
Suspensión do contrato



Suspensión do contrato

O contrato de traballo pode suspenderse, temporalmente, por causas debidas á persoa traballadora, ao/á empresario/a ou por circunstancias alleas a ambos/as. A suspensión exonera das obrigas recíprocas de traballar e remunerar o traballo (art. 45.2 ET).

A normativa recolle as seguintes causas:

- Mutuo acordo das partes e as consignadas validamente no contrato.
- Incapacidade Temporal.
- Maternidade, paternidade, risco durante a gravidez da muller traballadora e adopción ou acollemento pre-adoptivo ou permanente, de menores de seis anos.
- Exercicio de cargo público representativo.
- Privación de liberdade do traballador ou traballadora, mentres non exista sentenza condenatoria.
- Suspensión de emprego e soldo, por razóns disciplinarias.
- Forza maior temporal.
- Causas económicas, técnicas organizativas ou de produción.
- Excedencia.
- Exercicio do dereito de folga.
- Peche legal da empresa.

Ao cesaren as causas legais de suspensión, a persoa traballadora terá dereito á reincorporación ao posto de traballo reservado, en todos os supostos a que se refire o artigo 45.1 do ET, fóra dos supostos de mutuo acordo entre as partes e das causas validamente consignadas no contrato, nos que se estará ao pactado entre as partes (artigo 48.1 do ET).

1. Excedencia por coidado de familiares

A persoa traballadora con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez pola mesma persoa traballadora se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

As persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada filla/o, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, as persoas traballadoras para atender ao coidado dun/dunha familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesma, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada neste apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, homes ou mulleres. Porén, se dúas ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o/a empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

2. Suspensión con reserva de posto de traballo por maternidade

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliábeis no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo ou filla a partir do/da segundo/a. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte deste a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo ou filla, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicítase reincorporarse ao seu posto de traballo.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta estea en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen a devandita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que correspondese á nai, o que será compatíbel co exercicio do dereito recoñecido no artigo seguinte do ET.

3. Suspensión do contrato en caso de parto prematuro

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o/a neonato/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai, ou na súa falta, do outro proxenitor, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aqueles outros en que o/a neonato/a precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o/a nacido/a estea hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

4. Adopción e acollemento

Nos supostos de adopción e de acollemento, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliábel no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do/da segundo/a. A devandita suspensión producirá os seus efectos, a elección da persoa traballadora, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitivo, sen que en ningún caso un/unha mesmo/a menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso neste apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción. As persoas traballadoras beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que se refire este apartado, así como nos previstos no seguinte apartado e no artigo 48 bis. do ET.

No caso de que ambos os proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción das /dos interesados, que poderán gozar del de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

5. Suspensión do contrato en caso de discapacidade

No suposto de discapacidade do fillo ou filla ou da/do menor adoptada/o ou acollida/o, a suspensión do contrato a que se refire este apartado terá unha duración adicional de dúas semanas. No caso de que ambos os proxenitores traballen, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozar del de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Os períodos aos que se refire este apartado poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre as/os empresarias/os e as persoas traballadoras afectadas, nos termos que regulamentariamente se determinen.

6. Suspensión do contrato por risco durante a gravidez ou risco durante a lactación natural

No suposto de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou a/o lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos os casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de se reincorporar ao seu posto anterior ou a outro compatíbel co seu estado.

7. Suspensión do contrato de traballo por paternidade

Nos supostos de nacemento de fillo ou filla, adopción ou acollemento, o traballador terá dereito á suspensión do contrato durante trece días ininterrompidos, ampliábeis no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo. Esta suspensión é independente do goce compartido dos períodos de descanso por maternidade regulados no artigo 48.4. do ET. No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor. Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito corresponderá só a un dos proxenitores, a elección dos/as interesados/as; con todo, cando o período de descanso regulado no artigo 48.4 sexa gozado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

O traballador que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento de fillo/a, previsto legal ou convencionalmente, ou desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice a suspensión do contrato regulada no artigo 48.4 ou inmediatamente logo da finalización da devandita suspensión.

A suspensión do contrato a que se refire este artigo poderá gozarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do 50 por 100, previo acordo entre o/a empresario/a e o traballador, e conforme se determine regulamentariamente.

O traballador deberá comunicar ao/á empresario/a, coa debida antelación, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, se é o caso, nos convenios colectivos.

8. O expediente de regulación temporal de emprego

O contrato de traballo poderá ser suspendido, a iniciativa do/a empresario/a, por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, consonte ao procedemento establecido no artigo 47 do ET, que se inicia mediante comunicación á autoridade laboral e apertura simultánea dun período de consultas coa representación legal das persoas traballadoras de duración non superior a quince días.

A consulta lévase a cabo nunha única comisión negociadora, na cal participan unicamente os centros afectados polo procedemento e que está integrada por un máximo de trece membros en representación de cada

unha das partes, cuxa designación se realiza conforme ao establecido no artigo 41.4 do Estatuto, tendo en conta que a comisión representativa da persoas traballadoras debe quedar constituída antes da apertura do período de consultas, no prazo de sete días desde que a dirección da empresa lles comunicase a súa intención de iniciar o procedemento (15 días se algún dos centros de traballo afectados non conta con representantes legais das persoas traballadoras).

A comunicación formal do inicio do período de consultas aos/ás representantes das persoas traballadoras e á autoridade laboral realízase unha vez transcorrido ese prazo, se se constituíse ou non a comisión representativa.

A autoridade laboral dá traslado da comunicación empresarial á entidade xestora das prestacións por desemprego e solicita informe preceptivo da Inspección de Traballo e Seguridade Social sobre os extremos da comunicación e sobre o desenvolvemento do período de consultas; informe que debe ser emitido no improrrogábel prazo de 15 días desde a notificación á autoridade laboral da finalización do período de consultas.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo, que require a conformidade da maioría dos/as representantes legais das persoas traballadoras ou dos/as membros da comisión representativa que representen á maioría das persoas traballadoras afectadas.

Se o período de consultas finaliza con acordo presúmese que concorren as causas xustificativas e só pode ser impugnado ante a xurisdición competente pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. Tamén pode ser impugnado o acordo pola autoridade laboral cando este poida ter por obxecto a obtención indebida de prestacións por parte das persoas traballadoras afectadas por inexistencia da causa que motiva a situación legal de desemprego.

Tras a finalización do período de consultas, o/a empresario/a debe notificar ás persoas traballadoras e á autoridade laboral a súa decisión sobre a suspensión no prazo de 15 días desde a data da última reunión no período de consultas. De non o facer así, caduca o procedemento. Tal decisión empresarial produce efectos a partir da notificación sobre a suspensión dos contratos se nela non se contempla unha posterior. Pola súa banda, a autoridade laboral comunicará a decisión empresarial á entidade xestora da prestación de desemprego.

O/A empresario/a e a representación das persoas traballadoras poden acordar en calquera momento a substitución do período de consultas polo procedemento de mediación ou arbitraje.

Contra as decisións empresariais a persoa traballadora pode reclamar ante a xurisdición social que será quen declare a medida xustificada ou inxustificada. Neste último caso, a sentenza declarará a inmediata continuación do contrato de traballo e condenará o empresario ao pagamento dos salarios deixados de percibir pola persoa traballadora ata a data da continuación do contrato ou, de ser o caso, ao aboamento das diferenzas polas prestacións por desemprego recibidas durante o período de suspensión, sen prexuízo do reintegro que deba realizar o/a empresario/a do importe das devanditas prestacións á entidade xestora.

No caso de que a medida afecte a un número de persoas traballadoras igual ou superior ao límite que determina que esteamos ante un despedimento colectivo, pódese reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual, paralizando a interposición do conflito colectivo a tramitación das accións individuais iniciadas, ata a súa resolución. Igualmente, o contrato de traballo poderá ser suspendido por causa derivada de forza maior conforme ao procedemento establecido no artigo 51.7 do ET e normas regulamentarias de desenvolvemento (artigo 47.3 do ET).