

DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Ana Moreno Márquez
Universidad Carlos III de Madrid



LA SUSPENSIÓN

CONCEPTO

CAUSAS DE SUSPENSIÓN

- **Por acuerdo entre las partes**
- **Por circunstancias que afectan al trabajador**
- **Por circunstancias que afectan a la empresa**
- **Por la existencia de un conflicto laboral**

SUSPENSIÓN: CONCEPTO

- Ausencia de definición en el ET.

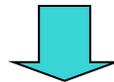
- *“Situación anormal de una relación laboral, originada por la voluntad de las partes o por la ley, caracterizada por la exoneración temporal de las obligaciones básicas de trabajar y remunerar el trabajo, con pervivencia del vínculo jurídico” entre trabajador y empresario (SSTS 7-5-1984 y 18-11-1986).*

- El contrato no se extingue ...

- Reserva de puesto de trabajo ...

CAUSAS DE SUSPENSIÓN

- Distintas causas: art. 45 ET → lista tasada (STS 25-10-2000).



En la práctica, la suspensión tiene lugar por otras causas:
negociación colectiva...

I. SUSPENSIÓN POR ACUERDO ENTRE LAS PARTES

MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES Y CAUSAS CONSIGNADAS VALIDAMENTE EN EL CONTRATO

Art. 45.1.a) y b) ET.

- **Nota común:** voluntad coincidente de los sujetos
- **Diferencia:** momento de la decisión concertada.
- **No abuso de derecho por el empresario, ni renuncia de derechos** → nulidad de lo pactado.
- **¿El trabajador tiene derecho a la reserva de puesto de trabajo?**
 - el art. 48.1 ET establece que “se estará a lo pactado”.

II. SUSPENSIÓN POR CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN AL TRABAJADOR (I)

1. INCAPACIDAD TEMPORAL DE LOS TRABAJADORES (arts. 45.1 c) y 48.2 ET):

Se refiere a la situación provocada por enfermedad o accidente del trabajador que le impide la realización del trabajo durante cierto tiempo. Definición: art. 128.1.a) LGSS.

¿Duración?

2. MATERNIDAD (arts. 45.1 d) y 48.4 ET):

16 semanas ininterrumpidas (6 semanas inmediatamente posteriores al parto).

Supuestos específicos:

- Parto múltiple: 2 semanas adicionales por cada hijo a partir del segundo
- Discapacidad del hijo: 2 semanas adicionales
- Parto prematuro con falta de peso, y caso hospitalización después del parto por más de 7 días: el período de suspensión se amplía en tantos días como el nacido esté hospitalizado (máximo 13 semanas adicionales).

¿Cabe disfrutar de estos periodos a tiempo parcial?

I. SUSPENSIÓN POR CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN AL TRABAJADOR (II)

- Si ambos progenitores trabajan ... ¿qué progenitor puede disfrutarlo?, ¿pueden disfrutarlo ambos?, si es así ¿pueden hacerlo de forma simultánea?
- Fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se reduce, salvo que tras las 6 semanas obligatorias, la madre decida la reincorporación.
- Fallecimiento de la madre, *aunque no trabaje*, el padre o progenitor podrá disfrutar del permiso.
- Parto prematuros y neonatos que por cualquier circunstancia han de permanecer hospitalizados: el período de suspensión computará a partir de la fecha del alta, excluyéndose las 6 semanas posteriores al parto.

II. SUSPENSIÓN POR CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN AL TRABAJADOR (III)

3. ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO de menores de 6 años o mayores de 6 pero discapacitados o con especiales dificultades de inserción social o familiar (arts. 45.1 d) y 48.4 ET):

¿cómo en el caso de suspensión por maternidad?

- Titularidad del derecho: ambos, disfrute a opción de los interesados si los dos trabajan, forma sucesiva o simultánea (no más del periodo total)
- Adopción internacional...

II. SUSPENSIÓN POR CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN AL TRABAJADOR (IV)

4. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL DE UN MENOR DE 9 MESES (arts. 45.1 d) y 48.5 ET):

- **Art. 26 LPRL** → incompatibilidad de la situación con el trabajo → riesgo derivado del propio trabajo
 - Certificación de los Servicios Médicos del INSS o de la Mutua/- Informe del Facultativo del Servicio Nacional de Salud
 - Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo → Si no es posible: Movilidad funcional (puesto de trabajo o función compatible) → Si tampoco es posible: SUSPENSIÓN del contrato de trabajo.

- **Inicio de la situación suspensiva:**
 - **Riesgo durante el embarazo:** tan pronto como el empresario haga constar que no es posible la adaptación del puesto de trabajo, ni el cambio de puesto o función.

 - **Riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses:** cuando la madre finalice la suspensión del contrato por maternidad, si se opta por lactancia natural, y sea imposible anular el riesgo mediante la adaptación del puesto de trabajo o el cambio de puesto o función.

- **Finalización de la situación suspensiva:**
 - día en que se inicie suspensión 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.

II. SUSPENSIÓN POR CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN AL TRABAJADOR (V)

5. SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD (art. 48 bis ET):

Duración: 13 días ininterrumpidos.

→ Supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples: 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

Titularidad del derecho:

- PARTO: Derecho exclusivo del otro progenitor.

- ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO: corresponde sólo a uno de los progenitores (eligen), salvo que el descanso por adopción o acogimiento se disfrute sólo por uno de ellos (lo disfrutará el otro).

Momento de disfrute:

En cualquier momento durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

¿Disfrute a jornada completa o a tiempo parcial?

II. SUSPENSIÓN POR CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN AL TRABAJADOR (VI)

6. TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO (arts. 45.1.n) y 48.6 del ET):

- No excederá 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.
- En ese caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

I. SUSPENSIÓN POR CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN AL TRABAJADOR (VII)

7. SERVICIO MILITAR, PRESTACIÓN SOCIAL SUSTITUTORIA (arts. 45.1 e) y 48.3 ET)

→ En la actualidad, esta causa de suspensión del contrato puede tener operatividad para trabajadores extranjeros que estén obligados a prestar estos servicios en su país de origen.

8. EJERCICIO DE CARGO PÚBLICO REPRESENTATIVO (arts. 45.1 f) y 48.3 ET)

→ incompatibilidad con la continuidad de la prestación de trabajo. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de 30 días a partir de su cese en el cargo.

* Diferencia con excedencia forzosa ...

9. PRIVACIÓN DE LIBERTAD DEL TRABAJADOR (art. 45.1.g) ET)

- Mientras no exista sentencia condenatoria → la situación suspensiva se prolonga hasta que exista un pronunciamiento.
 - Sentencia absolutoria: finaliza la suspensión
 - En caso contrario: justifica el despido del trabajador

II. SUSPENSIÓN POR CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN AL TRABAJADOR (VIII)

10. LA SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA

- Art. 45.1.h) ET: “*Suspensión de empleo y sueldo*”
- Esta sanción suele estar prevista en convenio colectivo.
- La duración puede oscilar, según la gravedad de la infracción cometida, entre pocos días y varios meses.
- Previsión general de esta facultad sancionadora del empresario: art. 58.1 ET

III. SUSPENSIÓN POR CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN A LA EMPRESA

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

- Art. 47.1 ET.
- Suspensión a iniciativa del empresario → se debe seguir el procedimiento previsto en el art. 51 ET y en sus normas de desarrollo (arts. 21-24 del RD 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos) con especialidades.
- ¿Y en el supuesto de concurso?

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

- Art. 47.3 ET.
- Suspensión a iniciativa del empresario → se debe seguir el procedimiento regulado en el art. 51.12 ET y en las normas reglamentarias de desarrollo (arts. 25-27 del citado RD 801/2011, de 10 de junio).

IV. SUSPENSIÓN POR LA EXISTENCIA DE UN CONFLICTO LABORAL

1. LA HUELGA

- Art. 45.1. l) ET. → periodo de tiempo en el que el trabajador ejercite su derecho a participar en la huelga.

¿La suspensión del contrato está prevista para cualquier tipo de huelga?

¿Qué sucede si, terminada la huelga, el trabajador no se reincorpora?

- Regulación: RDL 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (RDLRT).

2. EL CIERRE PATRONAL

- Art. 45.1.m) ET → decisión empresarial de cerrar temporalmente el centro de trabajo

¿Cualquier cierre produciría la suspensión del contrato de trabajo?

- Regulación: arts. 12 y ss. del RDLRT.

LAS EXCEDENCIAS

- Forzosas**
- Voluntarias**
- Por cuidado de hijos y familiares**

Art. 46.6 ET: “La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean”.

I. EXCEDENCIA FORZOSA (art. 46 ET)

- Caso: *designación o elección del trabajador para un cargo público.*
- Puede ser impuesta por el empleador.
- Periodo de excedencia:
 - **Derecho a la conservación del puesto de trabajo.**
 - **Computa como tiempo de servicio o de antigüedad en la empresa.**
- Reincorporación: solicitarlo *dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.*
- Otro supuesto posible: art. 9.1 b) LOLS: *trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior en sindicatos más representativos, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.* También...

II. EXCEDENCIA VOLUNTARIA (art. 46.2 ET)

- **No mención de causas** ¿Qué implica?
- La solicita el trabajador.
- El empleador está obligado a concederla si se cumplen las **siguientes condiciones**:
 - * Antigüedad en la empresa: 1 año (mínimo),
 - * Plazo de excedencia no < a 4 meses y no > a 5 años,
 - * Haber transcurrido por lo menos 4 años desde el final de la anterior excedencia.
- **Efectos jurídicos**:
 - * *No se reconoce el derecho a la reserva del puesto* de trabajo (no se produce un reingreso automático al término del periodo concedido).
 - * *Sólo 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

- **CUIDADO DE HIJOS** (naturales, adopción o acogimiento): no > a 3 años para atender al cuidado de cada hijo .

Desde fecha de nacimiento/ desde resolución judicial o administrativa.

- **CUIDADO DE FAMILIARES** (hasta 2º grado: edad, accidente, enfermedad, discapacidad/ que no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida): no > a 2 años.

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

Art. 46.3 ET. NOTAS COMUNES

- **Naturaleza voluntaria:** que sea solicitada por el trabajador.
- El período de excedencia: **computable a efectos de antigüedad.**
- **Derecho a la asistencia a cursos de formación profesional**
- **Si dos o más trabajadores generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.**
- **Durante el primer año:**
 - **derecho a la reserva de su puesto de trabajo, (15 meses si el trabajador forma parte de una familia numerosa de carácter general/18 meses si es de carácter especial).**

Después, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.