

LAS SUSPENSIONES EN LA RELACIÓN DE TRABAJO



SOL HERRAIZ MARTÍN
PROFESORA TITULAR DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
UNIVERSIDAD CARLOS III

ESQUEMA DE DESARROLLO



- FUNDAMENTO, CARACTERÍSTICOS
- DEFINICIÓN
- Y
- RASGOS

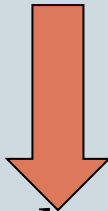
CAUSAS

- SUSPENSIONES DEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES
- SUSPENSIONES INDEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES
- LAS EXCEDENCIAS

FUNDAMENTO Y DEFINICIÓN



- FUNDAMENTO: Arts. 35.1 y 40.1 CE.



Principio de estabilidad en el empleo

- DEFINICIÓN: No existe en el ET. El art. 45 sólo ofrece una lista tasada (STS 25.10.2000). En la práctica puede haber otras causas: mutuo acuerdo o negociación colectiva.



“Situación anormal de una relación laboral, originada por la voluntad de las partes o por la ley, caracterizada por la exoneración temporal de las obligaciones básicas de trabajar y remunerar el trabajo, con pervivencia del vínculo jurídico” (STS 7.5.84)

RASGOS CARACTERÍSTICOS (I)



1) EL CONTRATO NO SE EXTINGUE



Buena fe, no competencia desleal: no cumplimiento: despido

2) RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

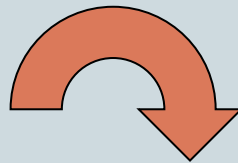


Justificación de contratación temporal bajo la modalidad del contrato de interinidad

RASGOS CARACTERÍSTICOS (II)



3) EFECTOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL



- A) En algunos casos: prestaciones que cubren el defecto de ingresos: IT, maternidad, paternidad, desempleo...
- B) En otros casos: situación asimilada al alta con respecto a las contingencias que se señalen . Ej: excedencia forzosa por ejercicio de cargo público: la asimilación a las prestaciones deja fuera la asistencia sanitaria, la IT y la maternidad (at. 125.2 LGSS)
- C) Salvo que se diga otra cosa: **baja en la SS y, por tanto, inexistencia de la obligación de cotizar**. Excepciones: maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, IT: art. 106.4 LGSS).

SUSPENSIONES DEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES



I. VOLUNTAD DEL TRABAJADOR:

- 1.- Ejercicio de un cargo público representativo.**
- 2.- Desempeño de cargos electivos sindicales de ámbito provincial o superior en organizaciones más representativas.**
- 3.- Huelga lícita.**

II. VOLUNTAD DEL EMPRESARIO:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo.**
- 2.- Cierre patronal.**

III. VOLUNTAD DE AMBAS PARTES: mutuo acuerdo y causas consignadas en el contrato

I. SUSPENSIONES DEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR



1. AUSENCIA POR EL EJERCICIO DE UN CARGO PÚBLICO REPRESENTATIVO



- ART. 45.1.F) ET: SUPUESTO DE OCUPACIÓN DE UN “**CARGO PÚBLICO REPRESENTATIVO**” POR EL TRABAJADOR CUYO EJERCICIO ES INCOMPATIBLE CON LA CONTINUIDAD DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO.
- ART. 48.3 ET: EL TRABAJADOR DEBERÁ REINCORPORARSE AL TRABAJO EN EL PLAZO MÁXIMO DE 30 DÍAS A PARTIR DE SU CESE EN EL CARGO DE QUE SE TRATE.
- ¿QUÉ DIFERENCIA EXISTE CON LA EXCEDENCIA FORZOSA (art. 45.1.K)?:
 - * DURACIÓN del ejercicio del cargo
 - * ACTIVIDAD (más o menos exigente dedicación)

2. PERMISOS NO RETRIBUIDOS PARA EL DESEMPEÑO DE CARGOS ELECTIVOS SINDICALES DE ÁMBITO PROVINCIAL O SUPERIOR EN ORGANIZACIONES MÁS REPRESENTATIVAS. Art. 9 LOLS



- Art. 48.3 ET : El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesión en el servicio, cargo o función.

3. SUSPENSIÓN POR HUELGA LÍCITA (art.45.1.1 ET)



- **DURACIÓN:** Se prolonga durante el periodo de tiempo en el que el trabajador ejercite su derecho a participar en la huelga. No tiene que coincidir necesariamente con la duración de la huelga. La no reincorporación del trabajador después de terminada la huelga constituye un incumplimiento contractual.

- **EFFECTOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL:**



- Si la huelga afecta a la totalidad de la jornada: ALTA ESPECIAL, cesa la obligación de cotización para empresario y trabajador.
- Si la huelga afecta a parte de la jornada: ALTA REAL durante toda la jornada y se mantiene la obligación de cotizar por la retribución percibida por el tiempo trabajado cotizándose por los salarios realmente percibidos.
- Durante la huelga el trabajador no puede acceder a las prestaciones de desempleo (salvo que se produzca la extinción del contrato) ni a las de IT (sin perjuicio de la asistencia sanitaria).

II. SUSPENSIONES DEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DEL EMPRESARIO: CIERRE PATRONAL Y SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA DE EMPLEO Y SUELDO



1. SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO:

- Una sanción que el empresario puede imponer a los trabajadores (art. 45.1.h ET).
- **Duración:** la determina el empresario conforme al convenio colectivo.
- Existe reserva del puesto de trabajo.
- **Efectos en materia de Seguridad Social:** El empresario puede proceder a la BAJA del trabajador , suspensión de la obligación de cotizar.

2. CIERRE PATRONAL

- Decisión empresarial de cerrar temporalmente el centro de trabajo
- Sólo el cierre lícito (defensivo) produce suspensión.
- **Efectos en materia de Seguridad Social:** ALTA ESPECIAL y la obligación de cotización queda suspendida. El trabajador no podrá devengar prestaciones de desempleo ni de IT, pero sí tiene derecho a acceder al subsidio por maternidad.

III. SUSPENSIÓN DEBIDA A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES



1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO ACUERDO (art. 45.1.a ET):

- Respeto a la legalidad y al derecho necesario.
- Se puede acordar causas de suspensión distintas o mejores condiciones para el trabajador.
- **Requisitos formales**: Es recomendable que se pacte por escrito. No obstante, la doctrina de suplicación ha admitido pactos suspensivos tácitos.
- **Efectos en materia de Seguridad Social**: salvo pacto en contrario, la suspensión exime al empresario de mantener en alta al trabajador y de cotizar por él. Una vez finalizada la causa y habiéndose pactado la reserva del puesto, si el empresario rechaza la solicitud de reincorporación debe entenderse que se ha producido un despido.

2. SUSPENSIÓN POR CAUSAS RECOGIDAS EN CONTRATO (art. 45.1.b ET):

- Se puede disponer que el contrato se suspenda cuando llegue una concreta fecha o acontezca un determinado evento. Nunca abuso de derecho.

SUSPENSIONES INDEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES



- 1. CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.**
- 2. FUERZA MAYOR.**
- 3. PRIVACIÓN DE LIBERTAD DEL TRABAJADOR.**
- 4. CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MILITAR O PRESTACIÓN SOCIAL SUSTITUTORIA.**
- 5. INCAPACIDAD TEMPORAL.**
- 6. MATERNIDAD.**
- 7. PATERNIDAD.**
- 8. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO DE LA MUJER TRABAJADORA Y LACTANCIA .**
- 9. TRABAJADORA VÍCTIMA DE “VIOLENCIA DE GÉNERO”**

1. SUSPENSIÓN POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN (art. 45.1.j ET)



- **Procedimiento administrativo de suspensión (similar al previsto para despido colectivo en el art. 51 ET):**

Se inicia ante la autoridad competente mediante solicitud del empresario (excepcionalmente los trabajadores). Simultáneamente debe iniciarse un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores (mínimo de 15 días).

Resolución de la autoridad laboral autorizando o no la suspensión.

- **Procedimiento especial en el supuesto de concurso:** art. 64 LC.

- **Efectos de la suspensión en materia de Seguridad Social:** A diferencia de otros supuestos, constituye situación legal de desempleo (art. 208.1.2. LGSS)

2. SUSPENSIÓN POR FUERZA MAYOR TEMPORAL (art. 45.1.i ET)



- La fuerza mayor se singulariza porque consiste en un acaecimiento externo al círculo de empresa. Existe una desconexión entre el evento dañoso y el área de actuación de la empresa.
- Exige seguir el **procedimiento** regulado en el art. 51.12 ET y en las normas reglamentarias de desarrollo (arts. 17-20 RD 43/1996).
- El procedimiento presenta similitudes con el expediente de regulación de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción para suspender o extinguir.
- **Efectos en materia de Seguridad Social**: situación de desempleo.

3. PRIVACIÓN DE LIBERTAD DEL TRABAJADOR



- Art. 45.1.g) ET
- Mientras no exista sentencia condenatoria. Hasta que tal sentencia no se pronuncie, la situación suspensiva (que no es automática, sino que debe ser solicitada por el trabajador al empresario) se prolonga
- La sentencia absolutoria el órgano judicial penal pone fin a la suspensión y la relación se reanuda
- Por el contrario, la privación de libertad puede justificar el despido.
- Trabajadores en situación de desempleo.

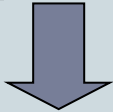

4. SERVICIO MILITAR Y PRESTACIÓN SOCIAL SUSTITUTORIA



- Art. 45.1.e)
- La Disposición Adicional 13 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del personal de las Fuerzas Armadas, suspendió la prestación del servicio militar a partir de 31 de diciembre de 2002.
- Otro RD posterior, el 247/2001, de 9 e marzo, lo adelantó a 31 de diciembre de 2001. Desde esta fecha quedó también suspendida la prestación social sustitutoria.
- La suspensión del contrato puede valer a los trabajadores extranjeros que estén sujetos a estas prestaciones obligatorias. Situación asimilada al alta (art. 125.2 LGSS)

5. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD TEMPORAL DEL TRABAJADOR (art. 45.1.c ET)



- **CONCEPTO:** Situación derivada de enfermedad común o profesional, accidente, laboral o no, impeditiva del trabajo (art. 128 LGSS).
- **TIPOS:**
 - * **IT derivada de contingencias profesionales** (accidentes de trabajo o enfermedades profesionales)

 - Su gestión (asistencia sanitaria y control de la prestación económica mediante partes de baja y alta) se encomienda normalmente a las Mutuas.
 - * **IT derivada de contingencias comunes**

 - Su gestión corresponde a los Servicios Públicos de Salud
- **DURACIÓN MÁXIMA:** 12 meses prorrogables por otros 6 cuando se presuma que durante ellos el trabajador puede ser dado de alta médica por curación (art. 128.1ª LGSS). Posibilidad excepcional de ampliarla a un máximo de 24 meses (art. 131.bis 2 LGSS).
- **FINALIZACIÓN:** Recuperación de la capacidad laboral del trabajador o declaración de incapacidad permanente.

6.SUSPENSION POR PERMISO DE MATERNIDAD (art. 48.4 ET)



Suspensión de 16 semanas ininterrumpidas. 6 semanas inmediatamente posteriores al parto. En caso de parto múltiple, 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

- ✦ Si ambos progenitores trabajan, la madre, al inicio del período de descanso por maternidad (sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto) podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior la parto bien de forma simultánea o sucesiva con la madre.
- ✦ Maternidad adoptiva o por acogimiento: menores de 6 años o mayores si se trata de discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social.
- ✦ Caso de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se reduce, salvo que tras las 6 semanas obligatorias, la madre decida la reincorporación.
- ✦ Caso de fallecimiento de la madre, AUNQUE NO TRABAJE, el padre o PROGENITOR podrá disfrutar del permiso (computan las 16 semanas desde el parto, sin descuento de lo disfrutado por la madre): *el padre se transforma en madre.*

6. SUSPENSIÓN POR PERMISO DE MATERNIDAD (II) (art. 48.4 ET)



- ✦ Caso de que la madre se reincorpore (en el periodo voluntario) y haya riesgo para su salud y esté en IT, el padre podrá seguir disfrutando del permiso de suspensión por maternidad.
- ✦ Si la madre no tiene derecho a la suspensión por maternidad, el otro progenitor podrá disfrutar del mismo si esta en el RGSS.
- ✦ Caso de hijos discapacitados, aunque sean adoptados, la suspensión se amplía a 18 semanas.
- ✦ Parto prematuros y neonatos que deban permanecer hospitalizados: el período de suspensión computará a partir de la fecha del alta, excluyéndose las seis semanas posteriores al parto.
- ✦ Parto prematuro con falta de peso y supuestos en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, la suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales (desarrollo reglamentario).

6. SUSPENSIÓN POR PERMISO DE MATERNIDAD (III) (art. 48.4 ET)



- ✦ Caso de **hijos discapacitados**, aunque sean adoptados, la suspensión se amplía a 18 semanas. ¿Grado de discapacidad?: RD 504/2007 considera que procede la ampliación cuando la valoración sea al menos del grado 1 moderado.
- ✦ **Parto prematuros y neonatos** que deban permanecer hospitalizados: el período de suspensión computará a partir de la fecha del alta, excluyéndose las seis semanas posteriores al parto. El periodo de suspensión se amplía en tantos días como el nacido esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas. El neonato debe permanecer hospitalizado por un periodo superior a siete días.

RD 504/2007: *“serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los 30 días naturales siguientes al parto”*

7. SUSPENSIÓN POR PERMISO DE PATERNIDAD (I)

Art. 48 bis ET



- Nuevo artículo (48 bis ET): *13 días de permiso en los mismos supuestos que la maternidad o adopción (ampliable 2 días más a partir del segundo hijo).*
- La DA 6ª LPGE: Ampliación a 20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.
- Ampliación del permiso a 4 semanas en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento a partir del 1 de enero de 2011 (L. 9/2009, de octubre)
- Derecho exclusivo del padre, independiente del disfrute compartido del permiso de maternidad.
- Fecha de disfrute: desde que finalice el permiso por nacimiento de hijo o desde la adopción. .Disfrute a jornada completa o a tiempo parcial (al 50%), previo acuerdo con empresario y conforme a desarrollo reglamentario

7. SUSPENSIÓN POR PERMISO DE PATERNIDAD (II)

Art. 48 bis ET



- Ampliación de la acción protectora de la SS a supuestos de **PATERNIDAD y RIESGO POR LACTANCIA NATURAL**. Obligación de seguir cotizando y las cuotas computarán a efectos de los distintos periodos de cotización exigidos para las distintas prestaciones.
- **Prestación: igual que la de maternidad. Con la exigencia de un período de carencia único (igual que el de madres trabajadoras mayores de 26 años)**

8. Riesgo durante la lactancia natural y riesgo durante el embarazo

Condiciones o tiempo de trabajo perjudiciales para:
✓ La madre
✓ El feto
✓ El hijo lactante
menor de 9 meseS

-Certificación de los Servicios Médicos del INSS o de las Mutuas
-Informe del Facultativo del Servicio Nacional de Salud

Movilidad funcional a puesto de trabajo, función o jornada compatible.
El empresario debe determinar, previa consulta a los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Puesto de trabajo no correspondiente a su grupo o categoría profesional.
Conserva el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

No existe puesto de trabajo o función compatible:
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

8.SUSPENSIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO DE LA MUJER TRABAJADORA Y LACTANCIA

Art. 34.5 ET y art. 26 LPRL



- Términos previstos en la LPRL
- La suspensión del contrato finaliza el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- Seguridad Social: Ampliación de la acción protectora al riesgo por lactancia natural. No se exige periodo mínimo de cotización en supuestos de Riesgo durante embarazo y lactancia natural. En caso de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural la prestación se concederá en los mismos términos y condiciones que para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales.

MATERNIDAD, PATERNIDAD Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO. EFECTOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

- Ampliación de la acción protectora de la SS a supuestos de PATERNIDAD y RIESGO POR LACTANCIA NATURAL. Obligación de seguir cotizando y las cuotas computarán a efectos de los distintos periodos de cotización exigidos para las distintas prestaciones
- Modificación de número de días cotizados para tener derecho al subsidio de maternidad y paternidad (180 días en 7 años, antes 5, o 360 a lo largo de la vida laboral). *En caso de la maternidad biológica, y solo para las mujeres se diferencian distintos periodos mínimos de cotización:*
 - ✦ *Menores de 21 años: no se exige periodo mínimo*
 - ✦ *De 21 a 26 años: 90 días cotizados en 7 años inmediatamente anteriores o 180 a lo largo de la vida laboral.*
- No se exige periodo mínimo de cotización en supuestos de Riesgo durante embarazo y lactancia natural. En caso de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural la prestación será la derivada de contingencias profesionales. Vid. D.A 7º LPE
- NUEVO Subsidio NO CONTRIBUTIVO por maternidad. *Prestación económica según IPREM.* Duración de 42 días naturales a contar desde el parto

9. TRABAJADORA VÍCTIMA DE “VIOLENCIA DE GÉNERO”



- Art 45.1.n) ET (introducido por la Disp. Adic. 7^a de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral contra la Violencia de Género: prevé la suspensión de la relación laboral *“por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima”*.
- Régimen jurídico: art. 48.6 ET:
- No podrá exceder de 6 meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.
- Si ese fuera el caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

LAS EXCEDENCIAS



I. FORZOSAS

II. VOLUNTARIAS

III. POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES

I. EXCEDENCIA FORZOSA

Art. 46 ET



- El único caso calificado expresamente como excedencia forzosa: *la designación o elección del trabajador para un cargo público.*
- Puede ser impuesta por el empleador.
- El trabajador tiene derecho a la conservación del puesto de trabajo: iguales efectos que la suspensión.
- El trabajador tiene derecho a que se le cuente como tiempo de servicio o de antigüedad en la empresa el transcurrido como excedente.
- Para su reincorporación al puesto, el trabajador debe solicitarlo *dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.* Se reitera en el art. 48.3 ET (30 días naturales).

II. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Art. 46 ET



- Términos más generales que los previstos para la forzosa. No hace mención de las causas, permite pensar que tal origen puede ser de naturaleza varia.
- La solicita el trabajador. Pero el empleador está obligado a concederla si se cumplen las **condiciones exigidas**:
 - * Antigüedad en la empresa de 1 año, como mínimo
 - * Plazo de excedencia no menor a 4 meses y no mayor a 5
 - * Haber transcurrido por lo menos 4 años desde el final de la anterior excedencia.
- **Efectos jurídicos**:
 - * Al excedente no se le reconoce el derecho a la reserva del puesto de trabajo (no reingreso automático al término del periodo concedido)
 - * Sólo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa (art. 46.5 ET)
 - * No computa la antigüedad

III. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES (I)

Art. 46 ET



- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo.
- La excedencia por cuidado de familiar se amplía a 2 años (antes 1) y podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o varios periodos. El periodo de dos años puede ampliarse por negociación colectiva.
- Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.
- Computable a efectos de antigüedad: primer año.
- Reserva del puesto sólo el primer año. Después la reserva queda referida a un puesto del mismo grupo o categoría.