



La sobreposición causal de la suspensión del vínculo laboral

Causal overlap of the suspension of the employment relationship

Juan Miguel de los Santos Esteves^{*}
Autoridad Nacional de Servicio Civil

Resumen:

La suspensión del vínculo laboral es una figura jurídica necesariamente causal y temporal y, por ser propiamente una contingencia del contrato laboral, esta puede sobrevenir de manera previsible o imprevisible. Ante esto, podría configurarse lo que se conoce como la sobreposición causal de la suspensión laboral, la cual se produce ante la existencia de más de una causal válida que genera la suspensión del mismo vínculo laboral simultáneamente. Por tanto, luego de analizar las características principales de la suspensión laboral: su causalidad y temporalidad, determinaremos si es que, ante la sobreposición causal de la suspensión laboral, podrían diferirse o modificarse la vigencia de los efectos de las causales que generan la suspensión de labores y los efectos jurídicos generados sobre el vínculo laboral ante la sobreposición de causales que generan la suspensión imperfecta y perfecta de labores al mismo tiempo.

Abstract:

The suspension of the employment relationship is a legal concept that is necessarily causal and temporary, and being properly a contingency of the employment contract, it can occur predictably or unpredictably. In this regard, what is known as the causal overlap of work suspension could be configured, which occurs in the presence of more than one valid cause that generates the suspension of the same employment relationship simultaneously. Therefore, after analyzing the main characteristics of work suspension: its causality and temporality, we will determine whether, in the case of the causal overlap of work suspension, the validity of the effects of the causes that generate the suspension of work and the legal effects on the employment relationship could be deferred or modified given the overlap of causes that generate both imperfect and perfect suspension of work simultaneously.

Palabras clave:

Relación laboral; suspensión del contrato de trabajo; previsibilidad de la suspensión laboral; sobreposición causal; causalidad de la suspensión laboral

Keywords:

Employment relationship; suspension of the employment contract; predictability of the work suspension; causal overlap; causality of the work suspension

^{*} Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asistente jurídico en la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Correo: jmdelossantos@pucp.pe

1. Introducción

En el artículo 27 de la Constitución Política del Perú se establece la protección del trabajador frente al despido arbitrario, a partir de lo cual se desarrollan legislativamente garantías para extinguir el vínculo laboral, pues se prima su continuidad y permanencia en el tiempo, es decir, se dota de estabilidad laboral al trabajador, quien solo podrá ser despedido o destituido por alguna causa justificada para dar término a su relación laboral.

Frente a la finalidad de dotar de estabilidad laboral al trabajador surgió la suspensión laboral, mediante la cual se evita una ruptura definitiva del contrato de trabajo cuando, por alguna causa, el empleado se encuentre imposibilitado de continuar cumpliendo su trabajo temporalmente y, en determinados casos, también el empleador se encuentre exonerado de continuar otorgando la respectiva remuneración a favor del trabajador; por lo que, tal como indica Vida Soria (1965), la suspensión responde, en su significado último, a una tendencia protectora de la vida del contrato.

Por tal motivo, la legislación peruana cuenta con una gran cantidad de causales que podrían suspender un vínculo laboral, ya sea de manera perfecta o imperfecta, cuyo número continúa incrementándose con el tiempo, y que no solo se agotan en lo establecido en la normativa legal peruana.

Esta gran cantidad de razones por las que podría suspenderse un vínculo laboral, entre las cuales algunas pueden ser previsibles y otras imprevisibles, conlleva a la posibilidad de que sobrevengan más de una a la vez, pudiendo generarse la suspensión de un mismo vínculo laboral por diferentes causales, para atender a diversas finalidades durante distintos lapsos de tiempo que, inevitablemente, pueden entrecruzarse uno con otro.

Por este motivo, mediante el presente artículo averiguaremos los efectos jurídicos que se producen en el contrato laboral durante dicho entrecruzamiento de lapsos de tiempo de la suspensión laboral. Buscaremos responder a la pregunta de si los efectos de las causales de suspensión laboral deberían diferirse o interrumpirse ante la existencia previa o el surgimiento posterior de otra causal que genere también la suspensión del mismo vínculo laboral; asimismo, si es que la vigencia de los efectos de las causales de suspensión laboral podrían modificarse ante la existencia previa o el surgimiento posterior de otra causal de suspensión del vínculo laboral, y finalmente, cuáles son los efectos jurídicos

que se producen en el contrato laboral ante el entrecruzamiento de los plazos de suspensión laboral imperfecta y perfecta originados por causales diferentes.

2. La suspensión del vínculo laboral y sus características

La suspensión del vínculo laboral es una figura jurídica por medio de la cual se evita una ruptura definitiva del vínculo laboral ante el acontecer de una causa lo suficientemente grave para impedir al trabajador continuar cumpliendo con su contrato laboral, y en algunos casos, para exonerar al empleador de otorgar una remuneración, siempre que esta causa obstativa del cumplimiento del contrato laboral sea de manera temporal.

De ello se desprende que, por un lado, la suspensión laboral se caracterice por su causalidad, esto es, la necesaria existencia de una causa que genere el incumplimiento del trabajador de continuar laborando o la del empleador de otorgar el salario a favor del trabajador y, por otro lado, su temporalidad, es decir, la posibilidad futura (cercana o remota) de continuar cumpliendo con el contrato laboral. Motivo por el cual, a continuación, analizaremos ambas características de la suspensión del vínculo laboral.

2.1. Causalidad de la suspensión del vínculo laboral

Como señalamos, la suspensión laboral es una figura jurídica que se caracteriza por su causalidad, debe haber una causa que impida continuar cumpliendo el contrato laboral con el propósito de atender una finalidad determinada; sin embargo, ello no quiere decir que por el solo hecho de sentirme enfermo decida por mi cuenta no asistir ni hoy ni mañana al trabajo, o porque uno de mis hijos sufra una discapacidad decida ausentarme todos los días por la mañana al trabajo para poder asistirlo. En los dos ejemplos, se estaría inasistiendo injustificadamente al trabajo y, por tanto, se estaría incumpliendo arbitrariamente con esta obligación esencial por parte del empleado.

Así, una causa lo suficientemente grave podría generar el incumplimiento del contrato laboral por un plazo determinado, pero es la validez de la causa lo que justifica el incumplimiento de este y trae como consecuencia la suspensión del vínculo laboral durante una determinada cantidad de tiempo. Por ejemplo, existen situaciones en las que para que se considere que una causa cuenta con validez jurídica se necesite la aprobación previa por parte del empleador (como en el caso de licencias concedidas por el empleador por motivos particulares) o en las que no se requiera

tal aprobación previa, pero sí una comunicación y acreditación oportuna por parte del trabajador (como en el caso de los requisitos para otorgar una licencia por paternidad, establecidos en el artículo 3 de la Ley 29409¹).

Aunque, cabe agregar que una causal inválida podría ser también eficaz y generar la suspensión de un vínculo laboral, por ejemplo, el caso de una huelga laboral que sea luego declarada ilegal, o cuando se descubre que el certificado médico presentado por el trabajador por la que disfrutó una licencia por enfermedad era fraudulento. Sin embargo, claro está que, en este tipo de casos, luego el plazo de vigencia de la suspensión laboral será considerado como un incumplimiento injustificado del contrato de labores, ya sea por parte del trabajador o el empleador, dependiendo del caso en concreto.

Asimismo, debido a la gran flexibilidad de causales de suspensión laboral en nuestro marco normativo, estas no solo podrían estar contenidas en los mandatos legales, sino también, por ejemplo, en el contrato de trabajo, por ser producto de lo convenido individualmente por un trabajador, o establecido en el reglamento interno de trabajo, bien haya sido decisión del empleador o entidad, o sea producto de la aplicación de lo negociado en un convenio colectivo.

En síntesis, para que el vínculo laboral se suspenda debe existir previamente una causa, la cual debe contar con validez jurídica para justificar el incumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, siempre que esta causa obstativa sea de naturaleza temporal.

2.2. Temporalidad de la suspensión del vínculo laboral

Otro rasgo característico de la suspensión del vínculo laboral es su temporalidad, distinguiéndose así de la extinción laboral, pues, aunque esta sea también necesariamente causal, conlleva una imposibilidad de continuar cumpliendo con el contrato de labores.

Así, si bien las razones que pueden generar una suspensión del vínculo laboral podrían incluso ser consideradas suficientemente graves como para extinguir un contrato laboral, diversas de estas causales producen en realidad solo la suspensión del vínculo laboral, pues se encuentra aún una posibilidad, cercana o remota, de continuar cumpliendo con el contrato de trabajo:

El origen de la suspensión puede ser de hecho muy variado y la duración en el tiempo de esta última

puede ser desde periodos muy breves hasta otros muy prolongados. Característica común a todos los casos es que se trata de una causa que afecta solo temporalmente a la relación de trabajo [...] (Pla Rodríguez, 1998).

Por este motivo, por ejemplo, una causal válida para extinguir el vínculo laboral sea la invalidez absoluta del trabajador y, por otro lado, la invalidez temporal genere solo la suspensión del vínculo laboral.

Así pues, la suspensión del vínculo laboral es también temporal y deberá ser establecida en el marco de un intervalo de tiempo cuyo punto de partida dependerá de la causa obstativa que lo originó. Sobre esto, Mario Cosmópolis se refiere a la suspensión del contrato de trabajo como una de sus contingencias naturales (Pasco Cosmópolis, 1997), es decir, que podría acontecer o no en el marco de un vínculo laboral y que, por su regularidad, la suspensión laboral puede ser de dos tipos:

Por su regularidad, esto es, por la previsibilidad o imprevisibilidad de su presentación, la suspensión puede darse en forma programada o intempestiva. Del primer tipo es la vacación [...] y en circunstancias normales, la maternidad; del segundo la enfermedad y el accidente, que se presentan sin aviso, de modo súbito e inesperado. (Pasco Cosmópolis, 1997)

Así, desarrollando los ejemplos antes señalados, el empleador no conoce si es que el trabajador decidirá hacer efectivo su derecho de gozar descanso vacacional, si es que solicitará un adelanto o un fraccionamiento de este descanso, pero si conocerá anticipadamente el momento en el cual iniciará su descanso vacacional y el plazo del mismo, pues previamente debe existir una coordinación entre ambas partes del contrato laboral, que finalizará en la determinación de la oportunidad de goce de este descanso y por tanto, su programación. Asimismo, el empleador no sabrá, y en algunos casos la trabajadora tampoco, sobre la decisión de esta de convertirse en madre, aunque si sabrá con antelación la oportunidad del goce de la licencia de maternidad. Por tal razón, aunque existan determinadas causales de la suspensión laboral que sean previsibles, no por eso la suspensión deja de ser una eventualidad del vínculo laboral. Por otro lado, el inicio del plazo de una suspensión laboral originada por causales intempestivas o inesperadas, como puede ser la enfermedad o los motivos de caso fortuito o fuerza mayor ocurridos en una empresa o entidad, no puede conocerse con anticipación, lo que conlleva a que pueda haber situaciones en los que

¹ Ley 29409 de 2009, por la cual se concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, publicada el 18 de setiembre de 2009, del diario oficial *El Peruano*.

estos dos tipos de causas de suspensión laboral se entrecruzan entre sí, como veremos más adelante.

Por otra parte, el término del plazo de la suspensión del vínculo laboral se origina a partir de que aún es viable reanudar las obligaciones que se desprenden del contrato laboral, lo cual puede suceder en un momento ya determinado (como en el caso del término de una licencia con goce de haber) o determinable (como en el caso de la licencia por invalidez temporal, cuya extensión varía según la lesión y velocidad de recuperación de cada trabajador en particular, así como su término se condiciona recién a la comunicación del alta médica del trabajador).

Además, cabe agregar que se da una reserva de puesto del trabajador cuyo vínculo laboral sea suspendido, y una vez finalizado este lapso de suspensión, se produce necesariamente la reincorporación o reinstalación del trabajador a la empresa o la Entidad en la que labore para continuar con el cumplimiento de su contrato laboral; por lo que, si el empleador se negara a reincorporar a un trabajador, se configuraría un despido arbitrario: "Cuando los impedimentos que obstan al cumplimiento del contrato son de corta duración, se entiende que sufre simplemente un accidente en el curso de su ejecución y que, desaparecida la causa de la interrupción, el contrato debe seguir cumpliéndose" (De Ferrari, 1969).

Así pues, la suspensión de labores es también necesariamente temporal, siendo esta la característica que la diferencia de la extinción laboral, pues aún es viable reanudar las obligaciones que se desprenden del contrato laboral. Por lo tanto, la suspensión del vínculo laboral deberá ser establecida en un intervalo temporal fijado en plazos, cuya extensión dependerá de la causa obstativa que la generó. Por tanto, cabe ahora determinar qué efectos jurídicos se producen en el contrato laboral ante el entrecruzamiento de diferentes plazos de la suspensión de un mismo vínculo laboral generada por más de una causal obstativa.

3. Determinar sobre la posibilidad de diferir o interrumpir el plazo de la vigencia de los efectos de una causal de suspensión laboral ante la preexistencia o el surgimiento de otra causal de suspensión laboral

Como indicamos anteriormente, la vigencia del plazo de una suspensión laboral obedecerá a la causa obstativa que la originó, cuyo instante de inicio puede variar dependiendo si fue previsible o imprevisible, así como también el momento en el que culmine puede ser determinado o

determinable. Ello conlleva a que pueda haber situaciones en las que estos dos tipos de causas de suspensión laboral se entrecruzan entre sí, como, por ejemplo, en el caso que me enferme de gravedad mientras me encontraba disfrutando de mis vacaciones, o en caso de que se declare mi detención por un órgano jurisdiccional mientras me encontraba con licencia de paternidad. Entonces, la pregunta es: ¿puede una posterior causal válida desplegar sus efectos mientras el contrato laboral ya se encuentra suspendido o debería ser eficaz recién una vez culminado el primer plazo de suspensión laboral?

En principio, una vez se considere que una causa cuenta con validez jurídica, ya sea debido a la aprobación previa por parte del empleador o la comunicación y acreditación oportuna por parte del trabajador, esta es eficaz y, por ende, podría generar la suspensión del vínculo laboral, dependiendo de la manera en la que haya sobrevenido esta:

- a) En el caso se trate de una suspensión laboral previsible, puede configurarse de manera programada, como ocurre con la programación de un descanso vacacional.
- b) En el caso se trate de una suspensión laboral imprevisible, puede darse de manera inmediata, por ejemplo, ante el acontecimiento de un caso fortuito o de fuerza mayor; o podría configurarse de manera retroactiva, como en el caso de la licencia por fallecimiento de un familiar, en el que se permite al trabajador regularizar posteriormente dicha licencia.

Ahora, bien se trate de una suspensión laboral previsible o imprevisible, no es impedimento que el contrato laboral se encuentre suspendido por alguna causal obstativa, para que otra produzca sus efectos en el mismo vínculo laboral, ya sea de manera programada, inmediata o retroactiva:

[...] pero es al menos tan importante destacar ahora que las causas de suspensión y la constitución jurídica de las excedencias [...] son realidades que gozan de similitud, de una cierta y evidente familiaridad, pero que se trata de instituciones diferentes que cumplen funciones distintas, con mecanismos jurídicos igualmente diversos. (Palomeque y Álvarez, 1996)

Así pues, cada una de las razones por las que puede suspenderse el vínculo laboral, sea un trabajador parte del ámbito privado o público, si bien generan esta misma consecuencia, cuentan con mecanismos jurídicos diferentes para considerar que cuenta con validez jurídica y eficacia. De ahí que, cada una de estas causales son diferentes y además independientes una de otra, pues su validez y eficacia no dependen de la existencia

o no de una causal previa o posterior, sino de lo regulado por las normas que corresponden a cada causa en particular y, además, por lo dispuesto de manera general en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728² (en adelante, “LPCL”) o la Ley N° 30057³ (en adelante, “LSC”). Por lo que, en principio, estas causas obstativas generan sus efectos de manera autónoma una de otra, salvo las excepciones establecidas expresamente en las normas que regulan cada causal, como, por ejemplo, en el caso del no otorgamiento de vacaciones ante la existencia previa de enfermedad o invalidez temporal del trabajador, que ocurren tanto en el sector público y privado, conforme al artículo 5 del Decreto Supremo N° 013-2019-PCM⁴ y el artículo 13 del Decreto Legislativo N° 713⁵, respectivamente.

Por consiguiente, estas causales son diferentes e independientes unas de otras, no siendo óbice que se otorgue una licencia por enfermedad, en caso me encuentre de vacaciones, o que se ejecute una sanción disciplinaria como la suspensión sin goce de haberes, mientras el contrato laboral ya se encuentre suspendido, como veremos a continuación:

- a) En el caso del sector laboral público, en el que el procedimiento administrativo se sustenta en el principio de legalidad conforme a lo regulado por el numeral 1.1 del artículo IV de la Ley N° 27444, es posible notificar y ejecutar una sanción disciplinaria, aunque el contrato laboral ya se encuentre suspendido: “[...] 2.5. En ese sentido, queda claro que resulta factible la realización del acto de notificación de una sanción disciplinaria (y, por ende, su ejecución) a un servidor que se encuentra con suspensión imperfecta o perfecta de labores (por ejemplo, cuando esté haciendo uso de su descanso vacacional o de una licencia sin goce de haber, respectivamente)” (SERVIR, 2022).
- b) En el caso del sector laboral privado, en el que rige el principio de autonomía de la voluntad regulado por el numeral 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, si bien no se hace referencia a la posibilidad de ejecutar una sanción disciplinaria en general, la Corte Suprema ha precisado que es viable despedir a un trabajador aún si se encuentra disfrutando de sus vacaciones, al no existir una norma que prohíba la ejecución de una sanción

disciplinaria, como el despido, durante el periodo vacacional⁶. En ese sentido, dado que la potestad sancionadora del empleador no se encuentra limitada en caso de que el contrato laboral se encuentre suspendido, sería posible —aunque no sea usual en la práctica— también que pueda ejecutarse otro tipo de sanción disciplinaria durante este lapso, como la amonestación escrita o la suspensión sin goce de haberes.

Haciendo un paréntesis, cabe resaltar que en ambos casos antes descritos, nos referimos a la posibilidad de ejecución de una sanción disciplinaria, pues una diferente situación sería en el caso de que se realice la comunicación previa de la misma con la posibilidad de presentar descargos durante un plazo de suspensión del contrato laboral, y si acaso ello no vulneraría el derecho de defensa del trabajador, en un contexto de respeto al debido proceso, que debe ser considerado incluso en caso de imposición de sanciones diferentes al despido, conforme a lo precisado en el acápite IV del X Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.

Prosiguiendo, dado que en principio, la eficacia de estas causales se da de manera desvinculada a la existencia de otra causal válida y eficaz, debemos recordar que su eficacia (que trae como consecuencia la suspensión del vínculo laboral) justifica las inasistencias del trabajador y, en algunos casos también, el no otorgamiento de la remuneración por parte del empleador, con el objetivo de que estos puedan ocuparse de un propósito determinado que justamente, ante su surgimiento, impide temporalmente el cumplimiento del contrato laboral. Por tanto, para que el vínculo laboral se suspenda oportunamente, la causa debe ser eficaz (de manera diferida, inmediata o retroactiva) para que así el trabajador o el empleador puedan dar atención a una finalidad determinada, que dista de sus obligaciones del vínculo laboral que mantienen, y justificar el incumplimiento del contrato laboral durante un intervalo temporal.

Cabe distinguir en este punto la diferencia entre la finalidad de la suspensión laboral en sí y el de la causal que la produce; por un lado, la finalidad de la suspensión laboral es dotar de estabilidad laboral al trabajador evitando una ruptura definitiva del contrato de trabajo, por otro lado, la finalidad de

2 Decreto Supremo N° 003-97-TR de 1997, por el cual se aprueba Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, publicado el 21 de marzo de 1997 en el diario oficial *El Peruano*.

3 Ley N° 30057 de 2013, mediante la cual se regula el Servicio Civil, publicada el 3 de julio de 2013 en el diario oficial *El Peruano*.

4 Decreto Supremo N° 013-2019-PCM de 2019, por el cual se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector público, publicado el 4 de febrero de 2019 en el diario oficial *El Peruano*.

5 Decreto Legislativo N° 713 de 1991 por el cual se consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, publicado el 7 de noviembre de 1991 en el diario oficial *El Peruano*.

6 Casación N° 023-2002-Lima.

la causal de suspensión podría ser, por ejemplo, en caso de la licencia por enfermedad o invalidez temporal, la de la recuperación del empleado hasta que se encuentre apto para desempeñar su trabajo, o en el caso de presentarse una causal fortuita o de fuerza mayor, sería el atender una situación imprevisible, inevitable e irresistible no imputable a las partes de la relación laboral (Lora Álvarez, 2016). En suma, debe suspenderse el contrato laboral para la atención oportuna de cada uno de estos propósitos (atención de la finalidad de la causa) sin que este distanciamiento temporal del cumplimiento de las obligaciones del contrato laboral, por parte del empleado y/o el empleador, signifique su ruptura definitiva (finalidad de la suspensión laboral).

Así pues, si acontece una nueva causal válida, esta deberá ser eficaz de manera propicia para poder dar atención a un propósito determinado, o sea, deberá ejecutarse la suspensión del vínculo laboral oportunamente para justificar el incumplimiento temporal del contrato laboral por un determinado plazo, aun así, este ya se haya encontrado suspendido por otra causal previa. Por consiguiente, no se admite que, por ejemplo, se otorgue una licencia por enfermedad luego de tres semanas de comunicar mis dolencias de salud, por el motivo de haberme encontrado con una licencia con goce de haber, asimismo, en caso decidiera comunicar mi enfermedad recién luego de mi licencia con goce de haber, el empleador no estaría obligado a otorgar la respectiva licencia por no haberse comunicado de manera inmediata la enfermedad.

Entonces, como regla general, los efectos de una causal de suspensión laboral no pueden diferirse y reanudarse posteriormente, debido a la suspensión del vínculo laboral consecuencia de otra causal válida previa o posterior, pues estas son válidas y eficaces de manera oportuna e independiente una de otra, salvo las excepciones reguladas por las normas que corresponden a cada causa. Entonces, y dado que el plazo de la suspensión laboral no podría diferirse o interrumpirse, cabe ahora determinar si es que este podría modificarse (reducirse o ampliarse) ante la existencia previa o el surgimiento posterior de otra causal que genere la suspensión del mismo vínculo laboral.

4. Determinar sobre la posibilidad de modificar el plazo de la vigencia de los efectos una causal de suspensión laboral ante la preexistencia o el surgimiento de otra causal de suspensión laboral

Como mencionamos, cada una de estas causas es diferente una de otra, contando con una función determinada. Por lo que normalmente, el

surgimiento de una nueva causal de suspensión laboral puede truncar la finalidad para la que se suspendió el vínculo laboral en primera instancia, como en el caso de accidentarme gravemente mientras me encontraba con descanso vacacional, lo que podría considerarse como unas vacaciones desperdiciadas, o en el caso que se declare mi detención por un órgano jurisdiccional mientras me encuentro con licencia de paternidad, viéndome impedido de poder brindar el vital apoyo que necesita la madre del recién nacido.

Sin embargo, y dado que los efectos de una causal no podrían suspenderse o diferirse, ¿podrían extinguirse anticipadamente ante el inicio del plazo de suspensión del vínculo laboral generado por una posterior causal? o, ¿podrían dilatarse tras el vencimiento del plazo de dicha suspensión laboral?

Aun cuando la finalidad de una causal pueda verse frustrada ante el surgimiento o preexistencia de otra causal de suspensión laboral, el empleador no podría decidir dar por finalizado anticipadamente sus efectos y, por tanto, reducir el plazo de dicha suspensión laboral; del mismo modo, el trabajador no podría exigir que se extienda o dilate el plazo de dicha suspensión laboral, pues debemos recordar que la suspensión de labores es necesariamente causal y temporal, y su plazo de vigencia dependerá de la existencia de la causa válida que la originó.

Así pues, solo recién desaparecida la causa válida que originó la suspensión laboral, concluye también esta; y del mismo modo, únicamente la pervivencia de una causal válida genera la subsistencia de la suspensión laboral.

Por tanto, la temporalidad de la suspensión laboral conlleva a que esta culmine solo una vez desaparecida la causal válida que la originó, así como solo la subsistencia de esta genere que la suspensión de labores se dilate, siempre que no se supere el plazo máximo establecido o pactado para la causal en concreto, aunque ello no obsta a que el empleador conceda una licencia con o sin goce de haber a efectos de que el trabajador pueda continuar encargándose de la finalidad insatisfecha, pero en este caso, el otorgamiento de la licencia estará supeditada a la decisión del empleador. Por ejemplo, la licencia por enfermedad debería extenderse del plazo establecido en primera instancia, siempre que el trabajador acredite que aún requiere un mayor plazo de descanso y finalizará una vez comunicada su alta médica; o la licencia de maternidad podría dilatarse en los casos de nacimiento múltiple o de bebés con discapacidad, ello ante la necesidad de un mayor periodo de recuperación de la madre y/o cuidado del recién nacido.

En suma, podemos concluir que, así como los efectos de una causal no podrían diferirse pues se producen independientemente la existencia ulterior de alguna otra causal válida que también impida el cumplimiento del contrato, tampoco podrían reducirse ni dilatarse ante tal situación por ser la suspensión de labores una figura jurídica necesariamente causal y temporal.

Hasta este punto, podemos concluir que tanto los efectos jurídicos de la primera y ulteriores causales obstativas que sobrevengan en un mismo vínculo laboral, y cuyos plazos de suspensión laboral se entrecrucen durante determinados lapsos de tiempo, deberán producirse de manera independiente y, por tanto, sobrepuesta una de otra, generándose lo que se conoce como la sobreposición causal de la suspensión laboral. Por lo que a continuación, determinaremos los efectos jurídicos generados sobre el contrato de trabajo en el caso de la sobreposición causal de suspensión laboral, cuando involucre causales válidas que generan efectos distintos simultáneamente.

5. Efectos jurídicos generados en el contrato laboral en caso de sobreposición de plazos de una suspensión laboral perfecta e imperfecta

Como vimos, la consecuencia de una causa válida y eficaz es la suspensión del vínculo laboral, aunque dependiendo de los efectos que produzca dicha suspensión laboral durante su vigencia puede ser clasificada como perfecta o imperfecta. Si bien estas causales no se agotan en lo establecido por los mandatos legales, estos sirven como una lista primaria enunciativa que establece qué clases de supuestos podrían suspender el contrato de labores, aunque si bien el artículo 12 de la LPCL⁷ no diferencia entre cuáles generan una suspensión perfecta o imperfecta, en el artículo 16 de la LSC⁸ podemos identificar una lista de las causales la cual se encuentra dividida por cuestión de los efectos que generan.

Entonces, en el primer caso, la suspensión laboral perfecta o absoluta suspende la obligación de continuar prestando servicios, por parte del empleado, y el de continuar abonando la correspondiente remuneración, por parte del empleador (y en algunos casos, se da también la suspensión del cómputo del récord laboral); y en el segundo caso, la suspensión laboral imperfecta o parcial suspende solo la obligación de asistir a trabajar por parte del trabajador. Cabe acotar que, en ambos casos, continúan vigentes las

obligaciones éticas relacionadas con la buena fe contractual.

Habiendo indicado ello, primero deberemos esclarecer qué ocurre si es que el contrato se encuentra suspendido de manera imperfecta y acontece una nueva causal válida que genera la suspensión perfecta del contrato laboral. Por ejemplo, si me encuentro de vacaciones y acontece un caso de fuerza mayor en la empresa o entidad en la que trabajo, ¿el empleador debería dejar de abonarme la remuneración a pesar de encontrarme disfrutando mis vacaciones? O si me encuentro con licencia de maternidad y me notifican con la sanción de suspensión de mi vínculo laboral, ¿podría dejar de percibir los subsidios correspondientes de esta licencia por encontrarme ahora sancionada?

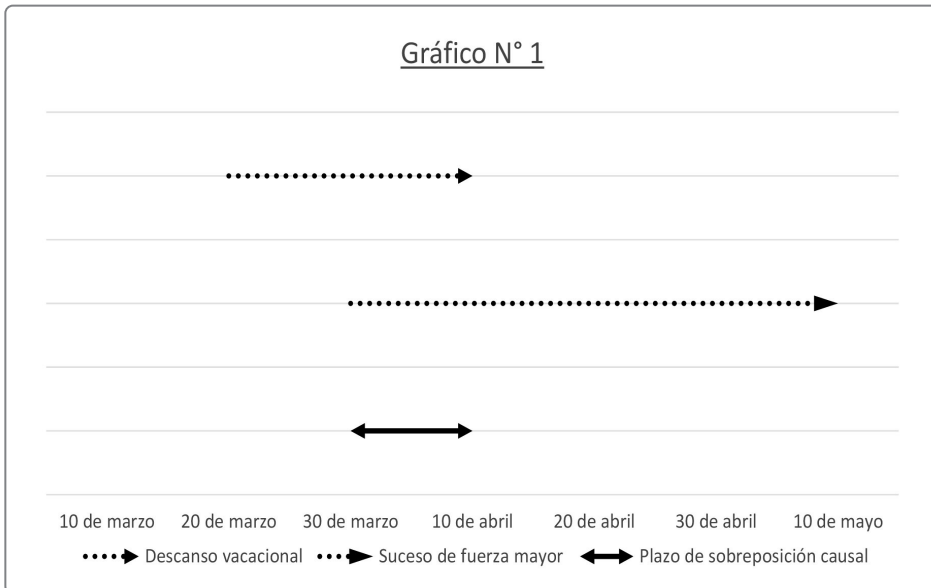
En base a lo concluido en los acápite anteriores, dichas causales son válidas y eficaces oportuna y desvinculadamente una de otra, generando la suspensión del contrato laboral durante diferentes plazos para atender finalidades diferentes. Por consiguiente, incluso si generan efectos diferentes al mismo tiempo, en un mismo vínculo laboral, es decir, aunque produzcan la suspensión laboral imperfecta y perfecta del contrato laboral, los efectos de cada una de estas deberán producirse de manera independiente, y, por tanto, sobrepuesta una de otra.

Por ejemplo, si César programó sus vacaciones del 20 de marzo al 10 de abril para realizar un viaje con su familia, generándose durante estas la suspensión laboral imperfecta del contrato laboral, y aconteció un caso de fuerza mayor en la Entidad en la que trabaja, que genera la suspensión laboral perfecta del mismo desde el 30 de marzo al 10 de mayo, cada una de estas causales es eficaz en el marco de los referidos plazos, existiendo una sobreposición causal de la suspensión del vínculo laboral del 30 de marzo al 10 de abril.

Durante el lapso de tiempo de la sobreposición causal de la suspensión laboral, César tiene el derecho a continuar disfrutando de sus vacaciones, y por ende, continua exonerado de prestar sus servicios a favor de la entidad en la que labora; sin embargo, a la mitad de estas recibirá la mala noticia que durante dichos días tendrá que dejar de percibir su remuneración, pues la suspensión laboral generada por una causal de fuerza mayor es la suspensión perfecta de labores, es decir, se producen los siguientes efectos: la obligación de prestar sus servicios a favor de la entidad continuará suspendida (aunque ahora durante un plazo

7 Decreto Supremo N° 003-97-TR de 1997 por el cual se aprueba Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, publicado el 21 de marzo de 1997 en el diario oficial *El Peruano*.

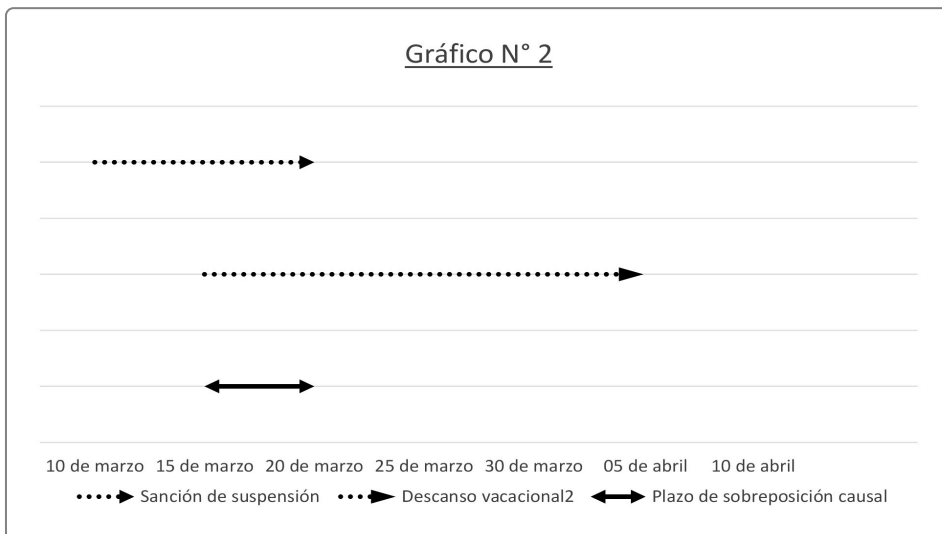
8 Ley N° 30057 de 2013, mediante la cual se regula el Servicio Civil, publicada el 3 de julio de 2013 en el diario oficial *El Peruano*.



diferente) y la obligación de abonar la respectiva remuneración por parte de la Entidad se suspenderá hasta el 10 de mayo, fecha en la que culmina la suspensión laboral por causal de fuerza mayor acontecida en dicha entidad (ver Gráfico N° 1).

Segundo, cabe acotar que no se daría en el caso inverso, es decir, si es que el vínculo laboral se encuentra suspendido de manera perfecta

y acontece una causal válida que genera la suspensión imperfecta del contrato laboral, no podría otorgarse la remuneración al trabajador durante el plazo de sobreposición causal, pues mientras el plazo de la suspensión perfecta se mantenga vigente, tanto el trabajador y el empleador seguirán exentos de cumplir con la obligación de prestar servicios y otorgar una remuneración, respectivamente.



Por ejemplo, si Robert se encuentra sancionado con suspensión sin goce de su vínculo laboral del 10 de marzo al 20 de marzo, coincidiendo con sus vacaciones, las cuales fueron programadas del 15 de marzo al 5 de abril, durante el plazo de sobreposición causal (que sería del 15 de marzo al 20 de marzo), Robert no podría percibir su remuneración. Así, en este caso, la empresa estaría

en obligación de reanudar el otorgamiento de la remuneración una vez finalizado el plazo de suspensión laboral perfecta, o sea a partir del 21 de marzo (ver Gráfico N° 2).

De la misma manera ocurre con el récord laboral, pues en determinados casos, como la licencia sin goce de haber o la sanción de suspensión laboral

sin goce de remuneraciones, estas además de generar el efecto de suspender la obligación de otorgar remuneración mientras dure el plazo de su vigencia, también produce que su plazo no sea considerado como efectivamente laborado, aun cuando este se entrecruce con el plazo de una suspensión laboral imperfecta, incidiendo en el cálculo de determinados beneficios sociales otorgados a favor del trabajador. Por lo que, en el ejemplo antes señalado, no se considerarían como días efectivamente laborados los comprendidos en el plazo de la sobreposición causal de la suspensión del vínculo laboral de Robert, a pesar de que se encuentre de vacaciones.

Por otro lado, en el caso de los subsidios, si bien estos se calculan en base a la remuneración mensual, no computan como remuneración en sí, sino como una prestación económica pagada por la seguridad social, motivo por el cual, por ejemplo, la licencia por maternidad es considerada como una suspensión perfecta del vínculo laboral, como lo especifica, por ejemplo, el artículo 47 de la LSC⁹. En el caso particular de la licencia por enfermedad o invalidez temporal, debido a que los veinte primeros días de incapacidad son remunerados por el empleador, únicamente este ingreso percibido por el trabajador será considerado como remuneración:

De acuerdo con las normas de seguridad social (Ley N° 26790 y disposiciones reglamentarias), los primeros veinte (20) días del año de incapacidad serán remunerados por el empleador y a partir del vigésimo primer día de incapacidad, recién se configura por completo la suspensión perfecta de labores. (Toyama Miyagusuku, 2020)

Por tanto, durante los primeros veinte días de la licencia por incapacidad temporal se configuraría en realidad una suspensión laboral imperfecta, y a partir del vigésimo primer día, una suspensión perfecta de labores:

[...] el hecho de que un trabajador se encuentre transitando por un periodo de incapacidad de carácter temporal lleva al reconocimiento remunerativo del empleador durante los primeros veinte días que dure la incapacidad o enfermedad, laboral o común. De este modo, esta situación conlleva la aparición de un supuesto de suspensión imperfecta de labores [...]. (Sánchez Zapata, 2015, p. 44)

Así, incluso si acontece una nueva causal que genere la suspensión laboral perfecta, los subsidios deberán continuar otorgándose a los trabajadores que se encuentren en este tipo de licencias, a menos que el trabajador se encuentre en los primeros veinte días de su licencia por

enfermedad o invalidez temporal, pues el ingreso que percibe durante este periodo inicial de la licencia sí computa como parte de la obligación del empleador de otorgar una remuneración, la cual estará suspendida mientras se encuentre vigente el plazo de tal suspensión laboral perfecta.

A modo de ejemplo, en caso mi contrato laboral se haya suspendido del 10 de junio al 30 de julio por haberme encontrado en estado de invalidez temporal parcial, y mientras me encontraba recuperándome en mi casa, me hayan notificado con la sanción de suspensión de mi vínculo laboral cuya extensión es del 20 de junio al 10 de julio, se generaría una sobreposición causal durante el plazo del 20 de junio al 10 de julio.

Así, del 20 al 10 de julio, debería dejar de percibir mi remuneración a pesar de encontrarme en estado de invalidez, aunque a partir del 1 de julio (que es el vigésimo primer día de mi licencia por incapacidad temporal) hasta que se comunique mi alta médica, podré percibir los subsidios correspondientes que se encuentran cargo de la entidad de salud con la que me encuentre coberturado (ver Gráfico N° 3). Sin embargo, mientras dure la sanción por suspensión del vínculo laboral, si bien percibiré los respectivos subsidios, los días que abarque dicho plazo no serán considerados como efectivamente laborados para el cálculo de mis beneficios sociales, aún incluso durante el plazo de la sobreposición causal.

Por tanto, ante la sobreposición de causales que generen la suspensión imperfecta y perfecta de labores, estarán suspendidas tanto la obligación de prestar servicios a favor del empleador, por parte del trabajador; y la de otorgar una remuneración por parte del empleador; asimismo, en determinados supuestos, se suspenderá también el cómputo del récord laboral del trabajador, no considerando como efectivamente laborado los días en los que estos dos tipos de suspensión laboral se sobrepongan.

6 Conclusiones

En conclusión, ante la sobreposición causal de la suspensión laboral deberemos tomar en cuenta lo siguiente:

- i) Los efectos de las causales de suspensión laboral no se difieren ante la preexistencia o surgimiento de otra causal que genere la suspensión del mismo vínculo laboral. Excepcionalmente, siempre que esté así regulado por las normas que corresponden a cada causa obstativa en particular, sí se difieren.
- ii) El plazo de la suspensión laboral originada por una causal válida no se modifica ante la

9 Ley N° 30057 de 2013, mediante la cual se regula el Servicio Civil, publicada el 3 de julio de 2013 en el diario oficial *El Peruano*.

Gráfico N.º 3



preexistencia o surgimiento de otra causal que genere la suspensión del mismo vínculo laboral, excepto si desaparece o subsiste la causal válida que originó aquel plazo de suspensión laboral.

iii) Si las causales generan tanto la suspensión imperfecta y perfecta de labores, se suspenden las obligaciones de otorgar una remuneración, a cargo del empleador, y la de prestación de servicios a cargo del trabajador, y en determinados supuestos, también se suspende el cómputo de récord laboral para el cálculo de beneficios sociales.

iv) Si las causales generan tanto la suspensión imperfecta y perfecta de labores, no se suspende la percepción de subsidios por parte del trabajador mientras se encuentre con licencia de maternidad o licencia por enfermedad o incapacidad temporal.

Lista de referencias

Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2022). *Informe Técnico N.º 000319-2022-SERVIR-GPGSC*. <https://www.gob.pe/es/i/5025877>

De Ferrari, F. (1969). *Derecho del trabajo*. Depalma

Lora Álvarez, G. (2016). La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. *Ius et Veritas*, 24(52), 270-281. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385>

Palomeque, M. y Álvarez, M. (1996). *Derecho del trabajo*. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces.

Pasco Cosmópolis, M. (1997). Suspensión del contrato de trabajo. En *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. UNAM,

Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo* (3.ª ed.). Depalma.

Sánchez Zapata, R. (2015). La suspensión del contrato de trabajo: clases y causales. *Soluciones Laborales*, (90), 36-98. http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe03-07-2015.pdf

Toyama Miyagusuku, J. (2020). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Gaceta Jurídica.

Vida Soria, J. (1965). *La suspensión del contrato de trabajo*. Instituto de Estudios Políticos.