

Derecho del trabajo. Título La suspensión del contrato de trabajo. Autor Fernando Suárez González. Día de grabación 22 de mayo de 1980. Día de emisión 28 de mayo de 1980. Día de emisión 28 de mayo de 1980.

obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo. Pero esta descripción de los efectos de la suspensión es tan radicalmente incompleta que en definitiva sirve también para describir los efectos de la terminación del contrato. Cualquiera entiende que entre la terminación y la suspensión, la diferencia esencial es el carácter temporal de la segunda, de forma que la exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo se produce por una causa temporal que al desaparecer provoca la recuperación de la normalidad de la relación laboral. Con gran precisión definió Vidasoria esta figura al decir que la suspensión del contrato de trabajo es una situación anormal por la que el mismo atraviesa, caracterizada por

la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales y la continuidad del vínculo jurídico. Por eso era inadmisibles que el proyecto de ley configurara supuestos suspensivos sin derecho a la reserva del puesto de trabajo, lo que como se ha dicho constituía una contradicción interminis. Es a los errores en que incurrió el proyecto de ley, a lo que se debe aún hoy el anómalo título del artículo 48, que al referirse a la suspensión con reserva de puesto de trabajo produce la impresión de que el legislador admite que pueda existir otra especie de suspensión en la que no se produzca tal reserva. Así pues en todos los supuestos suspensivos hay reserva de puestos de trabajo y allí donde no la hay no se puede hablar de suspensión. Por eso el artículo 48 de la ley de la ley de la ley de la ley de la ley de la ley. Artículo 48.1

dispone que al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá el derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado en todos los supuestos a que se refiere el número 1 del artículo 45, excepto en los apartados A y B del mismo número y artículo en que se estará a lo pactado. Como es natural, si las partes en el momento de celebrar el contrato consignan válidamente causas de suspensión del mismo, deben también consignar sus efectos. Y la misma observación vale para el supuesto de que la suspensión se produzca por mutuo acuerdo de las partes. Pero la excepción que el legislador establece carece de sentido, pues si los contratantes no consagran la reserva del puesto de trabajo, no están configurando un supuesto de suspensión. Será una hipótesis determinacional. La excepción de la relación laboral.

laboral con derecho condicionado a la readmisión en la empresa, pero esta figura es diversa de la suspensión y deben ser técnicamente diferenciadas. Tampoco es un ejemplo de perfección técnica la enumeración que se contiene en el artículo 45, según el cual el contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas mutuo acuerdo de las partes, las consignadas válidamente en el contrato, incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional de los trabajadores, maternidad de la mujer trabajadora, cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo, ejercicio de cargo público representativo, privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria, suspensión de sueldo y empleo por razones disciplinarias, fuerza mayor temporal, causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo, excedencia forzada. Por el ejercicio del derecho de huelga o cierre de la casa.

A simple vista, puede observarse que la causa D está ya contenida en el apartado C, supuesto que la maternidad de la mujer trabajadora, que otra maternidad podría ser, pregunta con humor Alonso Olea, constituye, precisamente en nuestro ordenamiento de la seguridad social, un supuesto de incapacidad laboral transitoria. En el apartado F se habla del ejercicio de cargo público representativo. Lo primero que salta a la vista es que la palabra representativo es absolutamente ociosa. Puede referirse a la representación que implica todo cargo público, en cuyo caso es una reiteración, o puede suponerse delimitadora de una especie de cargos públicos, precisamente aquellos a los que se accede por elección, pero en ese caso es una inexactitud, pues a tenor del artículo... Artículo 46.1

...la excedencia forzosa se concede tanto por designación... ...como por elección para un cargo público. Pero es que además, y esto ya es más grave... ...si el ejercicio de cargo público... ...comporta la excedencia forzosa... ...y la excedencia forzosa está configurada... ...en el apartado K del artículo 45.1... ...es evidente que estamos ante una reiteración... ...y que el apartado F pudo y debió ser suprimido. En el apartado I se habla de la fuerza mayor temporal. La ley no define ni en este ni en otro artículo la fuerza mayor. La legislación anterior, como se sabe, consideraba tal... ...el incendio, inundación, terremoto, explosión... ...plagas del campo, guerra, tumulto o sediciones... ...y en general cualquier otro

acontecimiento semejante... ..de carácter extraordinario... ..que los contratantes no hayan podido prever... ..o que previstos no se hayan podido evitar. Tanto si se aceptan como válidos...

estos conceptos. Como si se prefieren otros que habrán de ser bastante parecidos, la redacción de la ley del estatuto de los trabajadores resulta absolutamente inapropiada por la imponente razón de que la fuerza mayor suele ser por fortuna temporal y no son pensables terremotos o incendios permanentes. Lo que la ley pretende decir es que si la fuerza mayor sólo produce la temporal imposibilidad de ejecución del contrato de trabajo, éste queda en suspenso. Pero la redacción es desafortunada y mucho más si se piensa que cualquier imposibilidad temporal debe provocar la suspensión y no sólo la producida por fuerza mayor. Si el trabajo es temporalmente imposible, el origen de la imposibilidad pierde importancia, siendo igual que se deba a fuerza mayor, que a caso fortuito, que a cualquier otra causa con tal de que no sea imputable al empresario o al trabajador. Si la fuerza mayor no logra que siga siendo excepcional, es como getting law as a slave, tratando los trabajadores como un int ౧|| Favorite de Mary pessoa Kolada, dejando a la gente cada día como un identificador Summer My Piparón o hombre, la Tomato Queen.

Esta temporalidad no se tiene en cuenta y provoca un nuevo motivo de crítica en el apartado J, donde evidentemente hubiera sido preciso matizar la formulación del precepto. Tal y como se ha redactado, parece que las causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo no pueden dar lugar más que a la suspensión y no a la terminación del contrato. Tampoco es lógico que se configure como causa suspensiva el ejercicio del derecho de huelga, apartado L, aunque evidentemente lo tiene que ser. Pero en una disposición que ni regula el ejercicio de ese derecho ni puede referirse a él por carecer de carácter orgánico, no debió incluirse esta causa de suspensión. Tal y como se están desarrollando los acontecimientos, resulta que los efectos sustanciales de la suspensión son los que más se han hecho. El derecho de huelga debe suspender el contrato.

contrato lo es de manera eminente, quedan consagrados en la legislación ordinaria, aun eludiendo la exigencia constitucional de ley orgánica. Mientras que se remiten las demás exigencias que pudieran revestir algún carácter de limitación a esa hipotética ley orgánica, cuya aprobación sufrirá tanto mayor retraso, cuanto menos necesaria sea, para ejecutar un derecho que hay que entender de vigencia inmediata desde el momento en que lo consagró la Constitución en la sección en que lo hizo. La norma contiene algunos criterios especiales para algunos de esos supuestos suspensivos. En primer lugar, para la incapacidad laboral transitoria, la ley dispone que el derecho de reserva cesará si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente, total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre el derecho de reserva.

Sobre seguridad social. Para el supuesto de maternidad, el artículo 48.4 establece que la suspensión tendrá una duración máxima de 14 semanas, distribuidas a opción de la interesada. Esta norma es sorprendente porque, como se sabe, el convenio 103 de la OIT sobre protección de la maternidad que está ratificado por España impone una duración del descanso posterior al parto no inferior a 6 semanas. Y parece contradictorio con esa norma internacional que la legislación interna permita la distribución de la duración total de la suspensión a opción de la interesada. Es claro que la contradicción debe resolverse en favor del pacto internacional. De manera que, si una trabajadora decide suspender su relación de trabajo 14 semanas antes del parto, la empresa la advertirá de que tiene que tener un pacto internacional.

tiene que observar obligatoriamente el descanso de seis semanas posteriores al parto. Para los supuestos, en tercer lugar, de suspensión temporal por causas económicas o tecnológicas o derivadas de fuerza mayor, el artículo 47 establece el mismo procedimiento que establece en el artículo 51 para la terminación del contrato, pero introduce tres salvedades. Que no procederán indemnizaciones, que los plazos se reducirán a la mitad en cuanto a su duración y que la documentación justificativa será la estrictamente necesaria a juicio de la autoridad laboral para resolver fundadamente cada caso. En cuarto lugar, existe otro supuesto de suspensión temporal por causas tecnológicas que es el regulado en el artículo 52b. Y en quinto lugar, para el supuesto de suspensión por prestación del servicio militar o sustitutivo, el artículo 48. El artículo 48.3 establece que el trabajo de la autoridad laboral es un trabajo de la autoridad laboral.

deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio. Nos quedan por examinar las excedencias de las que nos ocuparemos el próximo día.