

CAUSAS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

PASO A PASO

Cómo funciona la suspensión del contrato laboral y sus causas más comunes

EDICIÓN 2024

Incluye formularios



CAUSAS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Cómo funciona la suspensión del contrato
laboral y sus causas más comunes

EDICIÓN 2024

**Obra realizada por el Departamento
de Documentación de Iberley**

COLEX 2024

Copyright © 2024

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1194-425-0
Depósito legal: C 530-2024

SUMARIO

1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CAUSAS	9
1.1. Concepto de suspensión del contrato de trabajo	9
1.2. Posibles causas de suspensión del contrato de trabajo.	10
1.3. Reserva del puesto de trabajo durante la suspensión del contrato. . .	12
1.4. Cuadro con las principales suspensiones del contrato y sus extremos	16
 2. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS EMPRESARIALES	 19
2.1. Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).	19
2.1.1. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTE ETOP).	25
2.1.2. Fuerza mayor temporal (ERTE Fuerza Mayor).	43
2.1.3. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo . . .	50
2.2. Por sanción: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplina- rias.	56
2.3. Cierre patronal de los empresarios	61
 3. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSA DE LA PERSONA TRABAJADORA	 65
3.1. Posible mejoría de incapacidad permanente	65
3.2. Incapacidad temporal	70
3.3. Suspensiones por motivos de conciliación y corresponsabilidad. . . .	84
3.3.1. Nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adoptar	84
3.3.2. Riesgo durante embarazo o lactancia natural	88
3.3.3. Permiso parental	94
3.3.4. Excedencia voluntaria	99
3.3.5. Víctima de violencia de género o sexual	106
3.4. Excedencia forzosa o ejercicio de cargo público representativo	107
3.5. Privación de libertad del trabajador	116
3.6. Huelga	120

4. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO ACUERDO O CAUSAS CONSIGNADAS EN EL CONTRATO	127
4.1. Mutuo acuerdo de las partes	127
4.2. Causas consignadas en el contrato de trabajo	128
5. INCIDENCIA DE LA SUSPENSIÓN DE CONTRATO EN SUPUESTOS ESPECIALES	129
5.1. Despido	129
5.2. Periodo de prueba.	135
5.3. Contrato temporal.	136
5.4. Contrato de alta dirección	138
5.5. Concurso	140
5.6. Reclamación de derecho a reingreso tras una excedencia voluntaria.	141

ANEXO. FORMULARIOS

Formulario de negativa empresarial a la solicitud de suspensión de contrato presentada por el trabajador (genérico)	151
Formulario de concesión por parte de la empresa de suspensión del contrato de trabajo solicitada a instancias del trabajador (genérico)	153
Modelo de acuerdo mutuo entre empresa y trabajador de suspensión del contrato de trabajo [art. 45.1.a) ET]	155
Escrito de notificación de la suspensión de empleo y sueldo.	157
Comunicación individual al trabajador de la suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTE)	159
Acuerdo entre la empresa y RLT en periodo de consultas en materia de suspensión de contratos o reducción temporal de jornada de trabajo (ERTE)	161
Acta de finalización período de consultas para la prórroga de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción (ERTE ETOP)	163
Comunicación a la Autoridad laboral del calendario individualizado de los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada del trabajador afectado por ERE/ERTE.	167
Solicitud de excedencia voluntaria	169
Modelo de solicitud de excedencia voluntaria por cuidado de hijo.	171
Escrito de denegación de la solicitud de readmisión finalizada la excedencia voluntaria	173

1.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CAUSAS

La suspensión del contrato de trabajo (arts. 45 a 48 del ET) es la situación 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. Descu- bra qué es la suspensión del contrato de trabajo, sus características, efec- tos y causas, como la mutuo acuerdo de las partes, incapacidad temporal, nacimiento o adopción de menores, riesgo durante el embarazo, ejercicio de cargo público, privación de libertad, suspensión de empleo y sueldo, fuerza mayor temporal, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, excedencia forzosa, excedencia voluntaria, ejercicio del dere- cho de huelga, decisión de la trabajadora víctima de violencia de género, incapacidad permanente con previsión de revisión por mejoría y permiso parental

1.1. Concepto de suspensión del contrato de trabajo

La suspensión del contrato de trabajo puede definirse como la situación 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. De esta definición surgen los requisitos esenciales de la suspensión:

- Temporalidad de la situación.
- No prestación de trabajo durante ella.
- No remuneración.
- Continuidad y pervivencia del contrato que, por la concurrencia de una causa suspensiva, sufre tan solo una especie de «aletargamiento».

Jurisprudencialmente como **características esenciales de todos los supuestos de suspensión se han establecido** (STSJ de la Comunidad Valenciana n.º 1860/2013, de 10 de septiembre, ECLI:ES:TSJCV:2013:5043):

- El contrato no se extingue, paralizándose simplemente algunos de sus efectos, aunque estos sean generalmente los más importantes.
- En cada una de las suspensiones, su específica significación ha de obtenerse de la correspondiente normativa, legal o contractual.
- En principio, la suspensión afecta primordial y, a veces, exclusivamente al deber de realizar la actividad convenida y de remunerar el trabajo, respectivamente para trabajador y empresario, pero quedan subsistentes aquellas otras relaciones y expectativas no paralizadas o destruidas por la suspensión, entre ellas los beneficios que deriven de los sucesivos convenios colectivos, salvo que otra cosa se deduzca de su propio articulado.

RESOLUCIÓN RELEVANTE

**STSJ Madrid, rec. 537/2014, de 28 de noviembre de 2014,
ECLI:ES:TSJM:2014:14030**

Aunque el Estatuto de los Trabajadores no define la suspensión del contrato de trabajo, sí que enumera sus causas de suspensión en el art. 45 y su efecto principal en el número 2 del propio precepto, por lo que se puede definir como «(...) la 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, de cuya definición surgen los requisitos esenciales de la suspensión: la temporalidad de la situación, la no prestación de trabajo durante ella y su no remuneración, y la continuidad y pervivencia del contrato que, por la concurrencia de una causa suspensiva sufre tan sólo una especie de 'aletargamiento'».

1.2. Posibles causas de suspensión del contrato de trabajo

Aunque el Estatuto de los Trabajadores no define la suspensión del contrato de trabajo, enumera sus **posibles causas** en el art. 45 del ET. De esta forma, el contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- **Permiso parental.** Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de ocho semanas (continuas o discontinuas y a tiempo completo o parcial), para el cuidado de hijo, hija o menor acogido (por tiempo superior a un año), hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Durante este permiso la relación laboral se suspenderá con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- **Mutuo acuerdo de las partes.** Las partes pueden establecer motivos de suspensión del contrato siempre que no supongan abuso de dere-

cho. Las condiciones de la suspensión han de establecerse por escrito. Salvo pacto en contrario el empresario estará exento de cotizar a la Seguridad Social durante ese periodo.

- **Incapacidad temporal de los trabajadores.** El contrato de trabajo podrá suspenderse por incapacidad temporal del trabajador al amparo del art. 45.1.c) del ET.
- **Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento** de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen.
- **Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.** Ante determinadas situaciones, en el entorno laboral, que puedan influir sobre el desarrollo del feto o el periodo de lactancia (estudiadas individualmente o establecidas por convenio), la TGSS reconocerá las prestaciones por riesgo durante el embarazo o lactancia natural (arts. 186-189 de la LGSS).
- **Ejercicio de cargo público representativo.** El art. 45 del ET establece la posibilidad de suspensión del contrato de trabajo ante ejercicio de cargo público representativo.
- **Privación de libertad.** La suspensión del contrato de trabajo ante privación de libertad del trabajador se ampara en el art. 45.1 g) del ET, y se mantendrá mientras no exista sentencia condenatoria.
- **Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.** La suspensión del contrato de trabajo por motivos disciplinarios se recoge en los arts. 20, 45 y 58 del ET. Mientras se mantenga esta situación cesarán las obligaciones de trabajar y de remuneración y el trabajador se encontrará en situación asimilada al alta a efectos de cotización.
- **Fuerza mayor temporal.** La suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor temporal se establece en el art. 45.1 i) del ET en consonancia con el art. 47.5 del ET. Del mismo modo, la fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública (art. 47.6 del ET con efectos de 31 de diciembre de 2021).
- **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.** La suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada temporal por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTE), se realizará por el procedimiento establecido para el expediente de regulación de empleo regulado en el art. 47 del ET.

- **Excedencia forzosa.** La excedencia forzosa se observa en el art. 45.1 k) del ET, en el art. 48 del ET y, fundamentalmente, en el art. 46 del Estatuto de los trabajadores, siendo sus notas más características el reingreso automático y el cómputo de la antigüedad.
- **Excedencia voluntaria por cuidado de familiar o por cuidado de hijo.** Las excedencias voluntarias se contemplan en el art. 46 del ET, siendo su nota más característica la ausencia de reserva del puesto de trabajo (salvo especificación por convenio colectivo o por pacto individual). El trabajador tiene un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya.
- **Por el ejercicio del derecho de huelga o cierre legal de la empresa.** El art. 45.1 m) del ET establece que el contrato de trabajo podrá suspenderse por ejercicio del derecho de huelga o cierre patronal.
- **Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.** En este supuesto, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses (art. 48.8 del ET).
- **Incapacidad permanente con previsión de revisión por mejoría.** El art. 45.1. c) del Estatuto de los Trabajadores contempla como causas de suspensión del contrato de trabajo las situaciones de incapacidad temporal de los trabajadores, si bien estas causas suspensivas se mantienen hasta que recae resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social sobre la incapacidad, de tal forma que, si la propuesta es la denegación de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, concluiría la situación suspensiva y el trabajador debe reintegrarse a su trabajo. (STSJ de la Comunidad Valenciana n.º 2361/2005, de 8 de julio de 2005, ECLI:ES:TSJCV:2005:4804).

A TENER EN CUENTA. En paralelo a estas causas, el art. 48 del ET, regula el derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado en los supuestos tratados.

1.3. Reserva del puesto de trabajo durante la suspensión del contrato

Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el art. 45.1 del ET excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

Suspensión del contrato que origina derecho a la reserva del puesto de trabajo

El art. 48 del Estatuto de los Trabajadores regula la reserva del puesto de trabajo vinculada a las causas de suspensión del contrato de trabajo (art. 45 del ET).

La norma estatutaria, por tanto, tasa las **causas legales de suspensión por las que el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo durante un tiempo «reservado»**, entiendo este como el periodo en el que la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo (art. 45.2 del ET).

Con carácter general, al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, salvo en aquellos supuestos en los que la norma se remite «a lo pactado» [arts. 45.1. a) y b) y 48.1 del ET]. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá **derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado**, en los supuestos y condiciones que analizaremos a lo largo de la obra. A modo de resumen:

- **Permiso parental:** el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores (ET) reconoce el derecho a un permiso parental para el cuidado de hijos, hijas o menores acogidos con un tiempo de permanencia superior a un año, hasta la edad de 8 años. Este permiso tendrá una duración de 8 semanas máximo, a tiempo completo o en jornada parcial, y es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.
- **Incapacidad temporal:** el alta médica supone el deber de reincorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo.
- **Suspensión del contrato por posible mejoría de incapacidad permanente:** producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un **periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente**. Para ello, la resolución que reconozca al trabajador alguno de los grados de invalidez antes citados debe establecer la posible mejoría y la revisión de la IP.
- **Nacimiento (parto y el cuidado de menor de doce meses):**
 - **Madre biológica** (este concepto incluye también a las personas trans gestantes): 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.
 - **Progenitor distinto de la madre biológica:** 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmedia-

tamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

- Resto de situaciones (parto prematuro, parto prematuro con falta de peso, fallecimiento del hijo o hija, discapacidad del hijo o hija): siguiendo la regulación prevista en los art. 48.4, 6 y 7 del ET.
- **Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento** [art. 45.1.d) del ET]: 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor:
 - Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
 - Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
 - Resto de situaciones (adopción internacional, discapacidad del hijo o hija): siguiendo la regulación prevista en los art. 48.5 y 6 del ET.
- **Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses** (art. 26 de la LPRL), la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve 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
- **Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior**: el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.
- **Privación de libertad del trabajador (mientras no exista sentencia condenatoria)**: la relación laboral se mantiene suspendida hasta la resolución judicial del caso. En caso de sentencia condenatoria firme con privación de libertad, las ausencias ya no estarán justificadas y podría procederse al despido.
- **Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias**: al cesar la sanción disciplinaria el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.
- **Fuerza mayor temporal**: al cesar la causa de suspensión la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

- **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:** al cesar la causa de suspensión la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.
- **Excedencia forzosa:** al cesar la causa de suspensión la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.
- **Ejercicio del derecho de huelga:** al cesar la causa de suspensión la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.
- **Cierre legal de la empresa:** al cesar la causa de suspensión la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.
- **Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género** [art. 45.1.n) del ET]: el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

CUESTIÓN

¿Todos los motivos de suspensión del contrato establecidos en el art. 45.1 del ET permiten la reserva del puesto de trabajo durante la suspensión?

No. En los supuestos de mutuo acuerdo de las partes y por las causas consignadas válidamente en el contrato, se estará a lo pactado [arts. 45.1. a) y b) y 48.1 del ET].

JURISPRUDENCIA

STS n.º 276/2023, de 17 de abril del 2023, ECLI:ES:TS:2023:1566

Son constitutivas de despido procedente las ausencias al puesto de trabajo tras haberse expedido por el INSS el alta médica, en un proceso de IT que no agota los 365 días de duración, aunque contra aquella se presente reclamación previa administrativa y se acuda al puesto de trabajo una vez desestimada dicha reclamación.

RESOLUCIÓN RELEVANTE

ATS, rec. 4617/2017, de 11 de septiembre de 2018, ECLI:ES:TS:2018:9850A

Se considera el cumplimiento de condena de privación de libertad como falta de asistencia injustificada motivadora de despido disciplinario. La sentencia penal firme priva de justificación la ausencia al trabajo, puesto que desde la firmeza de aquella la ausencia deja de tener la cobertura de la situación suspensiva para configurarse como un incumplimiento de contrato, sancionable por el empresario en virtud del artículo 54.2.a) del ET.

CAUSAS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

PASO A PASO

La suspensión del contrato de trabajo es una situación temporal donde se exime al trabajador y al empresario de sus obligaciones de trabajar y remunerar, respectivamente, pero se mantiene el vínculo jurídico. Esta suspensión implica, para empresa y persona trabajadora, el obligado conocimiento de ciertos requisitos y características para cada modalidad.

Con el fin de solucionar todas las posibles dudas y permitir un conocimiento global de las variables que encontraremos a la hora de solicitar o afrontar una suspensión del contrato de trabajo aparece nuestra guía. Donde el lector encontrará todas las claves sobre:

1. La suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales (ERTE ETOP, ERTE Fuerza Mayor, Mecanismo RED, suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias y cierre patronal).
2. La suspensión del contrato de trabajo por causa de la persona trabajadora (posible mejoría de incapacidad permanente, incapacidad temporal, suspensiones por motivos de conciliación y corresponsabilidad, excedencia forzosa o ejercicio de cargo público representativo, privación de libertad del trabajador y huelga, entre otras).
3. La suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo o causas consignadas en el contrato.
4. Incidencia de la suspensión de contrato en supuestos especiales (despido, periodo de prueba, contrato temporal, contrato de alta dirección, concurso y reingreso tras una excedencia voluntaria).

Acompañando lo anterior el lector encontrará formularios de interés.



www.colex.es



PVP 18,00 €

ISBN: 978-84-1194-425-0



9 788411 944250