



**Universidad  
Zaragoza**

Trabajo Fin de Máster

# Suspensión del contrato de trabajo

---

Autor: Jesús Manuel Pardo Domínguez

Director: Ángel Luis de Val Tena

**Facultad de Derecho**

Año 2017-2018

# ÍNDICE

<b>ABREVIATURAS .....</b>	<b>4</b>
<b>1.- INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
1.1.- CUESTIÓN TRATADA EN EL TRABAJO DE FIN DE MÁSTER .....	5
1.2.- ELECCIÓN DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN .....	6
1.3.- METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO .....	7
<b>2.- CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....</b>	<b>8</b>
2.1.- MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES .....	9
2.2.- CAUSAS VÁLIDAMENTE CONSIGNADA EN EL CONTRATO .....	10
2.3.- INCAPACIDAD TEMPORAL DE LOS TRABAJADORES .....	10
2.4.- MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, DE CONFORMIDAD CON EL CÓDIGO CIVIL O LAS LEYES CIVILES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS QUE LO REGULEN, SIEMPRE QUE SU DURACIÓN NO SEA INFERIOR A UN AÑO, DE MENORES DE SEIS AÑOS O DE MENORES DE EDAD QUE SEAN MAYORES DE SEIS AÑOS CUANDO SE TRATE DE MENORES 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 .....	12
2.5.- RIESGO DURANTE EL EMBARAZO .....	17
2.6.- RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL .....	18
2.7.- EJERCICIO DE CARGO PÚBLICO REPRESENTATIVO .....	19
2.8.- PRIVACIÓN DE LIBERTAD DEL TRABAJADOR .....	20
2.9.- SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO, POR RAZONES DISCIPLINARIAS .....	21
2.10.- FUERZA MAYOR TEMPORAL .....	21
2.11.- CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN .....	22
2.12.- EXCEDENCIA FORZOSA .....	23
2.13.- EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA .....	25
2.14.- CIERRE LEGAL DE LA EMPRESA .....	25
2.15.- DECISIÓN DE LA TRABAJADORA QUE SE VEA OBLIGADA A ABANDONAR SU PUESTO DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DE SER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	26
<b>3.- EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....</b>	<b>27</b>
3.1.- MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES / CAUSAS VÁLIDAMENTE CONSIGNADA EN EL CONTRATO .....	30

3.2.- INCAPACIDAD TEMPORAL DE LOS TRABAJADORES.....	31
3.3.- MATERNIDAD .....	31
3.4.- PATERNIDAD .....	32
3.5.- ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO .....	33
3.6.- RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL DE UN MENOR DE NUEVE MESES.....	33
3.7.- EJERCICIO DE CARGO PÚBLICO REPRESENTATIVO.....	34
3.8.- PRIVACIÓN DE LIBERTAD DEL TRABAJADOR .....	35
3.9.- SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO, POR RAZONES DISCIPLINARIAS.....	35
3.10.- FUERZA MAYOR TEMPORAL.....	35
3.11.- CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.....	36
3.12.- EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.....	37
3.13.- CIERRE LEGAL DE LA EMPRESA .....	37
3.14.- DECISIÓN DE LA TRABAJADORA QUE SE VEA OBLIGADA A ABANDONAR SU PUESTO DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DE SER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	38
<b>4.- EXCEDENCIAS.....</b>	<b>39</b>
4.1.- FORZOSA.....	39
4.2.- VOLUNTARIA .....	42
<b>5.-CONCLUSIÓN .....</b>	<b>44</b>
<b>6.- BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS DOCUMENTALES.....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>48</b>
JURISPRUDENCIA .....	48
LEGISLACIÓN .....	50

## ABREVIATURAS

TRLET	Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
TRLGSS	Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical.
Ccv	Código Civil
RD	Real Decreto
CE	Constitución Española.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
SSTS	Sentencias del Tribunal Supremo.
SSTJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
RJ	Repertorio de Jurisprudencia.
STCT	Sentencia Tribunal Central de Trabajo.
STJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.
STS Cont-adm	Sentencia del Tribunal Supremo. Contencioso -Administrativa.
Secc.	Sección.
Pág.	Página.
Págs.	Páginas.

# 1.- INTRODUCCIÓN

## 1.1.- CUESTIÓN TRATADA EN EL TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

El objeto principal de este trabajo de fin de máster es analizar las diferentes modalidades de la suspensión del contrato de trabajo, regulado en los artículos 45 y siguientes del TRLET. Aunque a primera vista podría parecer un tema menos relevante, una vez analizado en profundidad y estudiadas todas sus peculiaridades y sus numerosas cuestiones de interés, descubrimos que es un tema controvertido y que habitualmente plantea bastantes dificultades en cuanto a su interpretación por la jurisprudencia.

Para analizar profunda y detalladamente la figura a la que nos referimos, considero de vital importancia definir lo que es el contrato de trabajo. Comenzaremos hablando del contrato de trabajo *ex* artículo 1.1 del TRLET, «Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario»; así, podemos definir el contrato de trabajo como aquel en que dos personas, trabajador y empresario, tienen la obligación de prestar sus servicios, por parte del trabajador, y remunerar esos servicios, por parte del empresario.

La suspensión del contrato de trabajo supone que se le exonera temporalmente a las partes de lo pactado, sin que el acuerdo se dé por extinguido, manteniendo el vínculo entre ellas (STS 25-06-2001 [RJ 2001, 7079]). Asimismo, implica que las circunstancias que impiden el desarrollo normal de la prestación laboral no extinguen la relación sino que la suspenden, a la espera de que las causas que motivan dicha suspensión desaparezcan.

En todo momento debemos distinguir la suspensión del contrato de trabajo de la extinción del mismo y de la interrupción de la prestación de trabajo<sup>1</sup>. En la extinción,

---

1 SSTS de 14/12/2002 [RJ 2002, 2980], y de 25/06/2001 [RJ2001, 7079]. «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 las 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 o sólo una especie de aletargamiento»

finaliza la relación laboral y las obligaciones que vinculaban a las dos partes, mientras que en la interrupción, aunque no haya prestación de trabajo por una parte, sí existe la obligación del empleador de remunerar el salario del trabajador (Vacaciones, permisos etc.).

La suspensión del contrato de trabajo se encuentra limitada a ciertas circunstancias establecidas en el artículo 45.1 del TRLET, si bien es cierto que los supuestos suspensivos pueden ser ampliados y mejorados por la negociación colectiva. Consecuentemente, muchas de las causas de suspensión del contrato de trabajo están amparadas y protegidas por la Seguridad Social, por lo que para su correcto estudio ha de completarse con las normas de la Seguridad Social, y asimismo con la normativa de prevención de riesgos laborales.

El Estatuto de los Trabajadores diferencia entre dos tipos de suspensiones reguladas en los artículos 45 a 48: las señaladas por las circunstancias fijadas en el artículo 45 del TRLET y las excedencias, cuya vinculación trabajador / empresa es más fuerte o más débil, dependiendo si es excedencia forzosa o voluntaria.

La realización del trabajo estará basada en un análisis exhaustivo de las causas y los efectos de la suspensión del contrato de trabajo y las excedencias.

## **1.2.- ELECCIÓN DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN**

Desde que empecé a interesarme y estudiar todo lo relacionado con el mundo jurídico laboral, decidí especializarme en ello para poder labrarme un futuro, una profesión que me permitiera asesorar en todo lo relativo a las relaciones de trabajo.

En enero de 2017, mientras cursaba el grado de Derecho realice una pasantía en un despacho laboral de Zaragoza hasta diciembre de ese mismo año. En el transcurso de dicha experiencia fueron innumerables y diversas las causas surgidas sobre suspensiones de contratos de trabajo (maternidad, violencia de género, excedencias, etc.), lo que me incitó a profundizar más sobre este asunto.

Es evidente, y más hoy en día, cómo las suspensiones del contrato de trabajo son una herramienta utilizada por los trabajadores para poder conciliar la vida personal con la profesional. Por ello, decidí elegir este tema, ya que consideré que podría ser una buena materia para estudiar a fondo y comprender mejor su normativa.

La principal razón por la que me decido a estudiar en profundidad el tema de las suspensiones de contrato de trabajo y, más en particular, las excedencias, es debido a que trabajando en una pequeña pero importante empresa de Zaragoza, en julio de 2015 me vi obligado a solicitar una excedencia por cuidado de un familiar (mi padre). Dicha excedencia se firmó por un período de dos años con la intención de volver al trabajo antes de un año para no tener ningún problema en la reincorporación de mi puesto de trabajo y tener cubierto ese año en la cotización, pero nunca sucedió porque el 24 de diciembre de ese mismo año se extinguía mi relación laboral. Sí que es verdad que tienes ciertas garantías cuando te encuentras acogido en dicha suspensión, pero una vez que esas garantías desaparecen ya no hay nada que hacer. La solicitud de excedencia no sentó muy bien a la empresa, aunque todos eran conocedores de la especial situación por la que estaba atravesando: en diciembre de ese mismo año querían hacer despidos por la difícil situación económica “ficticia” que atravesaba la empresa y me ofrecieron que yo fuera uno de ellos. La opción que me planteaban era que podía ser ahora con toda la indemnización o cuando volviese con un despido objetivo, así que todo eso me hizo pensar que para volver a un puesto donde no se me quería preferí asumir la extinción de mi relación laboral.

### **1.3.- METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO**

En primer lugar, he realizado un análisis pormenorizado, acompañado de la jurisprudencia, sobre las causas de la suspensión del contrato de trabajo. Posteriormente, he realizado un análisis de los efectos, tanto de las suspensiones de contrato como las excedencias. Por último, he querido explicar las diferentes excedencias.

## 2.- CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Comenzaré analizando cada una de las causas por las que puede suspenderse un contrato de trabajo, las cuales están reguladas en el artículo 45.1 TRLET.

No todas las causas de suspensión del contrato de trabajo las encontramos en dicho artículo sino que también las podemos encontrar en otros preceptos y normas. Así, el Real Decreto 1382/1985, del 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, en su artículo 9<sup>2</sup> prevé la suspensión del contrato de trabajo por promoción a funciones de alta dirección.

Las causas comunes de la suspensión del contrato de trabajo se pueden ver ampliadas por la negociación colectiva, mejorando los aspectos de las mismas, tal como la duración, acordando diferentes beneficios económicos o incluso pudiendo introducir otras causas de suspensión adicionales.

Un ejemplo de nueva causa de suspensión la encontramos en el convenio colectivo nacional de farmacias<sup>3</sup>, en su artículo 30.1.b), donde se regula una excedencia especial: «El disfrute de becas, viajes de estudio o participación en cursos de formación profesional o sindical propios de la especialidad farmacéutica». Este convenio regula un tipo de excedencias que le otorga los efectos de las excedencias forzadas, por lo tanto, los trabajadores tienen el derecho de reserva de puesto y el tiempo de excedencia computa a efectos de antigüedad.

---

2 Art. 9 R.D. 1382/1985 de 1 de agosto. «Uno. Deberá formalizarse el contrato escrito regulado en el artículo 4.º de este Real Decreto en los supuestos en que un trabajador vinculado a una Empresa por una relación laboral común proporcionase el ejercicio de actividades de alta dirección en esa misma Empresa o en otra que mantuviese con ella relaciones de grupo u otra forma asociativa similar.

Dos. En tales supuestos en el contrato se especificará si la nueva relación especial sustituye a la común anterior, o si esta última se suspende. Caso de no existir en el contrato especificación expresa al respecto se entenderá que la relación laboral común queda suspendida. Si se optase por la sustitución de la relación laboral común por la especial, tal novación sólo producirá efectos una vez transcurridos dos años desde el correspondiente acuerdo novatorio.

Tres. En caso de simple suspensión de la relación laboral común anterior, al extinguirse la relación laboral especial, el trabajador tendrá la opción de reanudar la relación laboral de origen, sin perjuicio de las indemnizaciones a que pueda tener derecho a resultas de dicha extinción. Se exceptúa de esta regla el supuesto de la extinción del contrato especial de alta dirección por despido disciplinario declarado precedente».

3 BOE Núm. 112 de 08-05-2014 Secc. III Pág. 35242



Todas las causas establecidas, a excepción del mutuo acuerdo y las consignadas en el contrato, son producidas por acontecimientos de la vida personal o profesional de cada uno de los titulares del derecho, son circunstancias pertenecientes a cada uno de ellos, produciendo, sin que tenga que mediar acuerdo entre las partes, la suspensión del contrato de trabajo.

Paso a detallar cada una de las causas de suspensión del contrato de trabajo reguladas en el artículo 45.1 del TRLET.

## **2.1.- MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES**

Es la primera de las causas que nos encontramos en el artículo 45.1 del TRLET. Esta causa es consecuencia de la libre voluntad de las partes, pudiéndose pactar previamente en el mismo contrato de trabajo o en cualquier momento posterior durante la vida del mismo, de tal modo que puede pactar tantas mejoras como las partes acuerden hasta el punto de beneficiarse de efectos típicos de otros supuestos de suspensión, excluyendo aquellas cláusulas con vicios de consentimiento, fraude de ley o abuso de derecho.

Respetando, en todo momento, el régimen jurídico establecido por la Constitución<sup>4</sup>, el Código Civil<sup>5</sup>, la buena fe contractual<sup>6</sup> y, por supuesto, los derechos laborales fijados en el artículo 4 del TRLET.

La característica común en este tipo de excedencias es el acontecimiento inesperado de

---

4 Artículo 14 CE: «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

5 Artículo 6.4 Ccv. «Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir.

Artículo 7.2 Ccv. La Ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo. Todo acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero, dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso».

6 Artículo 1258 Ccv. «Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley».

una situación que incompatibiliza o imposibilita la realización del trabajo (STS de 25-10-2000 [RJ 2000, 9676]).

## **2.2.- CAUSAS VÁLIDAMENTE CONSIGNADA EN EL CONTRATO**

Las causas establecidas válidamente en el contrato las encontramos reguladas en el apartado b) del artículo 45.1 del TRLET. Es similar a las características desarrolladas en el apartado anterior, de mutuo acuerdo entre las partes, pero con una peculiaridad que la caracteriza: el acuerdo entre las partes se genera previo al inicio de la relación laboral, en el mismo momento de formalización del contrato, y tal y como ya antecede el enunciado de la propia causa excluye aquellas cláusulas con vicios de consentimiento, fraude de ley o abuso de derecho. Obedeciendo al mismo tratamiento jurídico que se otorga a la anterior circunstancia para que resulten válidas.

## **2.3.- INCAPACIDAD TEMPORAL DE LOS TRABAJADORES**

El artículo 45.1.C) del TRLET establece como causa de suspensión del contrato de trabajo la incapacidad temporal de los trabajadores, configurada y definida por la TRLGSS, en su artículo 169, como la situación de carácter temporal en la que el trabajador recibe asistencia sanitaria, imposibilitando la realización del trabajo como consecuencia de una enfermedad común o profesional y accidente sea o no laboral. Este artículo también contempla como situación de incapacidad temporal, el tiempo que el trabajador se encuentra en observación para el estudio de una enfermedad profesional.

El momento inicial de la suspensión del contrato de trabajo viene marcado por el parte de baja médica, iniciando a su vez el derecho a la prestación económica, por parte de la Seguridad Social, en caso de reunir los requisitos para ella. La duración de la situación de incapacidad temporal, que provoca la suspensión del contrato, estará ligada a la evolución de la enfermedad o accidente, pero con la limitación temporal fijada en el

artículo 174<sup>7</sup> de la TRLGSS, según el cual la duración máxima es de trescientos sesenta y cinco días, susceptibles de ser prorrogados, con el límite de ciento ochenta días, siempre y cuando el sistema de salud prevea, que en este periodo prorrogado, el trabajador puede ser dado de alta por curación.

La finalización de la incapacidad temporal, puede afectar a la suspensión del contrato de trabajo de la siguiente manera:

1. El contrato continuará suspendido *ex* artículo 174.2<sup>8</sup> de la TRLGSS, aun agotado el límite máximo de incapacidad temporal sin recuperación del trabajador, con un máximo de ciento ochenta días, en los cuales se examinará al trabajador en el plazo de tres meses a efectos de clasificar su incapacidad como permanente en cualquiera de sus grados. El alta médica se podrá expedir aun cuando no exista curación del trabajador, finalizando la suspensión del contrato de trabajo y provocando la obligación de reincorporación a su puesto de trabajo por parte del trabajador. En este caso la suspensión aun podrá estar viva durante el plazo de cuatro días, que es el plazo que tienen el trabajador para formular reclamación contra el alta médica y en el caso de formularse dicha reclamación la vigencia de la suspensión se ampliará hasta la contestación de la administración o como máximo once días más, plazo que tiene la administración para pronunciarse.

Finalizada la suspensión, bien por curación, agotamiento del plazo máximo, alta médica

---

7 Art. 174.1 TRLGSS. «1. El derecho al subsidio se extinguirá por el transcurso del plazo máximo de quinientos cuarenta y cinco días naturales desde la baja médica; por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual; por ser dado de alta el trabajador con o sin declaración de incapacidad permanente; por el reconocimiento de la pensión de jubilación; por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social; o por fallecimiento».

8 Art. 174.2 TRLGSS. «2. Cuando el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del período de quinientos cuarenta y cinco días naturales fijado en el apartado anterior, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de tres meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.

No obstante, en aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, esta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos.

Durante los períodos previstos en este apartado, de tres meses y de demora de la calificación, no subsistirá la obligación de cotizar».

o por el reconocimiento de incapacidad parcial, el trabajador tiene la obligación de reincorporarse a su puesto de trabajo. Además, tras la reforma introducida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el trabajador podrá disfrutar de las vacaciones pendientes, siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final de año en que se originaron.

2. En el caso de incapacidad permanente, el contrato de trabajo quedará extinguido *ex* artículo 49 del TRLET. Ahora bien, si en la misma resolución de declaración de incapacidad permanente se prevé un posible mejoría en el transcurso de dos años con la consiguiente revisión del grado de incapacidad y posterior reincorporación al puesto de trabajo, el contrato no quedará extinguido y la suspensión del contrato de trabajo subsistirá hasta ese mismo momento, tal y como establece el artículo 48.2 del TRLET (STS de 28-05-2009 [RJ 2009, 4552]).

En definitiva, a los plazos máximo *ex* artículo 174.2 de la TRLGSS, hay que añadirle este nuevo periodo de setecientos treinta días, de tal modo, el plazo máximo en realidad es de cuarenta y ocho mensualidades.

**2.4.- MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, DE CONFORMIDAD CON EL CÓDIGO CIVIL O LAS LEYES CIVILES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS QUE LO REGULEN, SIEMPRE QUE SU DURACIÓN NO SEA INFERIOR A UN AÑO, DE MENORES DE SEIS AÑOS O DE MENORES DE EDAD QUE SEAN MAYORES DE SEIS AÑOS CUANDO SE TRATE DE MENORES 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**

El artículo 45.1.D) del TRLET, establece dos situaciones diferenciadas: la maternidad – paternidad biológica, y la adopción, guarda y acogimiento de menores de seis años o de menores con una especial dificultad por razones de origen, discapacidad o experiencias personales. En el caso de la maternidad, la jurisprudencia comunitaria excluye el

supuesto de maternidad subrogada (SSTJUE de 18-03-2014, asuntos C-363/12), sin embargo, la doctrina judicial española venía recogiendo de diferente forma el supuesto (STSJ Cataluña de 23-11-2012, [7985, 2012]).

Cuando hablamos de la suspensión del contrato de trabajo por las causas fijadas en el artículo 45.1.D) del TRLET, debemos hacer referencia no solo al supuesto de maternidad sino a paternidad, adopción, guarda y acogimiento, siendo los titulares del derecho en los siguientes casos:

En el caso de suspensión del contrato por maternidad, el titular originario del derecho será madre biológica, siempre y cuando trabaje y no ceda parte de su derecho no obligatorio (seis semanas son obligatorias para la recuperación de la madre) al padre, y en el caso de la adopción, guarda y acogimiento, el titular del derecho será cualquiera de los dos adoptantes, si ambos trabajan: cuando ambos sean titulares del derecho, el reparto del mismo podrá ser a su libre voluntad, como estableció la jurisprudencia (STS de 20-05-2009 [RJ 2009, 4282]). Para el disfrute de la suspensión por parte del padre solo es necesario ser el progenitor, no hace falta la existencia de vínculo matrimonial, ni se excluye el derecho cuando el matrimonio es entre dos mujeres, tal y como establece el apartado 3<sup>º</sup> del artículo 7 de la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida.

En el caso de adopción, guarda y acogimiento, el niño tiene que ser menor de 6 años o en el caso de ser mayor de seis años, pero menor de edad, debe de tener una especial situación de inserción social y familiar, certificada por el organismo competente. Esta dificultad puede venir marcada por razón de origen, experiencias personales vividas por el menor o por tener una discapacidad superior al 33%, a tenor del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, o un grado de dependencia acreditado por el IMSERSO u órgano competente que sea al menos de grado uno moderado.

En cuanto a la duración de la suspensión del contrato por las causas fijadas en el artículo

---

9 Art. 7.3 Ley 14/2006. «3. Cuando la mujer estuviere casada, y no separada legalmente o de hecho, con otra mujer, esta última podrá manifestar conforme a lo dispuesto en la Ley del Registro Civil que consiente en que se determine a su favor la filiación respecto al hijo nacido de su cónyuge».

45.1.D) del TRLET, está limitada por lo establecido en el artículo 48.4 del TRLET, siendo los siguientes:

La suspensión por maternidad, alcanza tres periodos esenciales como son los momentos previos al parto que no están cubiertos por otro supuesto, el propio parto y los momentos posteriores. Tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo en caso de parto múltiple o en el caso de discapacidad del neonato (Para acreditar la discapacidad del recién nacido es suficiente con un informe del Servicio Público de Salud). En caso de ser hospitalizado el recién nacido, por un periodo superior a siete días, la suspensión se ampliará trece semanas adicionales, de disfrute ininterrumpidas. Este periodo adicional no se verá reducido en caso de fallecimiento del hijo. La madre posee la facultad de distribuir el periodo de suspensión de dieciséis semanas como ella desee, antes o después del parto pero la ley le obliga a disfrutar el periodo no obligatorio de seis semanas después del parto, garantizando así su recuperación.

El periodo voluntario de diez semanas o las semanas adicionales en los casos de parto múltiple o discapacidad, podrá ser distribuido antes o después del parto, seguido del periodo obligatorio. Sobre este periodo voluntario, la ley concede el derecho a su titular de poder cederlo al otro progenitor para que sea él quien disfrute de la suspensión, siempre y cuando los dos progenitores trabajen y la madre será beneficiaria de la prestación por maternidad. En caso de fallecimiento de la madre, el periodo íntegro o la parte del periodo no consumido podrá ser disfrutado por el otro progenitor.

En el caso de nacer sin vida, la ley no dice nada al respecto sobre la extinción de la suspensión del contrato de trabajo, por lo que la suspensión de las seis semanas se mantiene aunque no cumpla lo establecido en el artículo 30<sup>10</sup> del Código Civil, siempre y cuando el feto hubiera permanecido en el vientre materno más de ciento ochenta días, tal y como establece el artículo 8.4<sup>11</sup> Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que

---

10 Art. 30 Ccv. «La personalidad se adquiere en el momento del nacimiento con vida, una vez producido el entero desprendimiento del seno materno».

11 Art. 8.4 RD 295/2009, de 6 de marzo. «4. En el supuesto de fallecimiento del hijo, la duración de la prestación económica no se verá reducida, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas posteriores al parto, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. En este último caso, quedará sin efecto la opción ejercida por la madre en favor del otro progenitor».

se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. De lo contrario, la suspensión de produciría por incapacidad temporal.

En el caso de adopción y acogimiento, el periodo de suspensión también será de dieciséis semanas, como en el caso de maternidad, ampliable hasta dos semanas por cada hijo adoptado a partir del segundo o adopción de un menor con discapacidad. La suspensión se iniciará en el momento de la resolución administrativa o judicial. En los casos de adopción internacional, la suspensión se inicia con la fecha de la resolución administrativa, que constituye la adopción, sin que en ningún caso, el permiso sea ampliado por los desplazamientos previos al país de origen. Tanto las adopciones como los acogimientos deben de estar a lo regulado en nuestro Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas.

Los periodos de suspensión derivados de las causas reguladas en el artículo 45.1.D) del TRLET podrán ser disfrutados de forma simultánea o sucesivamente en el tiempo por los progenitores, asimismo, pudiendo ser disfrutados a jornada completa o a tiempo parcial, con las condiciones fijadas por la disposición adicional primera del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. En los casos de maternidad o paternidad, para poder disfrutar del permiso a tiempo parcial, será necesario un acuerdo con el empresario y en el caso de paternidad la jornada nunca podrá ser inferior al 50% de la jornada ordinaria.

Este disfrute a tiempo parcial del periodo de suspensión debe ajustarse a las siguientes reglas:

1. El descanso se ampliará en proporción a la jornada de trabajo que se realice.

---

«Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación aun cuando el feto no reúna las condiciones establecidas en el artículo 30 del Código Civil para adquirir la personalidad, siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante, al menos, ciento ochenta días».

«En el caso de fallecimiento de hijos adoptados o de menores acogidos tampoco se verá reducida la duración de la prestación económica, salvo que los adoptantes o acogedores soliciten reincorporarse a su puesto de trabajo. En este caso, si el periodo de descanso estaba distribuido entre ambos adoptantes o acogedores, la parte no consumida por uno de ellos no se acumulará al periodo disfrutado por el otro».

2. El disfrute del periodo será de forma ininterrumpida y solo podrá ser modificado con un nuevo pacto entre las partes.

3. No se podrán realizar horas extraordinarias, salvo horas extraordinarias de fuerza mayor.

4. El tiempo de prestación de servicios por parte del trabajador tendrá la consideración de tiempo efectivamente trabajado.

5. El disfrute de la suspensión a tiempo parcial es incompatible con el disfrute simultáneo de los permisos regulados en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del TRLET. Igualmente también será incompatible con el disfrute del derecho de excedencia por cuidado de un familiar *ex* 46.3 TRLET.

En cuanto a la paternidad, el otro progenitor puede disfrutar de un permiso totalmente independiente al de la madre, por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con esta medida se pretende eliminar el desequilibrio entre mujeres y hombres y establecer un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares. Del mismo modo, el permiso será de trece días ampliables en dos más en los supuestos especiales nacimientos o adopciones múltiples o con discapacidad.

Para ser perceptor de este derecho debes de tener cumplidos los siguientes requisitos:

1. Estar afiliado y en alta en la Seguridad Social.

2. Tener el mínimo de ciento ochenta días cotizados, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de la suspensión o trescientos sesenta días en toda la vida laboral.

A tenor de lo establecido en el artículo 48.4 del TRLET, la duración de la suspensión del contrato de trabajo será de cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en dos días por cada hijo a partir del segundo en caso de partos múltiples o nacimiento de un hijo con discapacidad. La suspensión por paternidad puede ser disfrutada de diferentes



formas: puede ser iniciada en el momento que termina el permiso por paternidad introducido por la Ley 3/2007, conjuntamente con el disfrute de la suspensión del otro progenitor por maternidad o inmediatamente después de la finalización del periodo cedió en su favor por la madre biológica.

Al término de la suspensión por las causas reguladas en el artículo 45.1.D) del TRLET, si debido al solapamiento del permiso con las vacaciones del trabajador, estas no han podido ser disfrutadas, podrán ser disfrutadas en ese momento *ex* artículo 38.3 del TRLET.

Asimismo, esta causa de suspensión se encuentra protegida por la garantía de nulidad del despido, si no se realiza con la oportuna justificación. En este sentido se ha pronunciado en numerables ocasiones la jurisprudencia (STS de 06-07-2012 [RJ 2012, 9297]), declaro nula la extinción de un contrato producida al día siguiente de la reincorporación de la suspensión del contrato.

## **2.5.- RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**

Causa de suspensión establecida en el artículo 45.1.E) del TRLET, desarrollada *ex* artículo 48 del TRLET, es una suspensión del contrato de trabajo motivada en una medida de seguridad y salud en el trabajo, *ex* artículo 26.3<sup>12</sup> de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, siendo por lógica la única beneficiaria la mujer: Se busca la protección de la salud de la madre y la del propio feto, frente a los riesgos que entraña la realización de la prestación laboral: por lo tanto, se podrá suspender el contrato de trabajo cuando no se pueda garantizar la protección.

Cuando por motivos ajenos a la empresa o por las características del sector sea imposible reubicar a la trabajadora en un puesto acorde con su estado, para que tanto

---

12 Art. 26.3 Ley 31/1995. 3. «Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado».

ella como el feto estén sin sufrir ningún riesgo derivado de la actividad, se suspenderá el contrato de trabajo por las mismas causas que establece el artículo 45.1.D) del TRLET, durante el tiempo necesario para salvaguardar a los dos protegidos, mientras no haya un puesto adecuado para su ubicación. Por el contrario, si la situación viene de un patología ajena al trabajo, la cual manifiesta una enfermedad o una complicación al parto, la situación protegida será la de incapacidad temporal.

Dicha suspensión deberá ser avalada por la certificación de un médico, indicando que las condiciones laborales pueden afectar negativamente a la trabajadora o al feto y que las medidas adoptadas por la empresa tanto de cambio de puesto como cualquier adaptación, son insuficientes en los términos expuestos en el artículo 26.1<sup>13</sup> LPRL. Hay que remarcar que si el peligro para la madre o para el feto viene derivado del propio embarazo y no influyen las condiciones laborales, la suspensión vendrá precedida por la incapacidad temporal.

La suspensión se iniciará en el momento que la actividad o los agentes del propio puesto de trabajo causen perjuicio a la madre o al feto y no se pueda ubicar a la trabajadora. Finalizará cuando las causas que provocaron el inicio del derecho hayan desaparecido o el día anterior al inicio de la suspensión por maternidad.

Esta suspensión del contrato de trabajo, se considera una situación protegida por la Seguridad Social, percibiendo prestación económica, *ex* artículo 186 y 187 de la TRLGSS.

## **2.6.- RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL**

Causa de suspensión establecida en el artículo 45.1.E) del TRLET, desarrollada *ex*

---

13 Art. 26.1 LPRL. «1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos».

artículo 48 del TRLET. Esta suspensión del contrato de trabajo se podrá materializar siempre en los términos regulados en los artículos 16 y 26 de la LPRL. Por consiguiente, las influencias negativas de las condiciones de trabajo sobre la salud de la madre o el hijo y ante la imposibilidad de cambio de puesto compatible dentro de la empresa, a la vista de la naturaleza, el grado y la exposición a las influencias negativas, siempre que dichas influencias estén certificadas por el Servicio de Salud Pública, en tales casos, la trabajadora pasará a la situación de riesgo durante la lactancia natural, permaneciendo en la misma hasta que persista el riesgo, o en este caso, el niño cumpla nueve meses de edad, siempre y cuando, las influencias negativas del puesto de trabajo no desaparezcan antes de que el niño cumpla nueve meses.

Esta suspensión del contrato de trabajo se considera una situación protegida por la Seguridad Social, percibiendo prestación económica, *ex* artículo 188 y 189 de la TRLGSS.

## **2.7.- EJERCICIO DE CARGO PÚBLICO REPRESENTATIVO**

Causa de suspensión establecida en el artículo 45.1.F) del TRLET deben cumplirse unas particularidades en cuanto al cargo público. Para poder suspender el contrato al amparo de esta causa: debe ser un cargo público temporal, desempeñando actividad política no permanente como podría ser una carrera diplomática (STS de 7-3-1990 [RJ 1990, 1775]).

Por otro lado, debe ser cargo en una organización pública, ya sea nacional o internacional, pero nunca puede ser un ente privado de carácter público. «No concedieron el derecho de excedencia para una relación laboral de alta dirección en una empresa privada de carácter público» (STSJ País Vasco de 21-06-1994 [AS 1994, 2677]).

Los cargos para el ejercicio del derecho deben de ser representativos, ya sean por elección (senador, alcalde, etc.) o por designación política (defensor del pueblo, ministros). La jurisprudencia ha añadido un grupo más que son los cargos de

asesoramiento a los dirigentes políticos, tal y como lo muestran las siguientes sentencias: STS de 20-09-2000 [RJ 2000, 8341]; STSJ Baleares de 17-11-1993 [AS 1993, 4835]; STSJ Cataluña de 23-03-1993 [AS 1993, 1547].

Todo ello con la particularidad que dicho cargo público debe de imposibilitar la asistencia al trabajo o que sea incompatible el cargo público con el desempeño profesional. La elección de suspender el contrato de trabajo no siempre es opcional porque el cargo público puede compaginar su trabajo con el desempeño del cargo público y en los momentos que se solapan ambas obligaciones usar los permisos de trabajos regulados para estos casos en el artículo 37.d) TRLET, pero existe la opción que si el cargo público ocupa más del 20% de las horas en un periodo de tres meses del puesto que estaba desempeñando, el empresario puede imponer la excedencia para evitar abusos por parte de los que compaginan el trabajo con el cargo público.

## **2.8.- PRIVACIÓN DE LIBERTAD DEL TRABAJADOR**

Causa de suspensión establecida en el artículo 45.1.G) del TRLET, viene justificada por el principio de inocencia, establecido en el artículo 24.2 de la Constitución Española, intentado evitar con ello que el inicio de un proceso penal pueda tener consecuencias irreparables para el trabajador que lo sufre, sin ser finalmente condenado, pero si afectado por la incoación de las diligencias. Hay que matizar que la iniciación de la suspensión no es automática, sino que es a instancia de parte. Debe ser invocada por el propio trabajador que se quiere acoger a dicho derecho, comunicando a la empresa su derecho de suspender el contrato por esta causa (STSJ Cataluña de 9-05-2009 [AS 2008, 1825]).

La finalización del periodo de suspensión plantea diversos problemas, debido a que liga la finalización a la condena, sin especificación de firmeza. Generando los siguientes problemas:

1. Si la sentencia causa la privación de libertad al trabajador, el empresario en virtud del artículo 52.a) del TRLET podrá extinguir la relación laboral, debido a que con

la sentencia finaliza la causa de suspensión y el trabajador no puede cumplir con las obligaciones previamente pactadas con el empresario.

2. La condena no siempre lleva aparejada la privación de libertad del condenado: en algunos casos la condena se puede sustituir por una multa económica o por arresto de fin de semana. Asimismo la causa de suspensión del contrato finalizaría pero el trabajador podrá cumplir con sus obligaciones propias de una relación laboral.

3. Si la sentencia es recurrida por el trabajador condenado, no se efectuará el ingreso en prisión por lo que podrá seguir con sus obligaciones de su relación laboral. La jurisprudencia ha establecido que el mero recurso amplía la causa de suspensión, (SSTS de 28-02-1990 [RJ 1990,1247]).

## **2.9.- SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO, POR RAZONES DISCIPLINARIAS**

Causa de suspensión establecida en el artículo 45.1.H) del TRLET, es de carácter voluntario a instancia del empresario, como medida frente a una conducta laboral sancionable, tipificada en las diferentes disposiciones legales o en la negociación colectiva. Consecuentemente, la causa viene derivada del poder disciplinario que posee el empresario frente a las diferentes conductas realizadas o los incumplimientos laborales graves por parte de los trabajadores, *ex* artículo 58.1 del TRLET.

Una vez tramitado el expediente disciplinario correspondiente y la sanción sea firme, el empresario podrá recurrir a la causa establecida en el artículo 45.1.H) del TRLET para suspender el contrato de trabajo, por la duración acorde a la sanción correspondiente.

## **2.10.- FUERZA MAYOR TEMPORAL**

Causa de suspensión establecida en el artículo 45.1.I) del TRLET. El empresario pueda suspender los contratos de trabajo previa autorización de la autoridad laboral para los acontecimientos de fuerza mayor. El Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre,

aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, debidos a acontecimientos inesperados, involuntarios e imprevisibles que impidan al empresario continuar con su actividad por un tiempo.

Se consideran supuestos de fuerza mayor los siguientes casos, posibilitando al empresario a ejecutar la suspensión de los contratos por el procedimiento oportuno:

1. Una nevada con suficiente intensidad para inhabilitar el acceso de los trabajadores a la empresa, aunque puede ser previsible por las predicciones meteorológicas, siendo frecuente en determinadas zonas, se entiende que es inevitable (STS cont-adm de 04-03-1991 [RJ 1991, 2097]).

2. El incendio en un centro de trabajo que imposibilita a la empresa la recolocación de los trabajadores (STS cont-adm 27-2-2008 [RJ 2008, 1375]).

3. Desabastecimiento de materias primas como consecuencia de una huelga nacional del sector de transporte, sin aviso de corte de carreteras y cierre de fronteras (STS 24-02-1999 [RJ 1999, 918]).

El empresario es quien debe incoar el inicio de la causa que constituye la suspensión del contrato: debe de solicitar y probar las circunstancias existentes que imposibilitan la realización de la actividad por parte de los trabajadores. Ahora bien, la suspensión se iniciará en el momento que surgen los hechos de fuerza mayor, aunque la resolución administrativa ratificando la suspensión de los contratos de trabajo sea posterior. Asimismo, en esta solicitud, por parte del empresario, deberá aparecer reflejada la hipotética duración de la suspensión.

## **2.11.- CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN**

Causas de suspensión establecidas en el artículo 45.1.J) del TRLET, definidas en el artículo 47 del TRLET, siendo las razones por las que el empresario puede suspender el contrato de trabajo a los trabajadores: económicas, técnicas, organizativas y de

producción. Veamos, a continuación, cada una de ellas:

1) Causas económicas: Cuando la empresa afirme una situación económica negativa: se entiende por situación negativa, aquella en la que se muestren pérdidas actuales o futuras, o la disminución de ingresos durante dos trimestres consecutivos.

2) Causas técnicas: Se dan cuando hay algún tipo de cambio, modificación o alteración de los medios de producción, que afectan a los trabajadores para adaptarse a la nueva situación de la empresa orientada a la mejora de los resultados económicos.

3) Causas organizativas: Se producen cuando se decide un nuevo cambio de sistema o método de trabajo. El cambio de sistema de trabajo puede ser debido al cierre de centros de trabajo, centralización de servicios, fusión de plantillas etc. Asimismo, el cambio de método de trabajo pueden ser cambios de estrategias u organización diferente de la producción.

4) Causas productivas: Se producen los descensos de ventas o de producción, es decir, el descenso de todo aquello que constituye la actividad principal de la empresa.

En estos casos, el empresario podrá suspender los contratos de trabajo previa autorización de la autoridad laboral, siempre y cuando se cumplan las causas mencionadas anteriormente que son las mismas que desarrolla el artículo 51.1 para la adopción de medidas de despido colectivo.

## **2.12.- EXCEDENCIA FORZOSA**

Causa establecida en el artículo 45.1.K) del TRLET. Las circunstancias para poder solicitar la excedencia forzosa son las siguientes:

1. Designación o elección de cargo público siendo incompatible con la relación laboral, garantizando con la excedencia la participación en los asuntos públicos y acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos. De tal modo,

garantiza, lo establecido en el artículo 37.3 del TRLET.

2. Designación de cargo en organización sindical más representativa. Este derecho viene establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical en su artículo 9.2.b)<sup>14</sup> garantizando el derecho a sindicarse que establece el artículo 28.1<sup>15</sup> de la Constitución Española. Siempre y cuando la organización sindical ostente la característica de mayor representatividad, a tenor de lo establecido en los artículos 6 y 7<sup>16</sup> de LOLS.

3. Otras causas reguladas por los convenios colectivos. Ejemplo: «El artículo

---

14 Art. 9.2b) LOLS. «b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese».

15 Art. 28.1 CE. «1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato».

16 Arts. 6 y 7 LOLS. «Artículo sexto.

1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.

2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal:

a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a)».

«Artículo séptimo.

1. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma: a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal; b) los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma las funciones y facultades enumeradas en el número 3 del artículo anterior, así como la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.

2. Las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) del número 3 del artículo 6.º de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso».



32.c)<sup>17</sup> del Convenio Colectivo para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanza musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos, prevé una excedencia forzosa para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional, durante un curso escolar y siempre que tengan una antigüedad en el mismo centro de diez años».

### **2.13.- EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA**

Causa de suspensión establecida en el artículo 45.1.L) del TRLET, recogida en el artículo 6 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, en el que se establece que el derecho de huelga no extingue la relación laboral ni puede generar sanción alguna. Es un derecho con especial garantía, al ser recogido como derecho fundamental, en el artículo 28.2 de la CE. Por el contrario, para garantizar los derechos de los trabajadores se respetará la asistencia a la huelga y solo se suspenderán los contratos de los trabajadores que voluntariamente deseen unirse a la huelga.

### **2.14.- CIERRE LEGAL DE LA EMPRESA**

Causa de suspensión regulada en el artículo 45.1.M) del TRLET. Los trabajadores podrán ver suspendido el contrato de trabajo por el cierre legal de la empresa. Dicho cierre deberá ser en caso de huelga o en cualquier otra conflictividad colectiva, cuando concurren alguna de las causas establecidas en el artículo 12.1 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo:

- «a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- b) Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro

---

17 Art. 32.c) Convenio Estatal Centro de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos. BOE Núm. 238 de 04-10-2013 «c) El descanso de un curso escolar para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional, después de diez años de ejercicio activo en el mismo Centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del centro a innovaciones educativas, el período de ejercicio en el centro quedará reducido a cuatro años».

cierto de que ésta se produzca.

c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción».

### **2.15.- DECISIÓN DE LA TRABAJADORA QUE SE VEA OBLIGADA A ABANDONAR SU PUESTO DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DE SER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Causa establecida en el artículo 45.1.N) del TRLET. Se busca proteger y garantizar a las mujeres que sufren violencia de género: la trabajadora que haya sido víctima de violencia de género tendrá la libertad de poder suspender el contrato de trabajo, sin perjuicio de recurrir a la extinción del contrato de trabajo para salvaguardar su integridad tanto física como psíquica. Para el acceso a este derecho, tiene que ser reconocida como víctima de violencia de género: en determinados casos excepcionales, con unos mínimos indicios acreditados por el Ministerio Fiscal, puede acogerse a este derecho, tal y establece el artículo 23<sup>18</sup> de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La duración de la suspensión tendrá un límite de seis meses: ahora bien, cabe prórroga del periodo, siempre y cuando la autoridad judicial determine oportuno ampliar la suspensión para garantizar el derecho de protección que tiene la víctima. La autoridad judicial podrá ir prorrogando las suspensiones por periodos de tres meses hasta el límite máximo de dieciocho meses, *ex* artículo 48.10 del TRLET.

---

18 Art. 23 LO 1/2004 de 28 diciembre. «Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección».

### **3.- EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

El principal efecto de la suspensión del contrato de trabajo, tal y como establece el artículo 45.2 del TRLET, es la exoneración de las primordiales obligaciones contractuales por ambas partes.

Es decir, suspende la obligación básica del contrato de trabajo, prestar servicios por parte del trabajador y remunerar esa prestación de servicios por parte del empresario. Del mismo modo, el resto de obligaciones del contrato de trabajo siguen vivas, pues no está extinguida la relación contractual que une a las partes. Asimismo, en determinadas ocasiones especiales, la obligación de retribuir los servicios está suspendida, pero no los efectos en materia de Seguridad Social, por consiguiente, existen el alta y la obligación de cotización,<sup>19</sup> por parte del empresario o se encuentra en situación asimilada a la del alta<sup>20</sup>.

Ahora bien, los efectos generales que producen la suspensión del contrato de trabajo, son los siguientes:

1. Paralización de la prestación laboral, y por consiguiente la prestación salarial, con reserva de puesto de trabajo.

---

19 Artículo 144.2, 144.4 y 144.5 TRLGSS.

«2. La obligación de cotizar se mantendrá por todo el período en que el trabajador esté en alta en el Régimen General o preste sus servicios, aunque estos revistan carácter discontinuo. Dicha obligación subsistirá asimismo respecto a los trabajadores que se encuentren cumpliendo deberes de carácter público o desempeñando cargos de representación sindical, siempre que ello no dé lugar a la excedencia en el trabajo».

«4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente».

«5. La obligación de cotizar se suspenderá durante las situaciones de huelga y cierre patronal».

20 Artículo 166.2 y 166.3 TRLGSS

«2. También tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta a los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato».

«3. Los casos de excedencia forzosa, traslado por la empresa fuera del territorio nacional, convenio especial con la Administración de la Seguridad Social y los demás que señale el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podrán ser asimilados a la situación de alta para determinadas contingencias, con el alcance y condiciones que reglamentariamente se establezcan».

2. Conservación de ciertas obligaciones intrínsecas o accesorias, exigibles por la continua vinculación entre las partes. Estas obligaciones vienen adheridas al propio contrato de trabajo, siempre exigibles, aunque estén paralizadas las obligaciones principales. Estas obligaciones son:

Deber de la buena fe contractual entre las partes (STS de 11-12-1989 [RJ 1989, 8948]): Está reconocido en el artículo 1258<sup>21</sup> Ccv para los contratos en general, y en particular para el ámbito laboral en los artículos 5<sup>22</sup> y 20.1<sup>23</sup> del TRLET, estableciendo una obligación entre las partes, durante toda la vigencia de la relación laboral. El ya extinto Tribunal Central de Trabajo (STCT 12-05-1983) incluyó los denominados aspectos espirituales en la relación laboral, durante la suspensión del contrato, entre los que se incluían los siguientes:

- Para el trabajador:

- I. La buena fe y la lealtad.
- II. Prohibición de la concurrencia desleal.
- III. Deber de secreto

- Para el empresario:

- I. Prohibición de extinción por causas objetivas
- II. Obligación de reservas de puesto.

3. Obligación de cotizar en determinados supuestos, regulados en el artículo 144 de TRLGSS, o incluso la obligación de abonar ciertas cantidades como compensación

---

21 Art. 1258 Ccv. «Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley».

22 Art. 5 TRLET. «Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo».

23 Art. 20.1 TRLET. «1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan».

de salario (Complementos en caso de incapacidad temporal recogidos en ciertos convenios colectivos).

4. El periodo de suspensión del contrato de trabajo computa a efectos de antigüedad como regla general, exceptuando determinados casos como pueden ser la huelga, suspensión de empleo y sueldo.

5. La suspensión no excluye la posibilidad de ejercitar acciones judiciales por ambas partes. El trabajador puede presentar una declarativa de derecho respecto a las tareas encomendadas y realizadas antes de la suspensión, el reconocimiento de indefinido<sup>24</sup>, extinguir la relación laboral por incumplimiento grave del empresario<sup>25</sup> o la inclusión del trabajador con suspensión del contrato en un expediente de regulación de empleo<sup>26</sup>.

6. El trabajador debe ser tenido en cuenta a la hora de los ascensos y los concursos de traslados (STSJ Extremadura de 25-04-1995 [AS 1995,1432]). También fue reconocido para los casos de maternidad, paternidad, adopción y incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, cualquier mejora en la relación laboral (STJCE Luxemburgo de 13-01-2005, asunto C-356/2003).

7. Conservación, por el trabajador, de todos los derechos adheridos a la relación laboral, siempre en determinadas circunstancias (Ejemplo: Alojamiento).

8. Se mantienen los derechos de libertad sindical.

9. La suspensión puede afectar a las vacaciones, según las causas que provoque la suspensión. En el caso de suspensión de empleo y sueldo y en el caso de huelga las vacaciones se verán reducidas en su porcentaje correspondiente.

10. La suspensión del contrato de trabajo no impide a la empresa incluir al

---

24 STSJ País Vasco de 24-6-1996 (AS 1996, 3145).

25 STSJ País Vasco de 10-10-1995 (AS 1995, 3706).

26 STS de 19-7-1988 (RJ 1988, 6188).

trabajador en un expediente de regulación de empleo, siempre y cuando las causas y la elección del trabajador este correctamente fundadas.

11. En cuanto a la contratación temporal, debido a que la suspensión del contrato de trabajo no implica una automática ampliación del tiempo pactado, aunque como todos los contratos hay libertad en cuanto a las cláusulas que podrían ampliar dicha duración. En caso de no pactar ampliación de duración, si el contrato es temporal expira por su duración máxima, la relación laboral que une a las dos partes se da por extinguida: solo en el caso que el empresario permita la vuelta al trabajador, usando el derecho de reingreso sin que ambas partes pacten otro contrato, dicha relación laboral se convertiría en indefinida.

Ahora bien, aunque las partes tienen exoneradas sus respectivas obligaciones, serán reactivadas automáticamente cuando cesen las causas que producían la suspensión del contrato y en otros casos por la negociación entre las partes. La negociación colectiva o el acuerdo entre las partes pueden obligar al empresario a retribuir ciertas cantidades.

Todas las situaciones previstas en el artículo 166 de la TRLGSS, como situaciones asimiladas al alta, tendrán los efectos inherentes a dichas suspensiones, pero con cotización, como por ejemplo son la incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

Veamos, a continuación, los efectos según la causa.

### **3.1.- MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES / CAUSAS VÁLIDAMENTE CONSIGNADA EN EL CONTRATO**

La suspensión del contrato de trabajo cuando se genera por el mutuo acuerdo entre las partes o por las causas consignadas en el contrato, puede generar los efectos típicos de la suspensión o, por el contrario, como hay libertad de pacto puede establecer cualquier otro efecto.

La libertad de pacto puede mejorar la regulación legal de la suspensión o, en cambio, limitar derechos establecidos por otras causas de suspensión. Por ejemplo, la reincorporación se efectúe en términos diferentes a los previstos por la ley, en defecto de pacto se presume que se regulará por el régimen común.

### **3.2.- INCAPACIDAD TEMPORAL DE LOS TRABAJADORES**

Todos los trabajadores por cuenta ajena tienen cubierto el riesgo por estar temporalmente incapacitados para desarrollar su trabajo. Durante este periodo de tiempo se genera la suspensión del contrato de trabajo. Esta causa, crea una serie de efectos específicos tal como:

1. El cómputo del periodo de prueba se ve interrumpido siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes por dicha suspensión<sup>27</sup>.

2. En materia de Seguridad Social la obligación del cotizar sigue viva mientras dure la suspensión por esta causa<sup>28</sup>.

3. Si el trabajador, con el contrato suspendido por esta causa, cumple los requisitos de cotización en materia de Seguridad Social, será perceptor de una prestación, en algún caso asumida por la empresa, en otros por pago delegado, primero adelantado por la empresa y más tarde abonado por la entidad gestora a la empresa.

### **3.3.- MATERNIDAD**

Los efectos de la suspensión por esta causa son los generales a todas las

---

27 Artículo 14.3 TRLET. 3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

28 Artículo 144.4 TRLGSS. 4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente.

suspensiones, pero con ciertos matices específicos, tal como:

1. El cómputo del periodo de prueba se ve interrumpido siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes por dicha suspensión<sup>29</sup>.

2. Las vacaciones anuales no se verán afectadas por la suspensión y podrán ser disfrutadas una vez finalizada la suspensión del contrato de trabajo por esta causa aunque el disfrute de las mismas sea en otro año diferente al que le correspondería el disfrute.

3. En materia de Seguridad Social, si se cumplen requisitos de cotización la trabajadora será perceptora de una prestación asistencial y en determinados casos por la negociación colectiva serán complementadas con mejoras asumidas por los empresarios.

4. Las nuevas contrataciones para la sustitución de estos trabajadores con el contrato suspendido por esta causa serán bonificadas si cumplen los requisitos para ello.

### **3.4.- PATERNIDAD**

Los efectos son los comunes a otras suspensiones, la exoneración por ambas partes de sus obligaciones principales mientras dure la causa de suspensión, pero este tipo de suspensiones tiene una particularidad, tal y como establece el artículo 166 de la TRLGSS: es una situación asimilada al alta y, por tanto, es tiempo cotizado, pero para ser beneficiario de una prestación económica, debe de cumplir los requisitos establecidos en el artículo 184 del mismo texto refundido, que determinan:

«Serán beneficiarios del subsidio por paternidad las personas incluidas en este Régimen General que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 165.1, acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días dentro de los siete años inmediatamente

---

<sup>29</sup> Artículo 14.3 TRLET. 3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.



anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, trescientos sesenta días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen».

### **3.5.- ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO**

Las suspensiones del contrato por esta causa generan los mismos efectos que los producidos cuando la causa de suspensión es por maternidad natural incluida en el mismo apartado del artículo 45 del TRLET. Las adopciones deberán ser a tenor de lo regulado en el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores 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.

### **3.6.- RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL DE UN MENOR DE NUEVE MESES**

Los efectos de la suspensión son los generales a todas las suspensiones, pero con ciertos matices específicos tal como:

1. La trabajadora con la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y el riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses. Será perceptora durante toda la suspensión del mismo de una prestación de la Seguridad Social siempre y cuando cumpla los requisitos de cotización, regulados en el artículo 186 y 188 TRLGSS respectivamente, estableciendo:

«La prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su

estado, en los términos previstos en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

2. La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

3. A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados».

### **3.7.- EJERCICIO DE CARGO PÚBLICO REPRESENTATIVO**

Los efectos de la suspensión del contrato por esta causa son los siguientes:

1. Se mantiene el derecho de reingreso automático en su puesto de trabajo, en el periodo de un mes tras la finalización del cargo público.

2. El periodo de suspensión se computa a efectos de antigüedad pero no para tiempos de servicios, por lo tanto no es tenido en cuenta para el cálculo de indemnizaciones. No debe ser tenido en cuenta para las indemnizaciones, asimismo, no es tenido en cuenta para la gratificación de servicios, ni para el cobro de un premio por permanencia en la empresa.

### **3.8.- PRIVACIÓN DE LIBERTAD DEL TRABAJADOR**

En este supuesto, el periodo no computa a efectos de antigüedad y la empresa es la responsable de cursar la baja en Seguridad Social para no tener que asumir las cuotas del periodo que el individuo se encuentre recluido, pero sin sentencia firme: es entonces cuando la empresa puede extinguir la relación laboral. Excepcionalmente puede extinguir la relación laboral siempre y cuando los hechos tengan relación con la empresa por el poder disciplinario que posee el empresario frente al trabajador, aun no teniendo una sentencia firme.

### **3.9.- SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO, POR RAZONES DISCIPLINARIAS**

El empresario, mediante el poder facultado para sancionar las conductas de los trabajadores, podrá suspender los contratos de trabajo, cuando las faltas estén tasadas por las normas y probadas por el empresario. Estas suspensiones generan los efectos comunes a cualquier otra suspensión, y estos en particular:

1. No hay obligación de cotizar por parte de la empresa<sup>30</sup>.
2. El trabajador permanecerá en situación asimilada al alta para la percepción de prestaciones.
3. Minorará las vacaciones en proporción a los días de suspensión.

### **3.10.- FUERZA MAYOR TEMPORAL**

Cuando los contratos de trabajo son suspendidos por esta causa, debido a un

---

30 STS de 04-06-2002, (2002, 9098) (Rec. 2240/2001), «contempla la cuestión de si una suspensión de empleo y sueldo impuesta como sanción disciplinaria determina la baja de la trabajadora sancionada en el Régimen de la Seguridad Social, concluyendo que ante tal situación no procede el mantenimiento en alta de la misma pero si su consideración como situación asimilada al alta».

acontecimiento extraordinario independiente al empresario y de carácter imprevisible que impiden la realización temporalmente de las obligaciones de ambas partes, el empresario, previa autorización laboral, suspenderá los contratos de trabajo con los efectos similares a la suspensión producida por la causa regalada en el artículo 45.1.L) del TRLET. Siendo los efectos los siguientes:

1. Efectos comunes a todas las suspensiones.

2. La obligación de cotizar, tal y como establece el artículo 144 de la TRLGSS, se suspenderá durante dure toda la huelga o el cierre patronal.

3. Minorará las vacaciones en proporción a los días de suspensión.

### **3.11.- CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN**

Las suspensiones de contrato por estas causas, son las generales pero con ciertos matices:

1. Los trabajadores, a pesar de tener interrumpida la prestación salarial, podrán percibir una prestación económica por desempleo durante el tiempo de suspensión, por parte del SEPE, si cumplen con los requisitos para ser perceptores de dicha prestación y conforme al tiempo correspondiente a cada trabajador. Estas percepciones recibidas durante la totalidad de la suspensión del contrato de trabajo, podrán ser repuestas, si una vez finalizada la suspensión, se extinguen los contratos de trabajo al amparo de los artículos 51 o 52 .c) del TRLET, o del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, con el límite de ciento ochenta días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones, establecidas en el artículo 16 de la Ley 3/2012:

«a) Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, ambos inclusive.

b) Que el despido se produzca entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014».

Actualmente, no tenemos la reposición de la prestación por tratarse de medidas coyunturales a la situación vivida en esos momentos.

2. Cuando la suspensión del contrato de trabajo es por cualquiera de estas causas, no limita al trabajador el poder concurrir su actividad en otra empresa tal y como estableció la jurisprudencia<sup>31</sup>.

### **3.12.- EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA**

Los efectos de la suspensión del contrato en este tipo de causas, son los comunes a cualquier suspensión, con alguna particularidad:

1. No se necesita autorización por parte del empresario, ni demostrar causa alguna, sin que en ningún caso puedan dar lugar a sanción.

2. La obligación de cotizar, tal y como establece el artículo 144 de la TRLGSS, se suspenderá durante dure toda la huelga o el cierre patronal.

3. Minorará las vacaciones en proporción a los días de suspensión.

### **3.13.- CIERRE LEGAL DE LA EMPRESA**

Los efectos para los trabajadores afectados por esta causa, son los mismos que los detallados para el derecho de huelga, pero con la salvedad que el derecho de huelga es un derecho fundamental garantizado por la Constitución Española, mientras que la potestad de cierre legal por la empresa es un mero derecho legal, por lo tanto, tal decisión no debe ser tomada como respuesta a la huelga por parte de los trabajadores, sino como poder garantista para asegurar los bienes de la empresa por la conflictividad

---

<sup>31</sup> STS de 7-5-1990 (RJ 1990, 3973).

obrero, siempre respaldado por la autoridad competente.

**3.14.- DECISIÓN DE LA TRABAJADORA QUE SE VEA OBLIGADA A ABANDONAR SU  
PUESTO DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DE SER VÍCTIMA DE VIOLENCIA  
DE GÉNERO**

La víctima de violencia de género podrá suspender el contrato de trabajo durante seis meses, excepto que la tutela judicial, por el derecho de protección a la víctima, decida extender la suspensión por periodos de tres meses hasta el límite de dieciocho mensualidades.

El periodo de suspensión se considerará de cotización efectiva a efecto de reconocimiento de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave tal y como establece el artículo 165 de la TRLGSS. Por lo tanto, la suspensión computa a efectos del cumplimiento del periodo de cotización exigido para la obtención de prestaciones, para el cálculo de la base reguladora y se considera situación asimilada al alta para acceder a las posibles prestaciones indicadas.

## **4.- EXCEDENCIAS**

### **4.1.- FORZOSA**

Regulada en el artículo 46 del TRLET, en parte considerada por el legislador como causa de suspensión del contrato de trabajo y en parte como excedencia. Suspende el contrato por un tiempo determinado, puede ser solicitada a instancia del interesado (trabajador) o el empresario podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa, cuando el tiempo necesario por el trabajador para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, imposibilite la realización de la prestación laboral en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, *ex* artículo 37.3.d) del TRLET.

Durante la excedencia forzosa, el trabajador tiene el derecho de reserva de puesto y el derecho a que se le compute el periodo de excedencia como antigüedad en la empresa. En cambio, este tiempo no resulta computable como periodo efectivo de trabajo para el cálculo de indemnizaciones por despido (STS de 26-09-2001 [RJ 2002, 3222]). El derecho de reincorporación en la empresa, se producirá inmediatamente, tras la solicitud de reingreso, sin tener que esperar a un puesto vacante, siempre en el mismo puesto, sin perjuicio de los demás derechos inherentes al puesto (salario, profesionales).

Dentro de esta categoría de excedencias forzosas podemos diferenciar tres tipos que pasaremos a desarrollar a continuación.

#### *4.1.1.- Cargo público*

Figura jurídica regulada en el mismo texto en dos apartados distintos, el primero de ellos en el artículo 45.1.F), «Ejercicio de cargo público representativo». El segundo de ellos en el artículo 46, ambos del TRLET.

En este tipo de excedencia delimita el acceso al derecho solo cuando has sido elegido por designación o elección para un cargo de carácter público. El adjetivo representativo que establece el artículo 45.1.F) es para excluir cualquier puesto funcional y estableciendo que dicho derecho solo puede ser utilizado por los cargos públicos, cuyo

origen ha sido producido por elección popular o por designación, cuando el responsable político, con poder suficiente para este tipo de acciones te designa en un puesto de carácter público.

El legislador pretende blindar a todos aquellos que han sido elegidos o designados para un cargo público. Con ello busca la protección de sus relaciones laborales para evitar exponerlas a situaciones de peligro, amparado por los artículos 23.2 y 9.2 de la Constitución en los que establece las condiciones de igualdad a la que tienen derecho los ciudadanos para el acceso a funciones y cargos públicos, correspondiendo la precondition de la libertades de la igualdad a los poderes públicos.

No es necesaria una antigüedad mínima dentro de la empresa, como sí ocurre con la excedencia voluntaria, ni hay establecido un plazo mínimo ni máximo en cuanto a su duración.

El trabajador deberá solicitar el reingreso en el mes siguiente a la finalización de la causa suspensiva, *ex* artículo 46.1. De lo contrario, el empresario podrá extinguir la relación laboral.

#### *4.1.2.- Funciones sindicales*

Figura jurídica regulada en los artículos 46.4 y 48.3 del TRLET, ahora bien, en el artículo 46.4 no define su naturaleza jurídica, en cambio, en el artículo 48.3 lo asimila a lo establecido en el artículo 46.1: asimismo, debemos entender que las funciones sindicales generan una excedencia forzosa, siempre y cuando, a tenor de lo establecido en el artículo 9.b) Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, la organización sindical en la que está afiliado el trabajador con la asignación de funciones sindicales, goce de mayor representatividad, *ex* artículo 6 y 7 de LOLS.

El trabajador deberá solicitar el reingreso en el mes siguiente a la finalización de la causa suspensiva, *ex* artículo 46.1. De lo contrario, el empresario podrá extinguir la relación laboral.



#### *4.1.3.- Cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad*

Establecida en el artículo 46.3 del TRLET, es de naturaleza voluntaria pero con los efectos propios de la excedencia forzosa. Es un derecho que se puede solicitar para el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por distintas razones (edad, enfermedad o discapacidad) no pueda valerse por sí mismo y necesite ayuda de terceras personas y siempre que no desempeñe actividad retributiva.

Siendo su duración máxima de dos años, siempre y cuando por negociación colectiva no esté establecido un plazo superior, pudiendo disfrutar de la excedencia de forma fraccionada. Teniendo durante el primer año de excedencia el derecho a la reserva de puesto y durante el tiempo restante la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, siendo ampliable la duración de la reserva de puesto hasta los quince meses cuando el percceptor del derecho tenga reconocida la categoría de familia numerosa y de hasta un máximo de dieciocho meses si tiene reconocida la categoría especial.

La excedencia será tiempo computable a efectos de antigüedad, se considera situación asimilada al alta a efectos de prestaciones, excepto incapacidad temporal, maternidad y paternidad, pero sí que se considera tiempo de cotización efectiva a tenor el artículo 237.2 de la TRLGSS. Asimismo, durante el primer año de excedencia tendrá la consideración de periodo cotizado a efectos de prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Del mismo modo, todo trabajador puede solicitar excedencia por cuidado de un hijo, tanto sea hijo biológico como adoptivo o incluso en régimen de acogimiento. La duración máxima de la excedencia será hasta el momento que el niño por el que tienes el derecho a la excedencia cumpla los tres años de edad o en el caso de la adopción, cuando cumpla tres años la resolución administrativa o judicial. Regulada en el artículo 46.3 del TRLET, tienes los efectos comunes a todas las excedencias pero con algunas particularidades, como por ejemplo son:

El primer año de la excedencia el trabajador tiene el derecho a la reserva de su puesto, siempre puede ser mejorada y ampliado el derecho durante la totalidad de la duración de

la excedencia, dicha reserva de puesto se ve ampliada hasta los quince meses en los casos de familias numerosas y hasta los dieciocho meses en los casos de familias de categoría especial.

En el segundo año de vigencia de la excedencia, el derecho a la protección se ve un poco mermado debido a que la reserva de puesto es respecto al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El periodo total de excedencia computara como tiempo de cotización efectiva<sup>32</sup> y computara a efectos de antigüedad para el cálculo de indemnizaciones.

#### **4.2.- VOLUNTARIA**

La excedencia voluntaria, establecida en el artículo 46.2 del TRLET, es el derecho que posee todo trabajador (siempre que cumpla los requisitos fijados para ser beneficiario) para suspender su contrato de trabajo de una forma unilateral. A su vez, esta suspensión del contrato genera un derecho expectante de reingreso en la empresa, con la condición de una vez finalizado el periodo pactado de excedencia, el trabajador podrá ejercer ese derecho expectante para su reingreso, en un vacante de igual o similar categoría en la empresa. Esta es una de las grandes diferencias con la excedencia forzosa, en la que tienen el derecho de preferente de ingreso.

Las características principales de la excedencia voluntaria son las siguientes:

1. Para solicitar la excedencia voluntaria no tienes que justificar ninguna causa, simplemente notificar en tiempo y forma el ejercicio del derecho, siempre y cuando el trabajador tenga una antigüedad en la empresa de un año.

---

32 Artículo 237.1 de LGSS. 1. Los períodos de hasta tres años de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

2. Como la reserva del puesto no está asegurada sino que es un derecho expectante, no existe el deber de cumplir con las obligaciones intrínsecas o accesorias anteriormente comentadas (Deber de la buena fe contractual). Las obligaciones éticas se encuentran más diluidas que en la excedencia forzosa.

3. Al contrario que la excedencia forzosa, el periodo de interrupción no computa a los efectos de antigüedad.

4. Su duración se encuentra determinada y limitada en el tiempo, con una duración mínima de cuatro meses y una duración máxima de cinco años.

5. La fecha de regreso de la excedencia debe ser fijada junto con la solicitud para impedir el regreso antes de lo pactado.

6. El derecho de reingreso, será un derecho expectante a un vacante de igual o similar categoría dentro de la empresa. Ahora bien, el trabajador pueda solicitar una prórroga del plazo convenido pero en este caso sí que necesita el consentimiento del empresario.

7. Una vez solicitada una excedencia deberán pasar como mínimo cuatro años de permanencia en la empresa para poder volver a solicitar otra vez el derecho de excedencia.

Cuando el trabajador solicite en tiempo y forma el reingreso en la empresa, haciendo uso de su derecho expectante de reingreso, deberá existir vacante para ello, en el caso que no existiera, el derecho expectante perdurara en el tiempo hasta que exista vacante para poder reincorporarse. En el caso de que el empresario comunique que no puede readmitir al trabajador por la inexistencia de vacante y posteriormente se demuestre que sí que existía vacante, deberá de indemnizar por el retraso en reingreso. Cuando el empresario no contesta a la petición de reingreso, o niega injustificadamente el reingreso, se puede entender como despido.

## 5.-CONCLUSIÓN

Tras haber estudiado el tema detalladamente, concluiré, explicando lo que a mi juicio son los principales problemas de las suspensiones del contrato de trabajo y las excedencias.

En primer lugar, considero de vital importancia valorar el esfuerzo realizado por parte del legislador en cuanto al intento de regularización y aclaración de todos los matices que entrañan las dos figuras jurídicas, excedencias y suspensiones de contrato de trabajo.

Se trata de un tema de enorme complejidad, por lo que su estudio me suscitaba un entusiasmo para la aclaración de todas las dudas que me habían surgido con anterioridad. Pero una vez finalizado, gran parte de esas dudas han sido aclaradas, en cambio, han surgido otra multitud de cuestiones que considero que el legislador no aclara y en algunos casos es el causante de dicha confusión, debido a su complejidad interpretativa o a la confusión organizada por el mismo en el intento de unificar las normas legales y reglamentarias anteriores.

Detallaré los diferentes apartados en los que considero que el legislador no está acertado a la hora de aclarar e interpretar las distintas normas legales, porque el legislador no solo no ha aclarado o a resuelto la interpretación de si hay o no dos figuras diferentes entre la suspensión o las excedencias, si no que en algunas ocasiones interpreta mal los conceptos y los mezcla por diferentes artículos del TRLET.

El legislador no aclara en ningún momento si la excedencia es parte de la suspensión del contrato de trabajo o por el contrario es una figura similar, pero no dentro de las suspensiones, porque en el artículo 45.1.K) del TRLET introduce como causa de suspensión del contrato de trabajo la excedencia forzosa pero no incluye la excedencia voluntaria en dichas causas. También he llegado a pensar que el legislador incluía la excedencia voluntaria dentro de la primera causa detallada dentro del artículo 45 del TRLET, por ser como un acuerdo de voluntades entre las partes, pero en cambio el legislador desarrolla ambas figuras, tanto la excedencia forzosa como la voluntaria, en

el artículo 46.1 del TRLET, ambas figuras con un régimen jurídico muy diferente, detallado durante el desarrollo del trabajo.

Otra de las cuestiones que el legislador no tiene en cuenta o yo no he conseguido aclarar durante el estudio de estas figuras jurídicas, es por qué introduce como causa de suspensión de contrato de trabajo el ejercicio de cargo público representativo en el apartado f del artículo 45.1 del TRLET pero a su vez también lo incluye en el artículo 46.1 del mismo texto refundido.

También es de resaltar la confusión o no aclaración por el legislador en cuanto a su distinción entre los representantes sindicales más representativos ya que son los únicos que están en el derecho que solicitar una suspensión del contrato de trabajo por dicha causa, por lo tanto considero que con esta distinción entre asociaciones sindicales respaldadas por la Constitución Española, genera un problema anticonstitucional pero no solo genera este problema en cuanto a este tipo de motivo para poder acceder a la excedencia si no que el TRLET no aclara si es forzosa o voluntaria y en cambio en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en su artículo noveno, la clasifica como un excedencia forzosa. Sí que puedes intuir, pero es por mera interpretación jurídica, que el legislador cuando se refiere a este tipo de excedencias, es forzosa porque en el artículo 48.3 del TRLET le da los mismos matices en cuanto al derecho de reserva de puesto que al trabajador en excedencia forzosa.

Otro de los problemas advertidos ha sido la excedencia por cuidado de hijos, porque está entre la excedencia forzosa y la voluntaria, por lo que genera bastantes dudas en cuanto a su regulación e interpretación.

Considero que el legislador genera confusión en cuanto a la obligación de cotizar cuando se encuentra en periodo de suspensión del contrato de trabajo o de excedencia y no consigue unificar el criterio para crear una fluidez interpretativa, que sea más fácil en cuanto a su aplicación. En el artículo 144.2 del TRLGSS detalla que la obligación de cotizar «subsistirá asimismo respecto a los trabajadores que se encuentren cumpliendo deberes de carácter público o desempeñando cargos de representación sindical, siempre que ello no dé lugar a la excedencia en el trabajo». Por lo tanto, considero que otro de los puntos que apoyan la ambigüedad normativa en cuanto a la cuestión tratada porque

no identifica dónde está el límite entre la suspensión y la excedencia para este tipo de casos.

Por todo ello, pienso que se trata de una regulación difícil de interpretar, poco precisa y muy confusa en cuanto a su aplicación, con lo que genera confusión para ambas partes tanto para el trabajador como para el empresario, debido a la ausencia de aclaración de bastantes matices y la concreción de los desarrollados.

También hay que resaltar la importancia que tiene en el tema acontecido la negociación colectiva, que en muchas ocasiones, aparte de complementar la legislación actual, ha mejorado y creado nuevos supuestos para suspender el contrato de trabajo.

Considero que el legislador, para garantizar un correcto tráfico jurídico, debería realizar una profunda y detallada síntesis de todo lo acontecido para garantizar unos derechos básicos y así generar una relaciones más regladas entre trabajador y empresario a la hora de pactar suspensiones de contrato de trabajo con lo que revierte en la satisfacción del trabajador.

En la actualidad, considero que todo el peso, en cuanto a la regulación y concreción de los diferentes problemas que se están generando entorno a la suspensión y excedencias, lo está llevando la jurisprudencia, hasta el punto que está incluso generando supuestos nuevos no regulados por las leyes. Por todo ello, considero de vital importancia no una reforma como tal, pero sí que sería conveniente una mejora para cohesionar, complementar y dar respuesta a muchos de los vacíos legales o las lagunas de interpretación que nos encontramos con la regulación actual.

## **6.- BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS DOCUMENTALES**

- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan / OJEDA AVILÉS, Antonio. Las excedencias en derecho del trabajo. Granada: Editorial Comares, 1998.
  
- MARTÍN VALVERDE, Antonio / GARCÍA MURCIA, Joaquín. Suspensiones del contrato de trabajo y excedencias laborales. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Navarra; Editorial Aranzadi. 2008. Págs. 2087-2128.
  
- SEMPERE NAVARRO, Antonio V. / CHARRO BAENA, Pilar / MARTÓN JIMÉNEZ, Rodrigo / SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina. Estatuto de los trabajadores. Navarra. Editorial Aranzadi. 2009.
  
- GARCÍA NINET, José Ignacio / VICENTE PALACIO, Arántzazu. Vicisitudes del contrato de trabajo. Derecho del trabajo. Editorial Aranzadi. 2016. Págs. 942-967.
  
- BASE DE DATOS JURÍDICA. La ley Digital 360. Editorial Wolters Kluwer. Recurso electrónico.
  
- BASE DE DATOS JURÍDICA. Aranzadi Instituciones. Editorial Aranzadi. Recuso electrónico.
  
- BASE DE DATOS JURÍDICA. QMemento Asesoría Plus. Editorial Francis Lefebvre. Recurso electrónico.

## **ANEXOS**

### **JURISPRUDENCIA**

#### **JURISPRUDENCIA ESPAÑOLA**

##### **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

- Tribunal Superior de Justicia de Baleares. Sentencia 4835 de 17 de noviembre 1993  
Cita en el texto: (STSJ Baleares de 17-11-1993 [AS 1993, 4835]);
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sentencia 1547 de 23 de marzo de 1993.  
Cita en el texto: (STSJ Cataluña de 23-03-1993, [AS 1993, 1547]).
- Tribunal Superior de Justicia de País Vasco. Sentencia 2677 de 21 de junio de 1994.  
Cita en el texto: (STSJ País Vasco de 21-06-1994 [AS 1994, 2677]).
- Tribunal Superior de Justicia de Extremadura. Sentencia 1432 de 25 de abril de 1995.  
Cita en el texto: (STSJ Extremadura de 25-04-1995 [AS 1995,1432]).
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sentencia 1825 de 09 de mayo de 2009.  
Cita en el texto: (STSJ Cataluña de 9-05-2009 [AS 2008, 1825]).
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sentencia 7985 de 23 de noviembre 2012.  
Cita en el texto: STSJ Cataluña de 23-11-2012 (7985, 2012).
- Tribunal Superior de Justicia de Extremadura. Sentencia 1432 de 25 de abril de 1995.  
Cita en el texto: (STSJ Extremadura de 25-04-1995 [AS 1995, 1432]).

##### **TRIBUNAL SUPREMO**

- Tribunal Supremo. Sentencia 8948 de 11 de diciembre de 1989.  
Cita en el texto: (STS de 11-12-1989 [RJ 1989, 8948]).
- Tribunal Supremo. Sentencia 1775 de 07 de marzo de 1990.  
Cita en el texto: (STS de 7-3-1990 [RJ 1990, 1775]).
- Tribunal Supremo. Sentencia 1247 de 28 de febrero de 1990.  
Cita en el texto: (SSTS de 28-02-1990 [RJ 1990,1247]).
- Tribunal Supremo. Sentencia 3973 de 07 de mayo de 1990.



Cita en el texto: STS de 7-5-1990 (RJ 1990. 3973).

- Tribunal Supremo. Sentencia 2097 de 4 de marzo de 1991.

Cita en el texto: (STS cont-adm de 04-03-1991 [RJ 1991, 2097])

- Sentencia Tribunal Supremo. Sentencia 918 de 24 de febrero de 1999.

Cita en el texto: (STS 24-02-1999 [RJ 1999, 918]).

- Tribunal Supremo. Sentencia 8341 de 20 de septiembre de 2000.

Cita en el texto: (STS de 20-09-2000 [RJ 2000, 8341]).

- Tribunal Supremo. Sentencia 9676 de 25 de octubre de 2000.

Cita en el texto: (STS de 25-10-2000 [RJ 2000, 9676]).

- Tribunal Supremo. Sentencia 7079 de 25 de junio de 2001.

Cita en el texto: (STS 25-06-2001 [RJ 2001, 7079]).

- Tribunal Supremo. Sentencia 7079 de 25 de junio de 2001.

Cita en el texto: SSTS de 25-06-2001 [RJ2001, 7079].

- Tribunal Supremo. Sentencia 2980 de 14 de febrero de 2002.

Cita en el texto: SSTS de 14-12-2002 [RJ 2002, 2980].

- Tribunal Supremo. Sentencia 9080 de 4 de Junio de 2002.

Cita en el texto: STS de 04-06-2002 (2002, 9098).

- Tribunal Supremo. Contencioso - administrativo. Sentencia 1375 de 27 de febrero de 2008.

Cita en el texto: (STS cont-adm 27-2-2008 [RJ 2008,1375]).

- Tribunal Supremo. Sentencia 4552 de 28 de mayo de 2009.

Cita en el texto: (STS de 28-05-2009 [RJ 2009, 4552]).

- Tribunal Supremo. Sentencia 4282 de 20 de mayo de 2009.

Cita en el texto: (STS de 20-05-2009 [RJ 2009, 4282]).

## **JURISPRUDENCIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

- Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Sentencia de 13 de enero de 2005.  
Asunto C-356/2003.

Cita en el texto: (STJCE Luxemburgo de 13-01-2005, asunto C-356/2003).

- Tribunal superior de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 18 de marzo de 2014.  
Asuntos C-363/12.

Cita en el texto: (SSTJUE de 18-03-2014, asuntos C-363/12).

## LEGISLACIÓN

- Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. «BOE» Núm. 58, 09-03-1977, págs. 5464 a 5470. BOE-A-1977-6061.
- Constitución Española. «BOE» Núm. 311, de 29-12-1978. BOE-A-1978-31229.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. «BOE» Núm.189, de 08-08-1985, páginas 25119 a 25123. BOE-A-1985-16660
- Real decreto de 24 de julio de 1889 por el que se aprueba el Código Civil. «BOE» Núm. 206, de 25-07-1889. BOE-A-1889-4763.
- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. «BOE» Núm. 22, de 26-01-2000. BOE-A-2000-1546.
- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. «BOE» Núm. 21-03-2009, págs. 27936 a 27981. BOE-A-2009-4724.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. «BOE» Núm. 269, de 10-11-1995. BOE-A-1995-24292.
- Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. «BOE» Núm. 164, de 10-07-2003. BOE-A-A2003-13813.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. «BOE» Núm. 313, de 29-12-2004. BOE-A-2004-21760.
- Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social. «BOE» Núm. 279, de 22-11-2005, págs. 38056 a 38064. BOE-A-2005-19151.
- Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida. «BOE» Núm. 126, de 27-05-2006. BOE-A-2006-9292.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. «BOE» Núm. 71, de 23-03-2007. BOE-A-2007-6115.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. «BOE» Núm. 162, de 07-07-2012. BOE-A-2012-9110.
- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. «BOE» Núm. 261, de 30-10-2012. BOE-A2012-13419.

- Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos. «BOE» Núm. 238 de 04-10-2013. Sec. III Pág. 81796.
- Convenio Colectivo para oficinas de farmacia. «BOE» Núm. 112 de 08-05-2014. Sec. III Pág. 35242.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. «BOE» Núm. 261, de 31-10-2015. BOE-A-2015-11724.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» Núm. 255, de 24-10-2015. BOE-A-2015-11430.
- Orden ESS/55/2018, de 26 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2018. «BOE» Núm. 26, de 29-01-2018, págs. 11004 a 11037. BOE-A-2018-1142.