

Suspensión temporal de la relación laboral: cuándo y cómo aplicarla



En la operación diaria de las empresas pueden presentarse situaciones extraordinarias que impiden, de manera temporal, que la persona trabajadora preste sus servicios y que el patrón continúe pagando el salario. Frente a estos escenarios, la Ley Federal del Trabajo (LFT) contempla una figura específica: la suspensión temporal de la relación laboral.

¿Qué es la suspensión temporal de la relación laboral?

La suspensión temporal de la relación laboral es una figura

jurídica mediante la cual se interrumpen temporalmente las obligaciones principales de las partes, sin que el vínculo laboral desaparezca.

Durante la suspensión:

- La persona trabajadora no presta el servicio.
- La persona empleadora queda liberado del pago del salario, salvo disposición en contrario.

No obstante, la relación laboral subsiste, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la **jurisprudencia 2a./J. 48/2007**, precisó que la suspensión solo libera temporalmente de las obligaciones de trabajar y pagar salario, pero no extingue derechos ni obligaciones futuras. Si la persona trabajadora se presenta a reanudar labores una vez desaparecida la causa de suspensión y el patrón se niega a reincorporarlo, dicha negativa se equipara a una rescisión de la relación laboral sin culpa para la persona trabajadora, con consecuencias similares a las de un despido injustificado.

Supuestos legales de suspensión previstos en la LFT

El artículo 42 LFT establece diversos supuestos, algunos ejemplos son:

- Enfermedad contagiosa de la persona trabajadora.
- Incapacidad temporal por enfermedad o accidente.
- Prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria.
- Cumplimiento de cargos públicos.
- Conclusión de la temporada en personas trabajadoras contratadas en esta modalidad.
- Falta de documentos indispensables para laborar, imputable a la persona trabajadora.

Además de los supuestos tradicionales del artículo 42, la legislación contempla escenarios específicos, dos ejemplos importantes son:

1. **Contingencia sanitaria (art. 42 Bis y 429, fracc. IV, LFT).**

Ante una declaratoria de contingencia sanitaria que suspenda labores, la persona empleadora no requiere autorización judicial y debe pagar una **indemnización equivalente a un día de salario mínimo por cada día de suspensión**, con un límite de un mes.

2. **Licencia por cuidados médicos de hijos con cáncer (art. 140 Bis, LSS).**

Permite la ausencia temporal de la persona trabajadora con goce de subsidio del IMSS, cuando se cumplen los requisitos legales.

La suspensión como medida disciplinaria

La suspensión también puede utilizarse como **sanción disciplinaria**, pero bajo límites estrictos. Un Tribunal Colegiado, en la tesis **IX.2o.16 L con registro digital 189249**, determinó que esta suspensión debe estar prevista en el **Reglamento Interior de Trabajo** registrado ante el CFRCL, no puede exceder de ocho días y debe estar justificada y documentada. Si se excede el límite o se aplica sin sustento, la persona trabajadora puede reclamar una rescisión imputable a la persona empleadora.

Riesgos legales de una suspensión temporal mal aplicada

Una suspensión incorrecta puede derivar en:

- Rescisión de la relación laboral imputable a la persona empleadora.
- Multas administrativas por parte de la STPS.
- Observaciones negativas en inspecciones laborales.

La suspensión temporal de la relación laboral es una figura legal útil, pero estrictamente regulada. Aplicarla sin conocer sus límites legales puede generar riesgos significativos para

las empresas.

En **Stratego Firma** contamos con un área de Compliance Laboral que apoya a las empresas en la gestión legal de suspensiones laborales, la elaboración de documentación interna, la prevención de riesgos ante inspecciones de la STPS, así como en auditorías laborales preventivas, capacitación a Recursos Humanos e implementación de políticas alineadas a la LFT y buenas prácticas.