tratando, ello no quiere decir que dicho trabajador quedará expuesto a los embates de la no percepción remunerativa por parte del empleador, sino que, en la medida en que esté debidamente coberturado[6], como asegurado obligatorio, en la entidad de EsSalud, el empleador deberá proseguir otorgando la remuneración que este venía percibiendo por la realización normal de sus labores, para luego cobrar el reembolso del subsidio respectivo que le corresponda, en virtud de la contingencia de salud de su trabajador.

Queda claro que no estamos ante un supuesto de suspensión imperfecta de labores, debido a que el empleador no deberá declararlo de dicha forma en su planilla electrónica –PLAME–, sino que el periodo de incapacidad que se genere es considerado como un periodo en que el trabajador gozara de un subsidio por parte de la entidad de salud que lo cubre, en virtud del cumplimiento de la obligación del empleador de pagar mensualmente el aporte para la cobertura de riesgos de salud de su trabajador.

A través del siguiente cuadro expondremos los subsidios que le son otorgados al trabajador por la seguridad social - EsSalud para cubrir periodos de incapacidad (ver cuadro N° 2).

1.2. La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el servicio militar

Este supuesto de suspensión tiene diferentes vertientes configurándose licencias a favor de los trabajadores del Sector Privado, las que pueden ser expresamente determinadas por norma expresa con o sin goce de haberes, y según el tipo de cargo que desempeñe el trabajador. De este modo, al ser un tema con variadas vertientes, procederemos a ilustrar mejor este supuesto a través del siguiente esquema (ver cuadro N° 3).

De este modo, cuando la norma refiere el desempeño de un cargo cívico, el término lo atribuye a todas

(6) Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud; artículo 10.- Derecho de Cobertura: Los afiliados regulares y sus derechohabientes tienen derecho a las prestaciones del seguro social de salud siempre que aquellos cuenten con tres meses de aportación consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendarios anteriores al mes en que se inició la contingencia y que la entidad empleadora haya declarado y pagado o se encuentre en fraccionamiento vigente las aportaciones de los doce meses anteriores a los seis meses previos al mes de inicio de la atención, según corresponda.

aquellas obligaciones que todos los miembros de una determinada circunscripción territorial, denominados ciudadanos, adquieren cuando cumplen la mayoría de edad, con la cual llegan a obtener su capacidad de ejercicio para el desempeño tanto de derechos como de obligaciones civiles. Entonces, en cumplimiento de estas obligaciones es que el trabajador, en ciertas ocasiones, debe suspender los efectos de su contratación laboral, para dar cumplimiento a dichas obligaciones civiles, y por ende, el empleador, también se encuentra en la obligación de atender a los requerimientos civiles previos que deba cumplir su trabajador contratado.

Ahora bien, dentro del cúmulo de obligaciones o cargos cívicos que debe cumplir el trabajador, tales como participación en procesos electorales locales, regionales o nacionales, el ejercicio de cargos políticos, etc. Encontramos una expresamente detallada en la norma, la cual deriva del cumplimiento cívico de prestar el servicio militar respectivo en pleno ejercicio de su derecho-deber constitucional de participar en la defensa nacional. Sin embargo, según la norma[7] que modifica la Ley que regula el servicio militar en nuestro país, este actualmente se constituye de carácter voluntario. Pero en la medida en que a través del llamamiento respectivo, no se cumplan con los requerimientos de personal solicitado, existirá un llamamiento por sorteo el cual se manifiesta como la imposición del Estado para la prestación del servicio referido, lo cual deberá ser debidamente atendido por parte del empleador de darse el caso, otorgando la licencia respectiva en cumplimiento de la norma que expresamente establece esta obligación por parte del empleador.

1.3. La sanción disciplinaria laboral

En el desarrollo de las labores asumidas por el trabajador dentro de la relación de trabajo, encontramos ciertas

CUADRO N° 2

SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

SUBSIDIOS QUE OTORGA ESSALUD

Tipo de subsidio	Duración	Base de cálculo
1. Incapacidad temporal	El subsidio se otorgará mientras dure la incapacidad del trabajador y en tanto no realice trabajo remunerado, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos.	La remuneración mensual excluyendo las remuneraciones adicionales como gratificaciones legales u otros conceptos ordinarios legales o convencionales similares. También ingresa la remuneraciones complementaria de naturaleza variable e imprecisa que revistan regularidad en su entrega.
2. Maternidad	Se otorga por 90 días, pudiendo estos distribuirse en los periodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto conforme lo elija la madre, con la condición de que durante esos periodos no realice trabajo remunerado. El subsidio por maternidad se extenderá por 30 días adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad.	Promedio diario de las remuneraciones de los últimos 12 meses inmediatos anteriores al mes en que se inicia la contingencia multiplicado por el número de días de goce de la prestación.

CUADRO N° 3

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

LICENCIA PARA DESEMPEÑAR CARGO CÍVICO O CUMPLIR CON SERVICIO MILITAR EN EL SECTOR PRIVADO

Tipo de cargo cívico	Tipo de licencia	Extensión de licencia	Base legal
a) Cargo político	Sin goce de haber para cargo de congresistas (*) y; Con goce de haber para el cargo de regidores (**).	Para el caso de regidores 20 horas a la semana.	(*) Ley N° 16559; artículos 1 y 2. (**) Ley N° 27972; artículo 11.
b) Cargo electoral	Según lo que establezca la norma específica (generalmente licencia compensada).	Lo que dure el proceso electoral o la realización de derecho de sufragio, en ambos casos más término de la distancia.	Norma especifica emitida por el Estado en oportunidad electoral precisa (presidencial, regional o local).
c) Realización del Servicio Militar Acuartelado (actualmente no obligatorio salvo sorteo por no cumplimiento de cuota reservista)	Con goce de haber.	Primeros treinta días (30), ya que luego del tiempo fijado el pago de haberes lo asume el Estado a través de la entidad armada donde el trabajador preste servicio militar (EP, FAP, MG)	Ley N° 29248; artículo 75 numeral 3.

(7) Ver el Decreto Legislativo N° 1146, Norma que modifica La Ley N° 29248, Ley que regula el Servicio Militar efectivo.

acciones que son desarrolladas por estos y que, vulnerando el ordenamiento interno de la empresa (generalmente consignado en un reglamento interno de trabajo o una directiva), puede conllevar que el empleador, accionando su facultad disciplinaria, pueda decretar la suspensión de las labores del trabajador como castigo por las faltas realizadas por este, obviamente siempre guiándose de los parámetros establecidos por los criterios de proporcionalidad y razonabilidad al momento de aplicar dichas sanciones.

Ahora bien, dichas acciones que se traducen como faltas laborales que comete el trabajador, no deberán constituirse como graves, ya que esto posibilita la acción de despido del trabajador, optando el empleador en dicho caso, con extinguir la relación de trabajo en vez de suspenderla en virtud del perjuicio que se le ocasione a su unidad productiva. Del mismo modo, podemos mencionar que las sanciones de suspensión decretadas por el empleador, de ninguna manera pueden ser establecidas por este de forma permanente o por periodos excesivos de tiempo, ya que con ello, se afecta directamente la relación de trabajo. Por ello, en la medida en que la falta disciplinaria incurrida por el trabajador sea muy gravosa, el empleador deberá dar preferencia a la extinción de la contratación antes de la declaración de periodos excesivamente largos de suspensión de labores. Por último, cabe indicar que este supuesto de suspensión de la relación de trabajo está establecida normativamente en el inciso g) del artículo 12 de la LPCL.

1.4. El ejercicio del derecho de huelga

Entendemos por el ejercicio del derecho a la huelga a toda suspensión de una colectividad de trabajadores debidamente sindicalizados, quienes en mayoría adoptan, por medios legales –voluntaria y pacífica–, la decisión mayoritaria de deponer la labor que realizan para un determinado empleador, abandonando sus puestos de trabajo respectivos.

Ahora bien, habiéndose determinado normativamente el derecho a la huelga en nuestro país, a través de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en esta se establece que uno de los efectos de la huelga, al haber suspensión de las actividades de los trabajadores comprendidos en ella, y por ende, al haber una suspensión de los contratos individuales de trabajo, es la suspensión de la obligación del empleador de abonar la remuneración del trabajador sindicalizado y declarado en huelga, por lo que dure esta determinación. Sin embargo, la subsistencia de la relación de trabajo se mantendrá vigente y retornará sus efectos cuando se levante dicha medida. Así lo establece el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en su artículo 77 inc. b).

Este supuesto de suspensión de la relación de trabajo, la encontramos taxativamente establecida en el artículo 12, inciso h) de la LPCL.

1.5. La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad

La detención declarada por un órgano jurisdiccional efectivo, en virtud de un proceso penal previamente entablado por la realización de una conducta típica que configure un tipo penal recaído en nuestro Código Penal vigente, suspende de manera perfecta la relación de trabajo mientras que dure el proceso de investigación respecto del delito imputado al trabajador, y siempre que este no se halle culpable de dicho delito, y se le haya impuesto una condena privativa de la libertad, ya que ello se encuentra estipulado por la norma laboral –artículo 24 inc. b) de la LPCL–, como una causa justa de despido relacionada con la conducta del trabajador.

Cabe indicar que, en la medida en que el trabajador sea detenido y puesto a disposición del órgano jurisdiccional respectivo, debe ser este quien informe debidamente a su empleador sobre el hecho, a efectos de que este último tenga a bien suspender la relación de trabajo, pues de no mediar comunicación expresa, el empleador puede presumir que su trabajador se encuentra configurando un supuesto de falta grave como el abandono de puesto de trabajo, en cuyo caso podrá proceder con accionar el procedimiento de despido en pro de la desvinculación de dicho trabajador. Por último, debemos indicar que este supuesto de suspensión perfecta del contrato de trabajo se encuentra debidamente estipulado en el artículo 12, inciso i) de la LPCL.

1.6. La inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superior a tres meses

Este supuesto de suspensión por inhabilitación se encuentra regulado en el artículo 12 inciso j) de la LPCL, e indica que la inhabilitación decretada por una autoridad administrativa o judicial en contra del trabajador, sea esta una condena principal o accesoria en el respectivo procedimiento administrativo o proceso judicial, suspende de manera perfecta la relación de trabajo suscitada, mientras se encuentre debidamente impuesta en contra del trabajador.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la inhabilitación decretada contra el trabajador puede ser atribuida a este por un periodo sostenido de tiempo, la norma que regula la suspensión del contrato de trabajo por este hecho establece que dicha inhabilitación suspende los efectos del contrato, siempre y cuando no supere los tres meses calendario, ya que, caso contrario, dicha inhabilitación decretada por un

periodo mayor de tiempo extingue de pleno derecho la relación laboral suscitada[8].

1.7. El permiso o licencia sin goce remunerativo concedido por el empleador

Dentro de la relación de trabajo acaecida entre las partes pueden presentarse diversas situaciones que conlleven al otorgamiento de una licencia pactada, previamente, entre las partes, o concedida a solicitud expresa del trabajador por parte de su empleador –facultad discrecional de este último–, quien, consciente de la situación particular por la que atraviesa su trabajador, y en virtud de que este es un personal estable en su empresa, y sobre todo, con el que desea contar en ella, ve factible el otorgamiento de la licencia para la atención de la situación particular presentada por su trabajador.

Dicha determinación y la forma de requerimiento de la licencia sin goce de remuneraciones concedidas por el empleador, queda a plena determinación de este último, quien podrá adoptar mecanismos particulares e incluirlos en procedimientos detallados, por ejemplo a través de su reglamento interno de trabajo o alguna directiva que norme su formal solicitud por parte del trabajador. Esta posibilidad de suspensión de la relación laboral se encuentra estipulada en el artículo 12 inciso k) de la LPCL.

1.8. El caso fortuito y la fuerza mayor

Comenzaremos esbozando este supuesto de suspensión del contrato de trabajo contenido en el artículo 12 inciso l) de la LPCL, atendiendo a los términos respectivos (ver cuadro N° 4).

Entonces, habiendo definido el caso fortuito y la fuerza mayor, de presentarse dichos eventos en contra de la unidad productiva del empleador, facultan a este, a operar la suspensión de manera perfecta sobre las relaciones laborales suscitadas, hasta un plazo máximo de noventa (90) días calendario. Sin embargo, la norma reguladora de este supuesto de suspensión ha establecido en el empleador la obligación de comunicar inmediatamente a la autoridad administrativa de trabajo (MTPE), sobre esta medida adoptada.

CUADRO N° 4	
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	
Caso fortuito	Fuerza mayor
Hecho o suceso imprevisible, común y notablemente perjudicial, y que se suscita de manera repentina con independencia de la voluntad atribuida al ser humano, siendo que su aparición es netamente atribuible a la acción de la naturaleza, como lo es el caso de: sismos, sequias, aluviones, tornados, inundaciones y todas aquellas afectaciones climáticas o no, que al presentarse esperada o inesperadamente ocasionan una situación de emergencia.	Hecho o acontecimiento repentino, extraordinario o imprevisible o que pudiendo ser previsto, no puede ser resistido ni evitado, debido a que se produce por el actuar o accionar espontaneo o no del ser humano, como lo es el caso de las guerras decretadas, sediciones, atentados terroristas, propagaciones incendiarias producidas entre otras.

Pese a lo anteriormente descrito, el empleador queda conminado por la norma que regula este supuesto de suspensión a operar las medidas necesarias que eviten agravar dicha situación especial que afecta a sus trabajadores, a través, por citar un ejemplo, del otorgamiento de beneficios como el goce físico vacacional, en la medida en que el trabajador haya alcanzado el derecho para su otorgamiento o puede pactar el adelanto del mismo, entre otras acciones pasibles de ser realizadas por el empleador.

Ahora bien, la norma que regula este supuesto de suspensión de la relación de trabajo ha establecido un procedimiento de comunicación de dicha situación a la autoridad de trabajo, con la posibilidad de que esta decrete su no procedencia, la cual configuraremos del siguiente modo (ver gráfico N° 1).

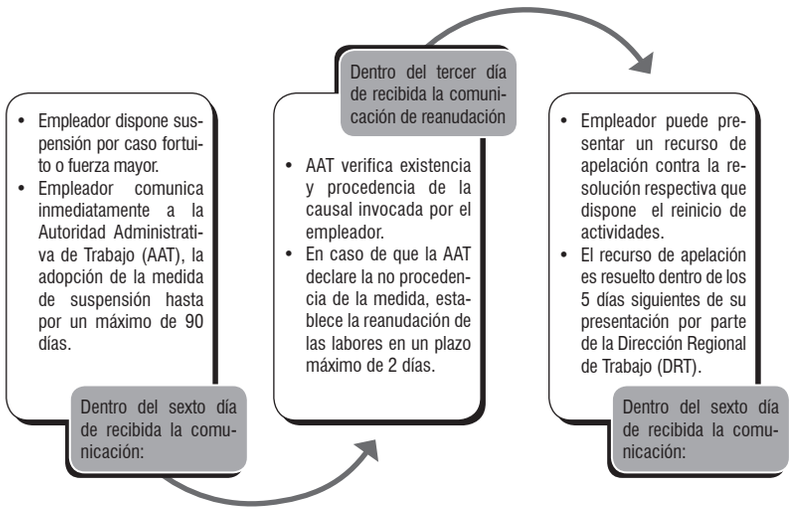
1.9. Las faltas injustificadas del trabajador al centro de trabajo

La obligación del empleador de pagar la remuneración, previamente convenida, con su trabajador se establece en la medida en que dicho trabajador preste efectivamente la labor para la cual ha sido contratado. Caso contrario, la obligación del empleador de pagar la remuneración no es exigible, ni puede ser materia de reclamo por parte del trabajador, quedando inclusive, el empleador en la posibilidad de deducir dichas faltas injustificadas, del cómputo del tiempo de servicio a efectos del otorgamiento de los beneficios sociales (en adelante BB.SS), que adquiere el trabajador a lo largo de la duración de la relación de trabajo.

Esto se establece independientemente de que la ley haya amparado algunos supuestos a través de los cuales subsiste, en el empleador, la obligación de pagar la remuneración a su trabajador, pese a que este no presta efectivamente el servicio –como el caso de los descansos médicos decretados, el periodo de los distintos subsidios por los que puede transitar el trabajador o los supuestos de suspensión imperfecta de labores

(8) Así lo dispone expresamente el artículo 28 de la LPCL aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

GRÁFICO N° 1



Nota: De subsistir la imposibilidad de reanudar las labores por parte del empleador debido al caso fortuito o fuerza mayor suscitada, siempre que sea debidamente corroborada por la AAT, este queda en la facultad de prolongar la suspensión en común acuerdo con sus trabajadores con conocimiento de la AAT o a falta de acuerdo, optar por el cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor estipulado en la norma laboral[9].

que estudiaremos más adelante-. Sin embargo, cuando un trabajador deja de asistir a su centro de labores de manera injustificada, o justificada que sea la falta, esta no ha generado un supuesto de descanso medico o subsidio decretado a favor del trabajador, el empleador se encuentra posibilitado a descontar proporcionalmente la faltas al centro de trabajo que haya operado el trabajador, inclusive con la posibilidad de iniciar un procedimiento de despido en contra de su trabajador, cuando las faltas injustificadas superan el límite impuesto por la norma laboral –configuración del abandono de puesto de trabajo establecido en el artículo 25, inciso h) de la LPCL–.

1.10. El desarrollo de una labor intermitente por la cual es contratado el trabajador

Dentro del cúmulo de modalidades contractuales a plazo determinado que faculta la norma laboral al empleador a utilizar para la contratación de su personal, se encuentra una modalidad denominada contrato intermitente, el cual se configura cuando la prestación del servicio que realiza el trabajador es de naturaleza permanente pero discontinua, es decir, que existen periodos efectivos de tiempo, en los cuales, pese a estar vigente la contratación del trabajador, este no presta servicio efectivo, motivo por el cual, se faculta al empleador al no reconocimiento del pago remunerativo, ni del otorgamiento de BB.SS al trabajador, por el tiempo en el cual la labor se encuentre paralizada o inejecutada, debido, claro está, a las características particulares de la actividad que realiza el empleador. Esto se encuentra expresamente determinado en el artículo 64 de la LPCL.

1.11. La invalidez absoluta temporal

Según el detalle estipulado en el artículo 13 de la LPCL, la invalidez absoluta temporal de un trabajador, debidamente declarada, suspende de manera perfecta la relación de trabajo durante el tiempo que dure la misma.

Debemos aclarar que cuando expresamos el hecho de que la invalidez absoluta temporal suspende la relación de trabajo, cuando sea debidamente declarada, entendemos que esta debe seguir con la formalidad establecida en la norma, es decir, que sea declarada por la conformación de una junta médica del Instituto Peruano de Seguridad Social, el Ministerio de Salud o el Colegio Médico del Perú, siempre a solicitud expresa del empleador, quien valiéndose del dictamen médico respectivo, podrá proceder con la suspensión de la relación de trabajo mientras dure la incapacidad sobrevenida al trabajador, y siempre que esta no se constituya como permanente, ya que en dicho caso, dicha declaración extingue de pleno derecho la relación de trabajo suscitada.

1.12. Otros establecidos por norma expresa

Existen otros supuestos de suspensión perfecta de labores que, si bien no están establecidos expresamente en el artículo 12 de la LPCL, determinan el otorgamiento de esta clase de licencias sin goce remunerativo a sus trabajadores. De este modo procederemos a esquematizar alguna de ellas (ver cuadro N° 5).

(9) Así se lo faculta el artículo 46 - Causas objetivas para cese colectivo; inciso a) de la LPCL.

CUADRO N° 5		
SUSPENSIÓN PERFECTA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO		
OTROS SUPUESTOS ESTABLECIDOS POR NORMA EXPRESA		
Supuesto de suspensión	**Detalle**	**Norma expresa**
1. El permiso o licencia para el desempeño de cargos sindicales	Cuando las licencias exceden el límite de treinta (30) días naturales por cada año calendario. Todo exceso es considerado por el empleador como licencia sin goce de haber.	TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR; artículo 32, segunda párrafo.
2. Permisos para trabajadores donantes de sangre	El empleador otorgará permiso a sus trabajadores que deseen donar sangre, si la institución de salud donde se ubica el Banco de Sangre no contase con horarios de atención fuera de horas de trabajo y siempre que ello no afecte la producción de su centro laboral. El donante debe presentar obligatoriamente a su centro laboral el certificado o constancia emitido por la institución de salud donde se ubica el Banco de Sangre, siendo que el permiso se extenderá por el tiempo que dure la donación.	Ley N° 27282, Ley de Fomento de la Donación de órganos y tejidos humanos; artículo 10, inciso 1, 2, y 3).
3. La veda de extracción de especies hidrobiológicas	En la actividad pesquera, existen periodos de tiempo en que las autoridades estatales establecen mediante disposiciones normativas expresas periodos de veda en los cuales se debe indefectiblemente cesar la actividad de pesca de distinto tipo de productos marinos. En dichos supuestos y en la medida en que la contratación de trabajador pesquero se encuentre vigente, el empleador queda facultado a celebrar licencia sin goce remunerativo por ese hecho y mientras que dure el periodo de veda.	Decreto Supremo N° 006-96-TR, faculta a empresas pesqueras a suspender temporalmente contratos de trabajo en periodos de veda de extracción y procesamiento, de recursos hidrobiológicos; artículo 1.

2. Suspensión imperfecta del contrato de trabajo

Se denomina suspensión imperfecta del contrato de trabajo, a todos aquellos supuestos expresamente establecidos en norma taxativa que determinan la suspensión en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado un determinado trabajador, cesando su obligación de prestar el servicio efectivamente, sin que cese el pago remunerativo que ha convenido su empleador otorgarle, pese a que dicho servicio no es efectivamente prestado. Es decir, que si bien se suspende la configuración de los elementos característicos atribuibles al trabajador, como lo son: trabajo personal y la subordinación del mismo, subsiste la configuración del elemento exclusivamente atribuible al empleador, el cual es el otorgamiento del pago de la remuneración pactada con su trabajador, manteniendo, en virtud de ello, todos sus efectos la relación de trabajo suscitada, pese a la desaparición de los dos elementos anteriormente mencionados, los que le son atribuibles exclusivamente a la figura del trabajador.

Todos los supuestos de suspensión imperfecta de labores han sido expresamente establecidos, en virtud de la protección de la que debe gozar la parte más débil de toda relación de trabajo, llámese el trabajador, en virtud de situaciones concretas que afectan el desenvolvimiento de su labor, por ser perjudiciales a su salud mental o psíquica, y que, de continuar el trabajador prestando su servicio, aun transitando por dichas situaciones, ello puede conllevar a una disminución efectiva, respecto de las labores que le son encomendadas, con el consiguiente perjuicio del empleador y su unidad productiva.

A continuación ahondaremos en cada supuesto de suspensión imperfecta de labores, líneas arriba detalladas, del siguiente modo:

2.1. La incapacidad temporal (derivada de accidentes o enfermedades comunes o de trabajo) que originen el otorgamiento de descansos médicos hasta un máximo de veinte días calendario al año

Según se ha establecido normativamente, el hecho de que un trabajador se encuentre transitando por un periodo de incapacidad de carácter temporal, ello lleva al reconocimiento remunerativo del empleador, durante los primeros veinte días que dure la incapacidad, sea esta derivada de un accidente o enfermedad, laboral o común.

De este modo, esta situación conlleva la aparición de un supuesto de suspensión imperfecta de labores, en tanto que el empleador deberá seguir reconociendo la percepción remunerativa de su trabajador, mientras dure su incapacidad certificada debidamente por su médico tratante, quien puede prestar sus servicios de salud para una entidad pública o privada. Así queda establecido en el artículo 12, inciso a) apartado a.3) de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

2.2. La maternidad: según sus distintos y particulares supuestos

Las trabajadoras en estado de gestación gozan de una protección especial derivada de la norma laboral peruana, la que les da un particular tratamiento y resguardo. En virtud de dicha particular situación por la que

transitan, dicha protección abarca distintos supuestos de otorgamiento de descanso físico debidamente remunerado o subsidiado, que procederemos a detallar y sintetizar a través del siguiente cuadro (ver cuadro N° 6).

Ahora bien, de todas las situaciones descritas en el cuadro anteriormente referido, las que generan diversos descansos a favor de la madre trabajadora, solamente el cuarto punto –permiso por lactancia materna–, genera una suspensión imperfecta de labores a favor de la trabajadora, ya que, en dicho periodo de tiempo (un año), esta reducirá su jornada ordinaria de trabajo, sin que el empleador descuente dicha hora en que esta no le presta servicio efectivo de la remuneración que perciba –determinación según valor hora del servicio–. Todas las demás situaciones expuestas generan el reconocimiento de un periodo de descanso físico a favor de la trabajadora, sin que el empleador tenga la obligación de reconocer la cantidad remunerativa respectiva, sino que, en la medida en que dicha trabajadora tenga la calidad de asegurada regular de EsSalud y tenga derecho a las prestaciones económicas que este otorga, será dicha entidad quien reconozca el pago remunerativo por el periodo de descanso fijado por la norma, lo que se constituye como una suspensión perfecta de labores, la cual expusimos líneas arriba.

2.3. El descanso vacacional

Este supuesto de suspensión imperfecta de labores se encuentra delimitada normativamente por el Decreto Legislativo N° 713, artículo 10 en adelante, en el cual se establece el derecho que le asiste a todo trabajador de gozar de treinta (30) días de descanso físico, debidamente remunerado por parte del empleador, en la medida en que su trabajador cumpla con un (1) año de servicios, y obtenga el récord de días de servicio efectivo en dicho año.

CUADRO N° 6

DESCANSOS DERIVADOS DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA

Tipo de descanso otorgado normativamente	N° de días de descanso otorgado	Norma que otorga el descanso
1. Descanso físico pre y postnatal de la trabajadora.	En periodo prenatal el descanso físico se establece en 45 días y en periodo postnatal el descanso físico es de 45 días adicionales, es decir, un total de 90 días.	Ley N° 26644, artículo 1.
2. Descanso físico pre y postnatal de la trabajadora que alumbró un parto múltiple o un niño con discapacidad.	Adicional a los 90 días de descanso pre y postnatal se le otorgarán ante dicha situación 30 días, haciendo un total de 120 días de descanso en total.	Ley N° 26644, artículo 1, segundo párrafo. Ley N° 29992, artículo 1.
3. Descanso físico pre y postnatal de la trabajadora que adiciona su periodo vacacional.	Adicional a los 90 días de descanso pre y postnatal se le otorgarán 30 días, haciendo un total de 120 días de descanso en total.	Ley N° 26644, artículo 4.
4. Permiso por lactancia materna.	Es equivalente a 1 hora diaria de permiso dentro de la jornada de trabajo y hasta que su hijo cumpla 1 año de edad.	Ley N° 27240, artículo 1.

Pese a ello, existen regímenes especiales o contrataciones particulares en los cuales dicho descanso puede verse disminuido sin que ello conlleve al establecimiento de este supuesto de suspensión imperfecta de labores detallado, así procederemos a indicarlos a través del siguiente cuadro N° 7.

CUADRO N° 7

SUSPENSIÓN IMPERFECTA DE LABORES

DESCANSO VACACIONAL

Tipo de régimen laboral	N° de días de descanso vacacional estipulado	Base legal
1. Régimen laboral general	30 días calendario por cada año de servicios y cumplimiento de récord de días de servicio, con reconocimiento de récord trunco vacacional.	Decreto Legislativo N° 713, artículo 10.
2. Régimen especial MYPE	15 días calendario por cada año de servicio efectivo, con reconocimiento de récord trunco vacacional.	Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, artículo 55.
3. Contratación a tiempo parcial	06 días calendario por cada año de servicio efectivo, sin reconocimiento de récord trunco vacacional.	Convenio OIT N° 52, ratificado por el Perú el año 1960.
4. Otros regímenes laborales especiales: Agrario (*), Trabajadores del Hogar (**), entre otros.	15 días calendario por cada año de servicio efectivo, con reconocimiento de récord trunco vacacional.	(*) Ley N° 27360, artículo 7, numeral 7.2, inc. b). (**) Ley N° 27986, artículo 12.

2.4. El permiso y la licencia para desempeñar cargos sindicales

Habiéndose decretado normativamente la posibilidad de que todo empleador que cuente con un mínimo de número de trabajadores pueda gozar del derecho de sindicalización, este hecho genera la existencia de una organización sindicalizada, que es la encargada de ejercer la representación de todo el universo de trabajadores, previamente sindicalizados, los que escogerán de entre sus compañeros a los encargados de ejercer su representación en los distintos cargos que tengan a bien crear, a efectos de conformar la organización sindical antes mencionada.

De este modo, el artículo 32 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo ha establecido que la convención colectiva de trabajo debe contener las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades propiamente sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias, pero a falta de convención, el empleador está en la obligación de conceder permisos de carácter remunerados a dichos representantes sindicales, para la asistencia en actos de concurrencia obligatoria, hasta por un límite de treinta (30) días naturales por cada año calendario, y por cada dirigente sindical, siendo que el exceso a dicho periodo de tiempo, es considerado como licencia sin goce remunerativo.

2.5. El permiso o licencia con goce remunerativo concedido unilateralmente por el empleador

Si bien nuestro ordenamiento normativo laboral no ha establecido expresamente la forma, modo, ni periodo de tiempo en el cual el empleador pueda determinar una licencia con goce remunerativo a favor de su trabajador, por estar transitando este último, por algún evento o actividad personal o familiar que, a criterio del empleador pueda ser pasible de licencia. Este hecho se puede materializar debidamente, y a través de algún medio idóneo (como por ejemplo el RIT, directivas internas o convenios colectivos de trabajo), al no haber una prohibición expresa, constituyéndose como una liberalidad del empleador en uso de su facultad directriz y en reconocimiento y beneficio de su propio trabajador o a criterio de ambas partes, de ser el caso.

2.6. La licencia por paternidad

Según lo dispuesto por la Ley N° 29409, establece en su artículo 1 el derecho que tiene todo trabajador de gozar de una licencia de carácter remunerada por motivo de adquirir paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, y con la única finalidad de promover y fortalecer el desarrollo de la familia.

Cabe resaltar que dicha licencia es otorgada al padre de familia por el lapso de cuatro (4) días hábiles consecutivos computados desde la fecha que el trabajador indique, y que esté comprendida entre la fecha de nacimiento del nuevo hijo(a) y la fecha en que la madre o el hijo(a) sean dados de alta por el centro médico de atención respectivo. Sin embargo, dicha norma no ha establecido una ampliación de este plazo de suspensión imperfecta de labores en los casos extraordinarios que se puedan presentar en el alumbramiento (como el caso de alumbramiento múltiple o de niños con discapacidad).

2.7. La licencia para trabajadores con familiares enfermos o accidentados gravemente

Establecida en virtud de la emisión de la Ley N° 30012, esta licencia que suspende de manera imperfecta las labores que realiza el trabajador, estipula el derecho que tiene este de gozar de siete (7) días calendario en los casos de tener un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra un accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de que pueda asistirlo debidamente. Sin embargo, de ser necesarios más días de licencia, estos pueden ser concedidos por un lapso adicional no mayor de treinta (30) días, pero a cuenta de su derecho vacacional.

Para el goce de esta licencia el trabajador debe comunicar a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido o conocido el suceso, adjuntando el certificado médico suscrito por el médico tratante autorizado, a través del cual acredite el estado grave o terminal o el serio riesgo para la vida como consecuencia del accidente sufrido por el familiar.

2.8. La licencia laboral por adopción de menores de edad por parte del trabajador

Todo trabajador que realice el flujo administrativo o judicial para obtener la adopción de un niño menor de doce (12) años de edad, tiene derecho al otorgamiento de una licencia con goce remunerativo por adopción, el cual se concede por treinta (30) días naturales, los que serán contados desde el día siguiente de haberse expedido la Resolución Administrativa de Colocación Familiar, y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño o del día siguiente en que quede consentida o ejecutoriada la resolución judicial de adopción respectiva.

Así lo determina la Ley N° 27409, en su artículo primero, quien además establece que para hacer efectiva esta licencia, que suspende de manera imperfecta la relación de trabajo, el trabajador deberá comunicar expresamente a su empleador en un plazo no menor de quince (15) días naturales a la entrega física del niño su voluntad de hacer efectiva esta licencia, bajo sanción de impedimento de goce de la misma en caso de no respetar este plazo establecido por la norma en mención.

2.9. La licencia por cierre temporal al empleador debido a la comisión de una infracción tributaria

En el ejercicio de su actividad lucrativa, todo empleador que incurre en infracciones de carácter tributario, puede conllevar, del mismo modo, al cierre temporal de su establecimiento o local –domicilio fiscal–, y/o anexos, en donde se realice atención al público, y a su vez, donde sobreexista la prestación de servicios laborales efectivos por parte de sus trabajadores. Esto lleva a que dichos trabajadores no puedan prestar sus servicios efectivamente, pero no a que se les prive de la cantidad remunerativa que perciban por los días en que la unidad productiva se encuentre clausurada, salvo que la comisión de la infracción imputada al empleador se haya debido a causa de sus propios trabajadores o alguno de ellos, ya que, solo en dicho caso, los trabajadores que hubieren resultado responsables, por acción u omisión, de la infracción por la cual se aplicó la sanción al empleador, si podrían ser pasibles de descuento respecto de los días de cierre decretado por la autoridad administrativa tributaria.

Esto ha sido determinado por el TUO del Código Tributario, aprobado por Decreto Supremo N° 135-99-EF, en su artículo 183, el mismo que adicionalmente establece que tampoco corresponderá por parte del empleador el otorgamiento de periodos vacacionales a favor de sus trabajadores por lo que dure el cierre del local comercial sobre el cual se haya impuesto dicha medida, salvo las vacaciones programadas anticipadamente a la declaración del cierre.

2.10. Otros supuestos establecidos por norma expresa

Existen otros supuestos de suspensión imperfecta de labores que, si bien no están establecidos expresamente en el artículo 12 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, determinan la obligación del empleador de otorgar esta clase de licencia con goce remunerativo a favor de sus trabajadores. De este modo procederemos a esquematizar alguna de ellas (ver cuadro N° 8).

CUADRO N° 8

SUSPENSIÓN IMPERFECTA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

OTROS SUPUESTOS ESTABLECIDOS POR NORMA EXPRESA

Supuesto de suspensión	Detalle	Norma expresa
1. Cierre temporal del establecimiento por infracciones a la Ley de Delitos Aduaneros.	Cuando los empleadores incurren en conductas tipificadas como infracciones a la Ley de Delitos Aduaneros, pueden ser pasibles de ser sancionados con el cierre temporal de su establecimiento por un periodo de diez (10) días calendario, siendo que dicha sanción no libera al infractor empleador del cumplimiento de sus obligaciones laborales.	Ley N° 28008, Ley de Delitos Aduaneros; artículos 42 y 44.
2. Licencia para participar en eventos deportivos en representación nacional.	Los trabajadores del Sector Público y Privado que sean seleccionados para representar al país en eventos deportivos internacionales del sistema olímpico o federativo internacional tienen derecho a una licencia con goce de haber.	Ley N° 28036, Ley de Promoción y Desarrollo del deporte.
3. Licencia para los representantes del CSST o supervisores de SST.	Los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) y los supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), tienen derecho a obtener, previa autorización del mismo comité o en su caso de sus miembros y del empleador, en el caso del supervisor, una licencia con goce de haber por treinta (30) días naturales por año calendario, para la realización de sus funciones.	Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; artículo 32 y su Reglamento aprobado por Dec. Supremo N° 005-2012-TR; artículo 73.
4. Licencia al trabajador para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.	Se establece el derecho que tiene el trabajador a gozar de una licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación que requieran sus hijos menores de edad con discapacidad, menores con discapacidad sujetos a su tutela, mayores de edad con discapacidad en condición de dependencia o sujetos a su curatela, hasta por 56 horas alternas o consecutivas anualmente, las cuales son concedidas a cuenta del periodo vacacional, pudiendo también compensarse con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador.	Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de persona con discapacidad. (Suspendida hasta la emisión de su reglamento).

Conclusiones

a) La determinación en el otorgamiento de licencias con goce o sin goce remunerativo por parte del empleador surten efectos directos en el contrato de trabajo, por lo tanto, el otorgamiento de las distintas licencia tratadas en el presente informe deben ser otorgadas en la medida en que tenga vigencia la contratación efectiva del trabajador, ya que, de no tener en cuenta esto el empleador puede incurrir en supuestos de indeterminación de contratación si es que la licencia se extiende por sobre el plazo fijado en los contratos y el trabajador, terminada la licencia, vuelve efectivamente a prestar servicios a favor del empleador. Por ende, es en la contratación a plazo indeterminado en donde surten más efectos las licencias aquí tratadas, más aún cuando estas son otorgadas de manera perfecta.

b) Para el otorgamiento de los distintos supuestos de suspensiones del contrato de trabajo, tratadas en el presente informe, se hace recomendable que el empleador tenga a bien cubrir la realización y/o el otorgamiento de dichas suspensiones, mediante la celebración de convenios por escrito, donde se plasme el respectivo cumplimiento de la norma que regula la suspensión imperfecta de labores o se materialice la voluntad del empleador o las partes, para el otorgamiento de algún tipo de suspensión perfecta de labores. De este modo, a continuación le exponemos los modelos uniformes que pueden tener en cuenta para la celebración de dichos acuerdos de suspensión perfecta o imperfecta de labores:

CONVENIO DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

Conste por el presente documento, el acuerdo de suspensión perfecta de labores que celebran de una parte ……, identificada con RUC N° ……, domiciliada en ……, debidamente representada por su ……, identificado con DNI N° ……, según poderes que fluyen en la Partida Electrónica N° …….. del Registro de Personas Jurídicas de los Registros Públicos de ……. (Indicar zona registral), a quien en adelante se le denominará como **"EL EMPLEADOR"**; y de la otra parte, el Sr. …… identificado con DNI N° ……., domiciliado en …….…… a quien en adelante se le denominará como **"EL TRABAJADOR"**; en los siguientes términos:

PRIMERA.- Que, en atención a …….. (Indicar los motivos que determinan la suspensión de la relación laboral, siempre acorde a las causales establecidas en el artículo 12 del Decreto Legislativo N° 728), las partes convienen en la suspensión perfecta de labores que presta **EL TRABAJADOR**.

SEGUNDA.- Las partes dejan expresa constancia de su decisión de no dar por terminada la relación de trabajo. Asimismo, **EL EMPLEADOR** reconoce que no se ha exonerado del pago de los beneficios sociales laborales que le corresponden a **EL TRABAJADOR** hasta antes de su suspensión.

TERCERA.- En consecuencia, las partes acuerdan, siempre acorde a lo estipulado en el artículo 11, primer párrafo de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, la suspensión perfecta de labores ante los hechos ocurridos y descritos en la cláusula primera.

CUARTA.- Que, una vez que cesen los hechos que dieron lugar a la suspensión perfecta de labores de **EL TRABAJADOR**, sus labores serán reanudadas en un plazo no mayor de …….....

En conformidad con lo dicho anteriormente, firman este documento, en la ciudad de…….., el…… de……de……. (Señalar como fecha el día siguiente de producida la suspensión perfecta de labores).

CONVENIO DE SUSPENSIÓN IMPERFECTA DE LABORES

Conste por el presente documento, el acuerdo de suspensión imperfecta de labores que celebran de una parte ……, identificada con RUC N° ……, domiciliada en ……, debidamente representada por su ……, identificado con DNI N° ……, según poderes que fluyen en la Partida Electrónica N°…….. del Registro de Personas Jurídicas de los Registros Públicos de ……. (Indicar zona registral), a quien en adelante se le denominará como **"EL EMPLEADOR"**; y de la otra parte, el Sr. …… Identificado con DNI N° ……., domiciliado en …….…… a quien en adelante se le denominará como **"EL TRABAJADOR"**; en los siguientes términos:

PRIMERA.- Que, **EL TRABAJADOR** presta servicios para **EL EMPLEADOR** en el cargo de ……, habiéndose iniciado la relación laboral el …….. (Precisar día de inicio de la relación laboral).

SEGUNDA.- Que, en virtud de lo dispuesto por el inc.…. del artículo 12 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, **EL EMPLEADOR** conviene en otorgar a **EL TRABAJADOR** licencia con goce de haberes por un periodo de ….. (Indicar días, meses o años que dure la suspensión por fuerza normativa).

TERCERA.- El periodo de licencia con goce de haber empezará a computarse desde el ….. de …. de 201... y finalizara el …. de …… de 201…

En conformidad con lo dicho anteriormente, firman este documento, en la ciudad de ……..…., el …… de …… de ……. (Señalar como fecha el día siguiente de producida la suspensión perfecta de labores).