

MANUALES

Lecciones de contrato de trabajo

7.^a Edición

Coordinadora

María José López Álvarez

Autores

Ana Matorras Díaz-Caneja

Dolores Carrillo Márquez

José Manuel Sánchez-Cervera Valdés

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí



III ARANZADI LA LEY

© María José López Álvarez (Coord.) y Ana Matorras Díaz-Caneja, José Manuel Sánchez-Cervera Valdés y Dolores Carrillo Márquez, 2026
© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

ARANZADI LA LEY, S.A.U.

C/ Serrano Galvache 26

28033 Madrid

www.aranzadilaley.es

Atención al cliente: <https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones>

Séptima edición: 2026

Depósito Legal: M-15985-2026

ISBN versión impresa: 978-84-1085-757-5

ISBN versión electrónica: 978-84-1085-758-2

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

Printed in Spain

© ARANZADI LA LEY, S.A.U. Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de ARANZADI LA LEY, S.A.U., es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.



Índice General

	<i>Página</i>
PRESENTACIÓN.....	25
CAPÍTULO 1	
DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL	
MARÍA JOSÉ LÓPEZ ÁLVAREZ	27
1. Derecho del trabajo: origen, evolución y rasgos configuradores.....	27
1.1. <i>Origen y evolución</i>	27
1.2. <i>Contenidos</i>	29
1.3. <i>Relación con otras disciplinas</i>	30
2. Sistema normativo	31
2.1. <i>Constitución española</i>	31
2.2. <i>Legislación</i>	33
2.3. <i>Negociación colectiva</i>	35
2.4. <i>Costumbre</i>	36
2.5. <i>Principios generales del derecho</i>	37
2.6. <i>Jurisprudencia</i>	37
2.7. <i>Doctrina</i>	38
2.8. <i>Interpretación y aplicación de normas laborales. Solución de conflictos</i>	38
A) Principio pro operario	38
B) Principio de norma mínima	39



	<u>Página</u>
C) Principio de norma más favorable	39
D) Principio de condición más beneficiosa	40
E) Principio de indisponibilidad de derechos	41
3. Relación laboral y contrato de trabajo	42
3.1. <i>Contrato de trabajo. Notas configuradoras</i>	<i>42</i>
A) Contractualidad	43
B) Delimitación a partir del elemento objetivo	43
C) Voluntariedad	43
D) Carácter personal de los servicios	44
E) Onerosidad. Retribución bajo el sistema salarial ...	44
F) Ajenidad	45
G) Dependencia	46
3.2. <i>Diferenciación respecto a otros contratos de servicios</i>	<i>47</i>
4. Actividades excluidas del ordenamiento laboral	49
4.1. <i>Funcionarios públicos y personal estatutario</i>	<i>49</i>
4.2. <i>Prestaciones personales obligatorias</i>	<i>49</i>
4.3. <i>Consejeros y administradores sociales</i>	<i>50</i>
4.4. <i>Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia y buena vecindad</i>	<i>52</i>
4.5. <i>Trabajos familiares</i>	<i>52</i>
4.6. <i>Intermediarios mercantiles</i>	<i>53</i>
4.7. <i>Transportistas</i>	<i>54</i>
5. Trabajo autónomo	56
6. Bibliografía	58

CAPÍTULO 2

CONTRATACIÓN LABORAL: CONSTITUCIÓN DEL CONTRATO, FORMALIZACIÓN Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

DOLORES CARRILLO MÁRQUEZ	61
1. Constitución y formalización del contrato de trabajo	62



	<i><u>Página</u></i>
1.1. <i>La forma en el contrato de trabajo: aspectos formales</i>	62
A) El principio de libertad de forma y sus excepciones	62
B) Otras obligaciones formales.	63
1.2. <i>La intermediación en el mercado de trabajo: servicios públicos de empleo, agencias de colocación y empresas de selección</i>	64
1.3. <i>Estadios y periodos previos a la contratación</i>	67
A) Las prácticas formativas no laborales	67
B) Los tratos y acuerdos preliminares y el precontrato	68
1.4. <i>El período de prueba y su régimen jurídico</i>	69
2. Modalidades de contrato de trabajo. Los contratos de trabajo por su duración	71
2.1. <i>Marco normativo: la presunción de fijeza como regla general</i>	71
2.2. <i>El contrato indefinido</i>	72
A) El contrato fijo discontinuo	73
B) El contrato indefinido de obra en el sector de la construcción	76
2.3. <i>Las modalidades de contratación temporal y sus límites. La contratación temporal estructural</i>	76
A) Contrato por circunstancias de la producción.	77
B) Contrato para la sustitución de la persona trabajadora	81
2.4. <i>La igualdad de trato entre trabajadores indefinidos y temporales</i>	84
2.5. <i>La sucesión de contratos: consecuencias del encadenamiento de contratos temporales estructurales</i>	86
A) Encadenamiento lícito de contratos (art. 15.5 ET). .	86
B) Sucesión ilícita (art. 15.4 ET)	88
2.6. <i>Otras consecuencias de la contratación temporal irregular: la condición de trabajador indefinido no fijo de plantilla en el sector público</i>	90



	<u>Página</u>
3. Contratos de trabajo especiales	92
3.1. <i>Contratos formativos</i>	92
A) Contrato de trabajo para la obtención de una práctica profesional	93
B) Contrato para la formación en alternancia	96
3.2. <i>Contrato a tiempo parcial</i>	100
A) Concepto	100
B) Duración del contrato	100
C) Formalización	101
D) Delimitación de la jornada	102
E) Las horas complementarias y su regulación	102
3.3. <i>El contrato de relevo</i>	104
A) Regulación	104
B) Objeto	104
C) Formalización	105
D) Duración del contrato	105
E) Extinción del contrato de relevo	106
3.4. <i>Otras modalidades contractuales: el contrato de trabajo a distancia y contrato de grupo</i>	106
A) El Contrato de trabajo a distancia	106
B) Contrato de trabajo en común y contrato de trabajo de grupo	107
4. Relaciones laborales especiales	108
5. Bibliografía	111
6. Anexos	112

CAPÍTULO 3

SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO Y FORMAS DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. VICISITUDES SUBJETIVAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

DOLORES CARRILLO MÁRQUEZ	115
1. Sujetos del contrato de trabajo	116



	<u>Página</u>
2. La persona trabajadora	116
2.1. <i>Concepto de persona trabajadora</i>	116
2.2. <i>Requisitos y alcance de la noción jurídica de persona trabajadora</i>	117
2.3. <i>Limitaciones jurídicas para ostentar la condición de persona trabajadora</i>	118
A) Limitaciones por razón de edad: la persona trabajadora menor de edad	118
B) Limitaciones por razón de edad: trabajadores de edad avanzada	120
C) Limitaciones por razón de nacionalidad: el trabajador extranjero. Régimen jurídico laboral	120
3. El empresario	122
3.1. <i>Regulación y concepto de empresario o parte empleadora</i> ..	122
3.2. <i>Caracteres del concepto de empresario</i>	123
3.3. <i>Configuración plural del empresario. El grupo de empresas</i>	125
A) Regulación y delimitación conceptual: ¿Qué es un grupo de empresas? ¿Qué es un grupo de empresas a efectos jurídico-laborales?	125
B) Criterios para la identificación de un grupo de empresas como empleador plural	126
C) Efectos de la calificación del grupo como empleador laboral	129
4. Las empresas de trabajo temporal	130
4.1. <i>Regulación</i>	130
4.2. <i>Empresa de trabajo temporal: concepto y requisitos</i>	131
4.3. <i>Relaciones jurídicas existentes en la cesión de trabajadores a través de una ETT</i>	131
4.4. <i>Derechos del trabajador en misión</i>	133
5. Vicisitudes subjetivas del contrato de trabajo	135
5.1. <i>Descentralización productiva. La subcontratación de obras y servicios (art. 42 ET)</i>	135
A) Concepto y sujetos intervinientes	135



B)	Regulación de la subcontratación de obras y los servicios pertenecientes a la propia actividad (art. 42 ET)	136
C)	Obligaciones y responsabilidades de la empresa principal	137
D)	Obligaciones de los sujetos intervinientes en materia de información.....	139
5.2.	<i>Cesión ilegal de trabajadores (art. 43 ET)</i>	140
A)	Concepto y regulación	140
B)	Responsabilidades en los supuestos de cesión ilegal y derechos de los trabajadores	142
C)	Los supuestos de circulación de personas trabajadoras dentro del grupo de empresas.....	143
5.3.	<i>La sucesión de empresa (art. 44 ET)</i>	144
A)	Regulación	145
B)	Concepto y objeto de la transmisión. Delimitación positiva y negativa	145
C)	Efectos de la transmisión.....	148
D)	Derechos de información y consulta.....	149
6.	Bibliografía	150

CAPÍTULO 4

SALARIO

	ANA MATORRAS DÍAZ-CANEJA	151
1.	Introducción	152
2.	Fuentes	154
2.1.	<i>Normativa laboral</i>	154
2.2.	<i>Normativa extralaboral</i>	155
3.	La determinación salarial	156
3.1.	<i>Sistema de remuneración</i>	156
3.2.	<i>Condiciones económicas aplicables: concurrencia de fuentes</i>	157



	<u>Página</u>
A) El convenio colectivo.....	157
B) El contrato individual.....	158
C) Decisiones o concesiones unilaterales del empresario	158
D) El Decreto anual por el que se establece el salario mínimo interprofesional (DSMI).....	159
3.3. <i>Los principios de igualdad y no discriminación en materia retributiva</i>	159
3.4. <i>Prestaciones en metálico y en especie</i>	163
A) Admisibilidad de las prestaciones en especie.....	163
B) Limitación legal aplicable a las prestaciones en especie	165
3.5. <i>Variabilidad y flexibilidad salarial</i>	165
4. Calificación jurídica de las percepciones económicas laborales	166
4.1. <i>Salario y percepciones extrasalariales</i>	166
A) Criterio positivo	166
B) Criterio negativo	167
C) Las percepciones extrasalariales.....	169
4.2. <i>El papel de la negociación colectiva y de la autonomía individual</i>	172
4.3. <i>Autonomía relativa respecto de normas fiscales y de seguridad social</i>	172
5. Estructura y cuantificación del salario	173
5.1. <i>Papel de la negociación colectiva y de la autonomía individual</i>	173
5.2. <i>Reglas legales</i>	174
A) Estructura.....	174
B) Cuantía	181
C) Carácter consolidable.....	182
5.3. <i>Actualización y revisión. Compensación y absorción salarial</i>	182
A) La revisión de los salarios mínimos legales	183
B) La revisión del salario mínimo convencional	185



	<u>Página</u>
6. Liquidación y pago	187
6.1. <i>Reglas legales generales y especiales. Tiempo, lugar y modo de pago</i>	187
6.2. <i>La mora en el pago de créditos laborales</i>	189
6.3. <i>Deducciones aplicables. Cargas fiscales y de seguridad social</i>	190
6.4. <i>Obligaciones formales</i>	191
7. Mecanismos de protección y garantía	192
7.1. <i>Principios y reglas generales garantes de la suficiencia del salario</i>	193
7.2. <i>Mecanismos y cauces garantes de la satisfacción de los créditos laborales</i>	194
A) <i>Restricciones a las facultades empresariales de ajuste</i>	194
B) <i>Cauces administrativos y judiciales para la reclamación</i>	195
C) <i>Mecanismos extraordinarios de protección en situaciones de dificultad empresarial</i>	195
8. Bibliografía	196
9. Anexos	198

CAPÍTULO 5

TIEMPO DE TRABAJO

MARÍA JOSÉ LÓPEZ ÁLVAREZ	203
1. Consideraciones introductorias. Fuentes reguladoras	203
2. Duración y distribución de la jornada de trabajo. Límites legales	206
2.1. <i>Concepto de tiempo de trabajo</i>	206
2.2. <i>Jornada ordinaria y jornada máxima</i>	208
2.3. <i>Límites legales de jornada</i>	209
A) <i>Límite intrajornada: la pausa diaria</i>	209



	<u>Página</u>
B) Límite diario: la jornada máxima diaria	210
C) Límite interjornadas: el descanso diario	211
D) Límite semanal: la jornada máxima semanal	211
E) Límite intersemanal: el descanso semanal	212
F) Límites anuales: jornada máxima anual, festivos y vacaciones	212
2.4. <i>Distribución irregular de la jornada de trabajo</i>	213
3. Jornadas especiales y situaciones singulares	214
3.1. <i>Ampliación de jornada</i>	215
3.2. <i>Reducción y adaptación de jornada</i>	215
A) Limitaciones de jornada por razones de seguridad y salud de los trabajadores	216
B) Reducciones y adaptaciones por motivos familiares	216
C) Reducciones y adaptaciones en el caso de víctimas de violencia de género y de víctimas del terrorismo	220
D) Reducciones por causas empresariales	220
3.3. <i>Trabajo nocturno</i>	221
3.4. <i>Trabajo a turnos</i>	222
4. Horas extraordinarias	223
4.1. <i>Concepto</i>	223
4.2. <i>Tipos</i>	223
4.3. <i>Régimen jurídico</i>	224
5. Descanso semanal	226
6. Fiestas laborales	227
7. Vacaciones anuales	228
7.1. <i>Fundamento y finalidad</i>	228
7.2. <i>Duración</i>	228
7.3. <i>Régimen de devengo</i>	229
7.4. <i>Contenido y disfrute de las vacaciones</i>	229
A) Disfrute de las vacaciones	230
B) Carácter retribuido de las vacaciones	231



	<u>Página</u>
7.5. Fijación de las fechas de disfrute de las vacaciones.....	232
8. Calendario laboral y horario de trabajo	233
8.1. Calendario laboral.....	233
8.2. Horario de trabajo.....	233
8.3. Control del tiempo de trabajo.....	234
9. Bibliografía	235

CAPÍTULO 6

INTERRUPCIONES Y SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

MARÍA JOSÉ LÓPEZ ÁLVAREZ	237
1. Interrupciones. Concepto y tipología	238
2. Licencias y permisos retribuidos. Supuestos legales	240
2.1. Matrimonio o registro de pareja de hecho	240
2.2. Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes y convivientes	240
2.3. Fallecimiento de parientes	241
2.4. Fuerza mayor por motivos familiares	241
2.5. Traslado del domicilio habitual	242
2.6. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.....	242
2.7. Realización de funciones sindicales o de representación del personal	243
2.8. Realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y trámites previos a la declaración de idoneidad en supuestos de adopción o acogimiento.....	243
2.9. Limitaciones al desplazamiento o situaciones de riesgo grave e inminente	243
2.10. Donación de órganos o tejidos	244
2.11. Estudios y formación profesional para el empleo	244



	<i>Página</i>
2.12. <i>Búsqueda de nuevo empleo en las extinciones del contrato por causas objetivas</i>	244
3. Suspensión del contrato de trabajo. Caracterización general	244
3.1. <i>Causas debidas a la voluntad de las partes</i>	245
A) Suspensión por mutuo acuerdo	245
B) Suspensión por las causas consignadas válidamente en el contrato	246
3.2. <i>La incapacidad temporal de la persona trabajadora</i>	246
3.3. <i>Suspensión por razones familiares</i>	250
A) Nacimiento de hijo	250
B) Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento	253
C) Riesgo durante el embarazo	254
D) Riesgo durante la lactancia	254
E) Permiso parental	255
F) Violencia de género	255
3.4. <i>Suspensión por razones relativas a la persona trabajadora</i>	256
A) Privación de libertad de la persona trabajadora	256
B) Huelga	257
3.5. <i>Excedencias</i>	257
A) Excedencia forzosa	258
B) Excedencia voluntaria	258
C) Excedencia por ejercicio de funciones sindicales ...	261
D) Excedencia para cuidado de hijos y familiares	261
3.6. <i>Suspensión por razones vinculadas a la empresa</i>	263
A) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias	263
B) Fuerza mayor temporal	263
C) Cierre legal de la empresa	264
D) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	264
4. Bibliografía	266



CAPÍTULO 7

PODERES EMPRESARIALES

ANA MATORRAS DÍAZ-CANEJA	275
1. Introducción	275
2. Poder de dirección.	278
2.1. <i>Concepto y fundamento</i>	278
2.2. <i>Instrumentos</i>	279
A) Convenio colectivo	280
B) Reglamentos internos y otros instrumentos elaborados unilateralmente por la empresa.	281
C) Órdenes empresariales	283
2.3. <i>Deber de obediencia</i>	285
3. <i>Ius variandi</i> ordinario.	286
4. Movilidad funcional.	288
5. Movilidad geográfica.	292
5.1. <i>Concepto</i>	292
5.2. <i>Requisitos causales</i>	294
5.3. <i>Requisitos formales</i>	296
A) Traslados individuales	296
B) Traslados colectivos	297
C) Desplazamientos	299
5.4. <i>Mecanismos de protección, reacción y defensa</i>	299
A) Traslados individuales	299
B) Traslados colectivos	300
C) Desplazamientos	301
6. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	301
6.1. <i>Concepto</i>	302
6.2. <i>Requisitos formales</i>	303



	<u>Página</u>
6.3. <i>Mecanismos de reacción y defensa</i>	304
7. Poder de vigilancia y control	305
7.1. <i>Fundamento y marco normativo</i>	305
7.2. <i>Instrumentos y límites</i>	307
8. Poder disciplinario	309
8.1. <i>Fundamento y marco normativo</i>	309
8.2. <i>Tipología de faltas</i>	310
8.3. <i>Tipología de sanciones</i>	311
8.4. <i>Principios y límites</i>	312
9. Bibliografía	313

CAPÍTULO 8

OBLIGACIONES Y DERECHOS

JOSÉ MANUEL SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS.	317
1. Introducción	317
2. Obligaciones inherentes a la formalización e inicio de la relación laboral	318
2.1. <i>Encuadramiento profesional y deber de ocupación efectiva.</i>	318
2.2. <i>El pago del salario</i>	321
2.3. <i>Desempeño profesional en la prestación de servicios</i>	321
3. El deber de cumplimiento normativo (compliance).	323
4. Pactos específicos de vinculación y competencia	326
4.1. <i>Pacto de permanencia</i>	326
4.2. <i>Pacto de no competencia</i>	328
5. Incidencia de la buena fe y los derechos fundamentales en el desarrollo del contrato	334
5.1. <i>La buena fe como elemento esencial en la definición de derechos y obligaciones; comportamientos éticos.</i>	334
5.2. <i>Los derechos fundamentales</i>	335



6. El deber de seguridad y la prevención de riesgos laborales	339
7. Bibliografía	342

CAPÍTULO 9

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ANA MATORRAS DÍAZ-CANEJA	345
1. Introducción	345
2. Mutuo acuerdo	350
2.1. <i>Condición resolutoria</i>	<i>350</i>
2.2. <i>Acuerdo extintivo sobrevenido</i>	<i>352</i>
3. Terminación de contratos temporales	353
4. Abandono y dimisión.	355
4.1. <i>Abandono y dimisión ordinaria</i>	<i>355</i>
4.2. <i>Dimisión provocada</i>	<i>358</i>
5. Novación extintiva	360
6. Causas naturales referidas a la persona trabajadora	361
6.1. <i>Fallecimiento</i>	<i>361</i>
6.2. <i>Incapacidad permanente o gran incapacidad</i>	<i>362</i>
7. Causas objetivas referidas a la persona trabajadora	364
8. Causas naturales referidas a la empresa	366
8.1. <i>Fallecimiento</i>	<i>366</i>
8.2. <i>Incapacidad del empresario</i>	<i>367</i>
9. Extinción de la personalidad jurídica del empresario	368
10. Fuerza mayor	369
11. Jubilación.	370
11.1. <i>Jubilación de la persona trabajadora</i>	<i>370</i>
11.2. <i>Jubilación del empresario</i>	<i>375</i>
12. Bibliografía	376



CAPÍTULO 10

EL DESPIDO DISCIPLINARIO

JOSÉ MANUEL SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS.	379
1. El despido disciplinario	379
1.1. <i>Caracterización genérica</i>	379
1.2. <i>Concepto</i>	381
2. Causas del despido disciplinario.	384
2.1. <i>Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.</i>	385
2.2. <i>Indisciplina o desobediencia en el trabajo</i>	387
2.3. <i>Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos</i>	388
2.4. <i>La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo</i>	390
2.5. <i>La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado</i>	395
2.6. <i>La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo</i>	397
2.7. <i>El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.</i>	398
3. Requisitos formales.	398
3.1. <i>El convenio N.º 158 OIT y la Audiencia previa</i>	399
3.2. <i>La carta de despido</i>	400
3.3. <i>Exigencias formales adicionales</i>	402
4. Calificación y efectos del despido	403
4.1. <i>Extinción indemnizada</i>	410
4.2. <i>Readmisión</i>	414
5. Bibliografía	416



CAPÍTULO 11

LOS DESPIDOS POR CAUSAS EMPRESARIALES

JOSÉ MANUEL SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS.	419
1. Presupuestos configuradores	419
1.1. <i>Configuración legal</i>	419
1.2. <i>El elemento teleológico</i>	421
2. Las causas justificativas	423
2.1. <i>Causa económica</i>	424
2.2. <i>Causa técnica</i>	425
2.3. <i>Causa productiva</i>	426
2.4. <i>Causa organizativa</i>	427
3. Tipología: la cuestión del número de personas trabajado- ras	428
4. Requisitos formales de los despidos individuales o plura- les	431
4.1. <i>Comunicación escrita</i>	431
4.2. <i>Puesta a disposición de la indemnización</i>	432
4.3. <i>Concesión de un preaviso de 15 días</i>	434
4.4. <i>Comunicación a los representantes</i>	434
5. El procedimiento de despido colectivo	435
5.1. <i>Apertura del período de consultas</i>	435
5.2. <i>Desarrollo del período de consultas</i>	437
5.3. <i>Resolución del expediente</i>	438
6. Calificación y efectos del despido	440
7. Bibliografía	443



- Abandono del trabajo por riesgo grave e inminente. El art. 21.2 LPRL reconoce el derecho del trabajador a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud. Para que concurra un riesgo de tales características, es preciso que resulte probable racionalmente, que se materialice en un futuro inmediato y que pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. En tal caso, no podrá exigirse a las personas trabajadoras que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepciones debidamente justificadas. Y las personas trabajadoras no podrán sufrir perjuicio alguno como consecuencia de esta interrupción, salvo que se acredite que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.
- Licencias y permisos. Son supuestos en los que pueden identificarse las siguientes notas caracterizadoras:
 - a) Exoneran a la persona trabajadora de la obligación de prestar servicios por un corto período de tiempo, de forma que pueda atender eventualmente alguna incidencia personal o familiar o algún deber legal.
 - b) Los previstos legalmente, mantienen la obligación de retribución a cargo de la empresa, así como el alta en Seguridad Social y todos los demás derechos propios del vínculo contractual (cómputo a efectos de vacaciones, antigüedad, reincorporación tras el disfrute...) salvo los que resulten manifiestamente incompatibles con la situación de que se trate. Nada impide, en todo caso, que puedan pactarse otros supuestos interruptivos en el convenio colectivo o contrato de trabajo con el régimen que se establezca (incluida la ausencia de retribución). Es frecuente, así, que la negociación colectiva introduzca mejoras en algunos de los permisos legales (ampliando su duración, por ejemplo) y, más puntualmente, que contemple licencias por otras causas adicionales a las recogidas en la norma legal.
 - c) Su disfrute está condicionado a previo aviso y justificación por parte de la persona trabajadora. Nada establece, sin embargo, el ET acerca de la forma o plazos para realizar la comunicación, por lo que parece que será suficiente con que ésta se haga con una antelación razonable teniendo en cuenta el motivo de la interrupción. Igualmente, podrá admitirse que la persona trabajadora acredite la causa que justifica el permiso por cualquier medio, si bien será sancionable disciplinariamente la alegación de una causa falsa o la ausencia de justificación.



2. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS. SUPUESTOS LEGALES

El art. 37 ET aglutina la mayor parte de las causas por las que la persona trabajadora tiene derecho a solicitar una licencia retribuida:

2.1. MATRIMONIO O REGISTRO DE PAREJA DE HECHO

Se reconocen a la persona trabajadora quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. A tal efecto, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- Es aplicable a cualquier tipo de matrimonio reconocido legalmente, civil o religioso, heterosexual u homosexual.
- El permiso puede disfrutarse coincidiendo con la fecha de la boda; en tal caso, aunque no existe una doctrina judicial uniforme, parece que el cómputo habrá de iniciarse al día siguiente del enlace, sea laborable o no para la persona trabajadora. Cabe, no obstante, que el disfrute se traslade a otro momento, por ejemplo, acumulándolo a las vacaciones, si así se contempla en convenio colectivo o por acuerdo con la empresa.

2.2. ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO DE PARIENTES Y CONVIVIENTES

- Se reconoce para la atención del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho; así como cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera cuidados de éste.
- La persona trabajadora tiene derecho en estos casos a un permiso de cinco días laborables.
- De las causas que justifican la solicitud del permiso, algunas de ellas resultan de difícil acotación. Así, ha planteado problemas la delimitación de lo que haya de entenderse por «enfermedad grave», que no exige necesariamente hospitalización, pero sí una importancia objetiva atendiendo al tipo de dolencia, sintomatología, edad y estado físico del paciente e, riesgo para su vida... La jurisprudencia viene señalando, en todo caso, que no es imprescindible que se constate riesgo para la vida o integridad física, pero sí ha de acreditarse que la presencia del familiar no es un mero capricho, sino que existe necesidad real para ayudar y acompañar al paciente. En la práctica, la acreditación de estos supues-



tos suele realizarse a través de un certificado médico en el que se hará constar tal gravedad, si bien no es necesario, ni aconsejable, especificar la dolencia concreta del paciente en aras a salvaguardar su intimidad.

- El disfrute del permiso ha de conectarse razonablemente con el hecho causante pero no resulta exigible que, por ejemplo, en caso de hospitalización, la licencia haya de disfrutarse coincidiendo con el inicio de dicha situación, sino que podrá solicitarse por la persona trabajadora en cualquier momento mientras se prolongue la situación de necesidad, incluso solicitando el disfrute de los días de permiso de forma alterna (para favorecer los turnos de cuidado que se hayan podido organizar en la familia). A estos efectos, la jurisprudencia ha puntualizado que el permiso no finaliza automáticamente con el alta hospitalaria, si se requiere reposo domiciliario. Y, por otra parte, debe tenerse en cuenta que nos encontramos ante situaciones diferenciadas, cada una de las cuales abre, en principio, el derecho al disfrute de un permiso. De tal forma que, por ejemplo, la hospitalización de un pariente justificaría el disfrute de una licencia, que podría acumularse a la que se solicitara si, finalmente, dicho pariente fallece, salvo que la hospitalización previa hubiera tenido una duración muy breve.

2.3. FALLECIMIENTO DE PARIENTES

- El permiso se concede en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Tiene una duración de dos días laborables, que podrán ampliarse en otros dos días cuando la persona trabajadora tenga que realizar un desplazamiento. A este respecto, la jurisprudencia interpreta que no basta con cualquier trayecto para justificar la ampliación del permiso, sino que el desplazamiento habrá de ser largo en «tiempo y distancia» (se suele dar como cifra orientativa una distancia de unos 200 km.) y exigirá habitualmente la pernocta de, al menos, una noche.

2.4. FUERZA MAYOR POR MOTIVOS FAMILIARES

- En aplicación de la Directiva 2019/1158 Conciliación, se introduce un nuevo permiso por el que la persona trabajadora tiene derecho a ausentarse del trabajo por motivos urgentes relacionados con familiares o convivientes, «en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata».
- No se establece un límite para la duración de este permiso. No obstante, se precisa que la persona trabajadora tendrá derecho a que las horas de



ausencia por esta causa sean retribuidas hasta el equivalente a cuatro días al año.

- Por convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y la RLPT podrán establecerse los términos de disfrute del permiso y la acreditación del motivo de ausencia que haya de presentar la persona trabajadora.

2.5. TRASLADO DEL DOMICILIO HABITUAL

Se reconoce a la persona trabajadora un día laborable para el cambio del domicilio que constituya su residencia habitual. Ha de entenderse que el permiso se concede, coincidiendo con la mudanza, para facilitar el traslado físico al nuevo domicilio y que, por tanto, no procederá cuando, por ejemplo, la persona trabajadora se limita a cambiar el empadronamiento sin modificar su lugar de residencia. Es irrelevante, por otra parte, que el cambio de domicilio se realice dentro del territorio nacional o al extranjero. Y cuando el traslado obedezca a una decisión empresarial en el marco de la movilidad geográfica, habrán de tenerse en cuenta, adicionalmente, las previsiones del art. 40 ET, como se verá en el capítulo 7.

2.6. CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL

- La persona trabajadora tiene derecho a un permiso para cumplir con deberes públicos (no, por tanto, aquellos que por muy justificados que sean pertenezcan al ámbito privado, como la asistencia al notario), de carácter personal (que no puedan efectuarse por representación o apoderamiento) e inexcusables, esto es, cuyo incumplimiento pueda derivar en una sanción administrativa o penal. Son, así, supuestos que encajan en esta categoría la participación en una mesa electoral con el cargo de presidente o vocal (art. 28.1 LO 5/1985 del Régimen Electoral General), el desempeño de la función de jurado (art. 7.2 LO 5/1995 del Tribunal del Jurado) o la asistencia a un procedimiento judicial como testigo o parte. Igualmente, como expresamente recoge el art. 37.3 d) ET el ejercicio del derecho de sufragio activo.
- Se concede por el tiempo indispensable para cumplir con el deber correspondiente y siempre que, obviamente, el desempeño de éste coincida con la jornada laboral. En este sentido, por ejemplo, respecto a los presidentes y vocales de mesas electorales, se establece por la normativa específica que el permiso comprende la jornada completa de la votación, si coincidiera con un día de trabajo, y, en todo caso, dará derecho a una reducción de cinco horas de su jornada de trabajo en el día inmediato posterior.



- Como en el resto de las licencias, la persona trabajadora mantiene el derecho a retribución, si bien el empresario podrá descontar las cantidades que se hayan podido percibir por el cumplimiento del deber público de que se trate, como ocurre con la participación como jurado o el desempeño en las mesas electorales.

2.7. REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Se reconoce el derecho a un crédito horario mensual a los miembros del comité de empresa y delegados de personal (art. 68 e) ET), así como a los delegados sindicales (art. 10.3 LOLS), para el ejercicio de sus funciones de representación en la empresa. Por otra parte, con carácter más específico, los representantes sindicales que participen en comisiones negociadoras de convenios colectivos, tendrán derecho a permisos retribuidos para el ejercicio de esta función siempre que la empresa para la que prestan servicios esté afectada por la negociación (art. 9.2 LOLS). El estudio de estos permisos se realizará en profundidad con posterioridad en el ámbito de las relaciones laborales colectivas.

2.8. REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y TRÁMITES PREVIOS A LA DECLARACIÓN DE IDONEIDAD EN SUPUESTOS DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

Con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, se reconoce a la persona trabajadora el disfrute de permisos para actividades preparatorias del parto o del proceso de adopción (asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y realización de informes preceptivos psicológicos y sociales). Se conceden, debe entenderse que, tanto al padre como a la madre, por el tiempo indispensable, siempre que estas actividades hayan de tener lugar dentro del horario de trabajo.

2.9. LIMITACIONES AL DESPLAZAMIENTO O SITUACIONES DE RIESGO GRAVE E INMINENTE

El conocido popularmente como permiso climático, reconoce a la persona trabajadora hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la



empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 ET. En tales casos, la empresa podrá igualmente recurrir al trabajo a distancia, siempre que la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el mismo y si las redes de comunicación lo permiten.

2.10. DONACIÓN DE ÓRGANOS O TEJIDOS

La persona trabajadora puede disfrutar un permiso por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2.11. ESTUDIOS Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Fuera del art. 37.3 ET, el art. 23 ET regula varios permisos vinculados con la formación de la persona trabajadora:

- El art. 23.1 ET otorga al trabajador el derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. El carácter retribuido de estos permisos dependerá de lo que se haya pactado al respecto en la negociación colectiva, siendo frecuente que así se reconozca.
- El art. 23.3 ET concede a las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa el derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. La concreción del modo de disfrute se fijará en la negociación colectiva y, en su defecto, por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

2.12. BÚSQUEDA DE NUEVO EMPLEO EN LAS EXTINCIONES DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

El art. 53.2 ET establece que, durante el plazo de preaviso de las extinciones por causas objetivas (ver en detalle, capítulo 9), la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de seis horas semanales con la finalidad de buscar nuevo empleo.

3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CARACTERIZACIÓN GENERAL

Podemos definir la suspensión como aquella situación por la que atraviesa el contrato en la que las prestaciones básicas de prestar servicios y remunerar



o cesan, o se reducen, o se modalizan intensamente, sin que ello permita ignorar la subsistencia del vínculo contractual y sus consecuencias jurídicas para las partes (MOLERO). De esta definición podemos extraer las siguientes notas caracterizadoras de esta figura:

- El contrato no se extingue, permanece vivo, aunque desaparezcan algunas de las obligaciones principales vinculadas al mismo, como son la prestación de servicios y la retribución. Como ha señalado gráficamente la jurisprudencia, puede decirse que el contrato entra en una suerte de «aletargamiento», temporal y transitorio. Una vez desaparece la causa que justifica la suspensión, el contrato se activa y recobra su plenitud.
- Las restantes obligaciones inherentes al vínculo contractual se mantienen vigentes, en particular los derechos y deberes básicos de la relación laboral. Así, es exigible, por ejemplo, durante estas situaciones, el deber de buena fe o la prohibición de competencia desleal y podrían ser sancionadas actuaciones de la persona trabajadora en tal sentido. Con carácter general, se mantiene el alta y cotización en SS, así como los derechos sindicales. Otros derechos (vacaciones, cómputo antigüedad, beneficios sociales...) podrán modularse atendiendo al régimen jurídico previsto legal o convencionalmente, en función del hecho causante.
- El art. 45 ET enumera las principales causas suspensivas, que podrán verse ampliadas a través de lo dispuesto en convenio colectivo o por acuerdo entre las partes, con el alcance y efectos que se pacten en cada caso.

Vamos a realizar a continuación un repaso por el listado del art. 45 ET, señalando las cuestiones más significativas en relación a cada una de esas causas:

3.1. CAUSAS DEBIDAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

Entre ellas, el art. 45 ET se refiere al mutuo acuerdo entre las partes (art. 45.1.a) y a las causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo (art. 45.1.b). La principal diferencia entre ambas es el momento de su formalización, coincidiendo con la posibilidad de suspensión contractual en el primer caso, o bien *ex ante* en el segundo, como consecuencia de un pacto en el contrato inicial, o a través de una cláusula adicional al mismo posterior.

A) Suspensión por mutuo acuerdo

Podrán pactarse entre las partes, supuestos de suspensión del contrato diversos a los ya previstos en la norma legal, siempre que ello no entrañe una



renuncia ilícita del trabajador a sus derechos o se aprecie fraude o abuso de derecho. Es, así, por ejemplo, frecuente encontrar disposiciones de esta naturaleza dentro de los grupos de empresa, cuando el trabajador va a pasar a prestar servicios temporalmente para otra de las empresas del grupo. De igual forma, cabe que, a través del acuerdo entre la persona trabajadora y empresario, pueda mejorarse el régimen previsto para alguna de las causas suspensivas ya recogidas en la ley. Por lo demás, el alcance y los efectos de la situación suspensiva serán los pactados entre las partes, desde su duración (no hay límites mínimos ni máximos pudiendo ser incluso indefinida), hasta el cómputo a efectos de antigüedad, posible compensación económica, reserva de puesto de trabajo en la reincorporación de la persona trabajadora... Y, pese a no exigirse expresamente, resulta sumamente recomendable que este tipo de acuerdos consten por escrito.

B) Suspensión por las causas consignadas válidamente en el contrato

La articulación de causas suspensivas puede haberse previsto de inicio en el contrato de trabajo, con los límites expuestos anteriormente (abuso de derecho, renuncia ilícita de derechos). Cabe, así, por ejemplo, pactar la suspensión por circunstancias sobrevenidas (pérdida temporal del carnet de conducir o de otro requisito habilitante para el trabajo) que, de otra forma, determinarían la extinción del contrato. No obstante, si la cláusula pactada resulta abusiva o atenta contra la legalidad (por ejemplo, establece suspensión para la enfermedad sin reserva de puesto de trabajo), será nula. Por lo demás, la suspensión podrá acordarse con los efectos y alcance que establezcan las partes.

3.2. LA INCAPACIDAD TEMPORAL DE LA PERSONA TRABAJADORA

La suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal (IT) es una de las causas suspensivas con mayor relevancia práctica, tanto por el elevado número de bajas que se registran anualmente como por las consecuencias económicas que provoca para las empresas y la Seguridad Social. Su regulación es, además, igualmente compleja por cuanto a las previsiones del ET han de añadirse las recogidas en las normas de Seguridad Social, principalmente en la LGSS.

- Se consideran situaciones determinantes de IT las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras la persona trabajadora reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedida para el trabajo, junto con los períodos de observación por enfermedad profesional en que se prescriba la baja en el trabajo (art. 169 LGSS). Debe diferenciarse, a estos efectos, entre la IT derivada de contingencias profesionales (accidentes de trabajo o enfermedades profesionales) de la derivada de contingencias comunes (accidentes no laborales o enfermedades comunes). El régimen jurídico aplicable a una



y otra figura es distinto en algunos puntos y, así, en el caso de la IT por contingencias profesionales, su gestión está encomendada habitualmente a las Mutuas Profesionales, entidades colaboradoras con la Seguridad Social, que son las que gestionan el proceso. Tienen competencia, por tanto, para emitir los partes de baja médicos que dan inicio a la suspensión, así como los partes de confirmación y de alta. En cambio, en el caso de la IT por contingencias comunes, son los Servicios Públicos de Salud los encargados de emitir los partes de baja médica, los de confirmación y los de alta. Pero debe tenerse en cuenta que, tanto en un caso como en otro, la suspensión del contrato no se inicia por la enfermedad en sí, sino que será imprescindible el parte de baja médica que acredite tal situación. Desde el 1 de abril de 2023, la persona trabajadora ya no tiene la obligación de comunicar al empresario la baja, sino que es el INSS el que remite directamente esta información a la empresa.

- Se establece una duración máxima de 365 días para la incapacidad temporal, prorrogables por otros 180 días cuando se presuma que, durante ellos, la persona trabajadora puede ser dada de alta médica por curación. Excepcionalmente, cabría una segunda prórroga hasta un plazo máximo de 730 días desde la baja si, agotados los periodos anteriores, se mantiene la necesidad de tratamiento médico por expectativa de recuperación o la mejora del estado de la persona trabajadora, con vistas a su reincorporación laboral.

En el caso de periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, la duración máxima será de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

- Durante la suspensión por incapacidad temporal, la persona trabajadora podrá acceder a una prestación económica del sistema de SS. Se exige, para ello, afiliación y alta de la persona trabajadora en la Seguridad Social. Si la incapacidad temporal deriva de enfermedad común será preciso, además, acreditar una cotización mínima de 180 días en los últimos cinco años.

En lo que respecta a la cuantía del subsidio, si la incapacidad deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja por importe de un 75% de la base reguladora, que es la de la cotización a Seguridad Social del mes anterior. Si, en cambio, la incapacidad deriva de enfermedad común, han de diferenciarse varios periodos: a) los tres primeros días de baja no hay derecho al subsidio; b) entre los días cuarto al vigésimo, la persona trabajadora percibirá un subsidio equivalente al 60% de la base reguladora; c) a partir del vigésimo primer día de baja en adelante, el sub-



sidio será del 75% de la base reguladora. El empresario queda obligado directamente al pago del subsidio entre el cuarto y el decimoquinto día de baja, aunque en ningún caso ello hace variar su naturaleza, que será de prestación de la Seguridad Social y no de salario.

Como puede comprobarse, la articulación del subsidio persigue desincentivar las bajas de corta duración, que responden a dolencias de escasa importancia, y que no suponen un impedimento grave para la prestación de la persona trabajadora.

Por otra parte, no es infrecuente que los convenios colectivos recojan en estos casos complementos del subsidio a cargo del empresario, que podrán tener una cuantía variable hasta alcanzar el 100% de la retribución ordinaria de la persona trabajadora. Aunque puedan plantear alguna reserva, estos complementos tienen en principio naturaleza extrasalarial, constituyendo mejoras voluntarias de la Seguridad Social en los términos ya vistos en el capítulo 4.

- La suspensión del contrato por IT exime a la persona trabajadora de la obligación de prestar servicios, pero, como ya hemos señalado, se mantienen otras obligaciones contractuales, en particular los deberes éticos y el respeto al principio de buena fe. Ello reviste particular importancia, por cuanto la persona trabajadora deberá observar durante la baja el tratamiento médico prescrito, evitando la realización de aquellas actividades –profesionales o no– que resulten incompatibles con su dolencia o puedan agravar la misma, retrasando su reincorporación al trabajo. De no hacerse así, la empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias oportunas, incluido el despido por transgresión de la buena fe contractual, ya que en tales casos la persona trabajadora, o bien simula una dolencia que no justifica la baja, o retrasa ésta innecesariamente. Ha de advertirse, con todo, que, como ya se ha señalado, la suspensión del contrato sólo se activa con el parte de baja médica, y la gestión del proceso se lleva a cabo igualmente por los facultativos de la SS o de las Mutuas, hasta el punto de que el empresario no tiene información exacta sobre el tipo de enfermedad que ocasiona la baja de la persona trabajadora. Ello dificulta significativamente el control del empresario sobre estas situaciones. En este punto, el art. 20.4 ET faculta expresamente al empresario para verificar el estado de salud de la persona trabajadora mediante reconocimiento a cargo del personal médico. Pero la negativa de la persona trabajadora a someterse a dicho reconocimiento, no genera mayores consecuencias que la posible pérdida de los complementos económicos del subsidio a cargo de la empresa que se hayan podido recoger en convenio colectivo.



- En cuanto a los efectos que provoca la suspensión por esta causa, pueden señalarse, entre otros, los siguientes:
 - a) Durante el período de IT, se mantiene la obligación empresarial de seguir cotizando por el trabajador a la SS.
 - b) El tiempo de IT computa también a efectos de antigüedad, no sólo para promoción profesional o la percepción de posibles complementos económicos, sino igualmente para el cálculo de eventuales indemnizaciones por extinción, en razón al tiempo de servicios prestados.
 - c) Por otra parte, como ya se vio en el capítulo 5, los períodos de IT devengan derecho a vacaciones. Tras la reforma legal, a instancias de la jurisprudencia comunitaria, el art. 38.3 ET permite, además, que la persona trabajadora aplaze el disfrute de las vacaciones hasta la finalización del período de IT, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en el que dichas vacaciones se devengaron.
 - d) Se mantiene, como regla general, el mandato de la RLPT, que podrán continuar desempeñando sus funciones, salvo que las circunstancias concretas de la enfermedad lo impidan.
- La finalización de la suspensión contractual por IT puede producirse por diversas situaciones:
 - a) Recuperación de la persona trabajadora, que recibe el alta médica por curación. La persona trabajadora tiene un plazo de 24 horas para reincorporarse a su trabajo, incluso en el caso de que impugnara judicialmente el alta médica. El retraso en la reincorporación podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias por la empresa. Por su parte, el empresario tiene obligación de reincorporar a la persona trabajadora en el mismo puesto y condiciones anteriores a la situación de IT, sin que ésta pueda justificar un cambio de dichas condiciones.
 - b) Declaración de incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta o gran invalidez, que pone fin a la situación suspensiva. Tras la STJUE de 18 de enero de 2024 y la reforma subsiguiente del art. 49.1.n) ET, no obstante, la declaración de incapacidad permanente, como se verá en el capítulo IX, no extingue de forma automática el contrato de trabajo, obligando a la empresa a intentar la realización de ajustes razonables o a buscar vacantes disponibles en otros puestos de trabajo compatibles con las limitaciones de la persona trabajadora.



- c) Declaración de incapacidad permanente con posibilidad de revisión por mejoría, lo que supone el mantenimiento de la suspensión contractual por un período máximo de dos años con reserva de puesto de trabajo (art. 48.2 ET).

3.3. SUSPENSIÓN POR RAZONES FAMILIARES

La incorporación masiva de la mujer al trabajo en las últimas décadas del siglo pasado ha puesto de manifiesto la necesidad de articular políticas de conciliación que faciliten a las personas trabajadoras la atención de sus obligaciones familiares. En nuestro sistema, la Ley 39/99 para promover la conciliación laboral y familiar constituye la primera iniciativa de calado en esta materia, a la que seguirá la LO 3/3007 Igualdad. Desde entonces, se avanza en la extensión y consolidación de estos derechos, y en esta línea cabe destacar el RD-Ley 6/2019, que contiene algunas medidas novedosas para impulsar la igualdad y la responsabilidad en la asunción de las tareas familiares. En el ámbito comunitario, es patente igualmente la preocupación por estas cuestiones, como lo refleja la aprobación de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, cuya transposición a nuestro ordenamiento ha dado lugar al reconocimiento de nuevos permisos y derechos para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

A) Nacimiento de hijo

El RD-Ley 6/2019 ha unificado la suspensión por maternidad y paternidad en una única figura de suspensión por nacimiento de hijo, con la finalidad de proporcionar una regulación unitaria para estas situaciones, que evite posibles discriminaciones por razón de género y propicie una mejor atención y cuidado del recién nacido. Varios son los aspectos a tener en cuenta en el régimen jurídico de esta causa suspensiva:

- Duración. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de ambos progenitores durante 19 semanas. El disfrute de este período suspensivo, sin embargo, se contempla de manera diferenciada:
 - a) Las primeras seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto son de disfrute obligatorio para ambos progenitores y han de disfrutarse a jornada completa. En el caso de la madre biológica, esta prescripción trata de asegurar la protección de la salud de la madre; mientras que en el del otro progenitor, la obligación se fundamenta en el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el art. 68 CC.
 - b) Once semanas son de disfrute voluntario y pueden distribuirse, a voluntad de los interesados, en períodos semanales a disfrutar de



forma acumulada o interrumpida, y ejercitarse hasta que el hijo o hija cumpla doce meses. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Es posible, asimismo, que estas semanas se disfruten en régimen de jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo con la empresa.

- c) Las dos semanas restantes podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla ocho años.
- d) La madre biológica podrá anticipar el ejercicio del derecho hasta cuatro semanas antes de la fecha prevista del parto; mientras que la persona trabajadora distinta de la madre biológica podrá hacerlo hasta diez días antes de esa fecha.

Se trata, en todo caso, de un derecho individual e intransferible de cada uno de los progenitores. No obstante, si los dos progenitores trabajan para la misma empresa, ésta podría limitar el ejercicio simultáneo de este derecho por razones fundadas y objetivas que habrán de recogerse por escrito.

La nueva regulación equipara, pues, la duración de la suspensión para ambos progenitores en 19 semanas, lo que supone una ampliación significativa del período suspensivo reconocido al padre, que venía siendo hasta ese momento de cinco semanas.

– Supuestos especiales. Se contemplan previsiones específicas para las siguientes situaciones:

- a) En caso de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
- b) En caso de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Además, a instancias de la madre biológica o del otro progenitor, el período de suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria; se excluyen, no obstante, de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria para la madre biológica por razones de salud.
- c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.



- d) En caso de parto múltiple, se reconocen dos semanas adicionales de suspensión por cada hijo o hija distinta del primero, que se repartirán proporcionalmente entre los dos progenitores.
- e) Las familias monoparentales tienen derecho al disfrute de un período de suspensión de 32 semanas atendiendo al interés superior del menor, tras la STC 140/2024, de 6 de noviembre. Se les reconoce legalmente, de igual forma, el derecho a la ampliación completa de la suspensión en casos de nacimiento de hijo discapacitado o parto múltiple.
- Subsidio. Los progenitores que disfrutaban de esta suspensión contractual tienen derecho a una prestación de la SS por nacimiento y cuidado del menor que consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, que es la de la cotización a la SS del mes anterior (art. 179 LGSS). Para el acceso a la prestación es necesario acreditar unos períodos mínimos de cotización a la SS que varían en función de la edad del beneficiario.
- Efectos. Pueden señalarse, entre otros, los siguientes:
 - a) Se mantiene la obligación empresarial de seguir cotizando por el trabajador a la SS.
 - b) El período de suspensión computa a efectos de antigüedad, así como para el cálculo de eventuales indemnizaciones por extinción de contrato.
 - c) Como ya se vio en el capítulo 5, los períodos de suspensión por nacimiento devengan derecho a vacaciones. Y el art. 38.3 ET establece que, en caso de coincidencia de las fechas de vacaciones con la suspensión contractual por esta causa, la persona trabajadora tendrá derecho a posponer sus vacaciones y disfrutarlas en un momento posterior, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
 - d) Las personas trabajadoras que se encuentran disfrutando de esta suspensión gozan, como se verá en el capítulo 10, de una especial protección frente al despido, considerándose nula la decisión extintiva, salvo que se acredite la procedencia de la misma por razones ajenas al ejercicio de este derecho.
 - e) Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato. Se trata de evitar que las personas trabajadoras se vean perjudicadas como consecuencia del ejercicio de este derecho y así, por ejemplo, la jurisprudencia ha



considerado que estas situaciones han de tenerse en cuenta de cara a la fijación de la retribución variable, por ejemplo, ajustando los objetivos, ya que, de no hacerse así, deberá reconocerse al trabajador la percepción íntegra del bonus.

B) Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento

En estos supuestos, la suspensión del contrato de trabajo se reconoce en los siguientes términos:

- Podrán beneficiarse de la misma las personas trabajadoras en caso de 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. Y cuando la adopción o acogimiento lo sea de menores de 6 años, o de menores de edad mayores de 6 años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales correspondientes.
- La suspensión tendrá una duración de 19 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. De ellas:
 - a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien de la decisión administrativa con fines de adopción o acogimiento.
 - b) Once semanas se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa. Las condiciones de disfrute son, por lo demás, las mismas que ya se han señalado para la maternidad biológica.
 - c) Las dos semanas restantes se podrán disfrutar hasta que el menor cumpla ocho años.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

La suspensión es un derecho individual de la persona trabajadora, que no podrá transferirse al otro adoptante, guardador o acogedor.

La nueva regulación conlleva, como en el caso de la maternidad biológica, una ampliación de la duración de la suspensión, dado que se reco-



nocen 19 semanas a cada uno de los adoptantes, guardadores o acogedores.

- Las condiciones de ejercicio de este derecho, en cuanto a ampliación de la duración de la suspensión en situaciones especiales, subsidio y efectos, son las que se han detallado para los supuestos de maternidad biológica.

C) Riesgo durante el embarazo

El contrato puede suspenderse igualmente cuando las condiciones en que se desarrolla la prestación de servicios puedan suponer un riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o del feto. El art. 26 LPRL dispone a este respecto que el empresario habrá de realizar una evaluación previa de riesgos del puesto de trabajo para determinar las condiciones y circunstancias que pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora durante el embarazo. En función de los resultados de tal evaluación, habrán de adoptarse las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos detectados, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada. Si tal adaptación no es posible, o pese a ella los riesgos persisten, procederá un cambio de puesto, previa certificación por los servicios médicos competentes. Pero si el cambio de puesto no resulta objetivamente posible, podrá determinarse la suspensión del contrato de la trabajadora.

Durante la suspensión, la trabajadora tiene derecho a una prestación de la SS equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (art. 187.3 LGSS). No se exigen requisitos de cotización previos para el acceso al subsidio.

Se dispensa a esta causa suspensiva idéntica protección que a la de nacimiento de hijo, por lo que son de aplicación los efectos allí analizados.

La suspensión del contrato finaliza el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado (art. 48.7 ET).

D) Riesgo durante la lactancia

Se prevé la suspensión del contrato de trabajo cuando las condiciones de prestación de servicios puedan repercutir negativamente en la lactancia materna. El art. 26 LPRL exige en estos supuestos que se hayan detectado riesgos específicos, que no hayan podido ser evitados con una adaptación de las condiciones laborales o con un cambio de puesto de trabajo. Es preciso, igualmente, que así se certifique por los Servicios médicos competentes.



La suspensión se inicia tras la finalización de la suspensión por nacimiento en aquellos casos en los que la trabajadora haya optado por la lactancia natural, y finaliza cuando el lactante cumpla nueve meses, salvo que desaparezca con anterioridad la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto (art. 48.7 ET).

Durante el período de suspensión, la trabajadora tiene derecho a una prestación de la SS equivalente a la que se percibe en caso de riesgo durante el embarazo.

Como ocurre en el supuesto de riesgo durante el embarazo, esta causa suspensiva cuenta con la misma protección que se dispensa a la de nacimiento de hijo, por lo que son de aplicación los efectos allí analizados.

E) Permiso parental

El art. 48 bis ET recoge un nuevo permiso parental, como parte de la labor de transposición de la Directiva 2019/1158 de Conciliación. Es un derecho que se reconoce a las personas trabajadoras para el cuidado de hijo, a disfrutar hasta el momento en el que el menor cumpla ocho años.

Este permiso tendrá una duración no superior a ocho semanas, y podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada parcial. No se contempla, por ahora, como un permiso retribuido, ni se ha previsto tampoco una prestación de Seguridad Social que cubra, aunque sea parcialmente, la pérdida de ingresos durante el disfrute del mismo.

Constituye un permiso individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio. Y será el trabajador el que determine las fechas de disfrute del permiso, preavisándolo con diez días a la empresa, salvo causas de fuerza mayor.

Excepcionalmente, si dos personas trabajadoras solicitan simultáneamente el permiso por el mismo sujeto causante o bien el disfrute del mismo altera seriamente la organización de la empresa, ésta podría aplazar su concesión justificándolo por escrito y tras haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

F) Violencia de género

Podrá suspenderse el contrato de trabajo por decisión de la trabajadora, que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (art. 45.1.n) ET). Tras la Ley 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género (LOVG), se introducen previsiones específicas en el ET para procurar la protección de las víctimas en el ámbito laboral, desde la posibilidad de solicitar reducciones y adaptaciones de



jornada —como ya se vio en el capítulo 5— hasta la suspensión del contrato o, en supuestos más extremos, la extinción del mismo.

La suspensión se inicia por voluntad de la trabajadora, siempre que se trate de una víctima de violencia de género. Tal circunstancia se acredita, según la LOVG, con la orden de protección dictada por el juez de violencia sobre la mujer o, excepcionalmente, con un informe del Ministerio Fiscal en el que consten indicios de que la mujer es víctima de violencia de género. No parece exigible, en cambio, que se tenga que justificar especialmente la necesidad de abandono del puesto de trabajo, por lo que bastará para ello la decisión de la trabajadora, aunque no se haga referencia expresa a ello en la orden de protección o no existan elementos objetivos claros en los que apoyar la petición.

Durante la suspensión, la trabajadora queda en situación legal de desempleo (art. 267.1.b) LGSS). El período de suspensión se considera como período cotizado a efectos de prestaciones de SS. Es de aplicación, igualmente, la protección frente al despido en los términos ya vistos en relación con la suspensión por nacimiento.

La suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses. No obstante, si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad de la protección de la víctima requiere la continuidad de la suspensión, podrá acordarse por el juez una prórroga de dicha suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses (art. 48.8 ET).

3.4. SUSPENSIÓN POR RAZONES RELATIVAS A LA PERSONA TRABAJADORA

A) Privación de libertad de la persona trabajadora

El art. 45.1. g) ET contempla como causa de suspensión del contrato la «privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria». En aras a salvaguardar el principio de presunción de inocencia, el hecho de que la persona trabajadora se vea incurso en un procedimiento penal no puede justificar la imposición de una sanción disciplinaria o la extinción del contrato, por lo que se articula esta causa de suspensión. Como se ha señalado, sin embargo, la suspensión del contrato no opera de manera automática, sino que habrá de comunicarse al empresario la situación de la persona trabajadora. De no hacerlo así, la empresa podría proceder a la extinción del contrato por abandono o por faltas injustificadas de asistencia (MERCADER UGUINA).

Por otra parte, la suspensión se prolongará hasta que recaiga sentencia firme. Si la sentencia es absolutoria, la persona trabajadora podrá reincorporarse a su puesto y deberá hacerlo a la mayor brevedad posible. Si es condenatoria y se mantiene la privación de libertad, la empresa estará a partir de ese momento en disposición de adoptar una decisión extintiva. Y si recae sentencia condena-



toria, pero sin privación de libertad, la persona trabajadora habrá de reincorporarse, si bien habrá de valorarse el alcance de dicha sentencia en la relación laboral, esto es, si los hechos sobre los que recae la condena pueden justificar un despido disciplinario en sede laboral.

Durante la suspensión, la empresa no está obligada a cotizar a la SS por la persona trabajadora, habiendo de cursar la baja del mismo.

B) Huelga

El ejercicio del derecho de huelga constituye causa de suspensión del contrato y durante la misma la persona trabajadora no tendrá derecho al salario (art. 45.1.1 ET, art. 6.2 RD-Ley 17/77 Relaciones de Trabajo).

La suspensión se prolongará mientras la persona trabajadora decida mantener su participación en la huelga, si bien debe tenerse en cuenta que, tratándose de un derecho de titularidad individual, dicha participación no tiene por qué coincidir con la duración de la huelga; pero, en todo caso, no podrá extenderse más allá del momento de finalización del conflicto colectivo.

La persona trabajadora en huelga permanece en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y de la propia persona trabajadora. La persona trabajadora no tendrá derecho durante la huelga a la prestación por desempleo ni a la prestación económica por incapacidad temporal.

El derecho de huelga se analizará con detalle en el ámbito de las relaciones laborales colectivas y allí nos remitimos para su estudio.

3.5. EXCEDENCIAS

Bajo esta rúbrica, el Estatuto de los Trabajadores regula, de manera un tanto confusa, supuestos suspensivos muy heterogéneos. En la enumeración de causas de suspensión, el art. 45 ET se refiere únicamente a la excedencia forzosa. Pero el art. 46 ET, que se ocupa de las «excedencias», incluye también otros tipos como la voluntaria, la que se solicita por ejercicio de funciones sindicales y las reconocidas a la persona trabajadora para el cuidado de hijos y familiares; y faculta al convenio colectivo para que pueda extender la excedencia a otros supuestos, con el régimen y alcance que se pacte. Nos encontramos, pues, ante suspensiones con causas de origen diverso y con un régimen jurídico y un nivel de protección también muy diferente. Pocos son, por tanto, como se ha señalado, los elementos comunes en estas figuras, más allá, probablemente, del carácter prolongado que habitualmente las acompaña (MOLERO MANGLANO).



A) Excedencia forzosa

Se concede por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo (art. 46.1 ET). Varias cuestiones interpretativas se suscitan a raíz de esta previsión legal:

- En primer lugar, lo que haya de entenderse por cargo público a estos efectos. Siguiendo los criterios manejados por la jurisprudencia, la norma se estaría refiriendo a cargos de carácter temporal, no funcio-narial o de carrera, a los que se accede, bien como resultado de unas elecciones (estatales, autonómicas, locales) o bien como consecuencia de una designación directa por la autoridad competente.
- Por otra parte, es preciso que el ejercicio de dicho cargo resulte incom-patible con la asistencia al trabajo. Algunos supuestos, así, resultan claros (ministros, directores generales, presidentes de organismos públicos), mientras que otros pueden plantear mayores dudas (conce-jales y otros cargos locales, por ejemplo). En este sentido, el art. 37.3. d) ET ofrece un criterio interpretativo al señalar que el cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable dará derecho a permisos retribuidos. No obstante, si el cumplimiento de tal deber supone la imposibilidad de la prestación de trabajo en más de un 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. De esta forma, el carácter forzoso de la excedencia vendría dado no sólo por la obligación de la empresa de aceptar la petición del trabajador en estas situaciones, sino igualmente por la posibilidad de que a éste se le imponga por parte de la empresa la suspensión del contrato, cuando se ponga de manifiesto la incompatibilidad entre el ejercicio del cargo público y la actividad laboral.

Durante la excedencia forzosa, la persona trabajadora tiene derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, aunque no a efectos del cálculo de indemnizaciones por extinción.

Tras el cese en el cargo público, la persona trabajadora dispone de un mes de plazo para solicitar el reingreso a su puesto de trabajo. La negativa de la empresa constituye un despido improcedente. Mientras que, si la persona tra-bajadora no solicita la reincorporación en el plazo previsto, podría entenderse que renuncia a su puesto de trabajo.

B) Excedencia voluntaria

El art. 46.2 ET reconoce a la persona trabajadora el derecho a solicitar exce-dencia voluntaria. Se trata de una figura peculiar, a medio camino entre la sus-pensión y la extinción condicionada del contrato, ya que no confiere derecho a



reserva de puesto de trabajo, sino únicamente un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría.

- La persona trabajadora ha de tener una antigüedad mínima de un año en la empresa para poder solicitar la excedencia. No se exige, sin embargo, que la persona trabajadora sea fija en la empresa, por lo que pueden acceder a ella los trabajadores temporales, siempre que acrediten esa antigüedad mínima, en virtud del mismo o diferente contrato temporal, para igual puesto o para otro diferente. A salvo de lo que pueda establecer el convenio colectivo, no existen, tampoco, requisitos específicos para la presentación de la solicitud a la empresa, si bien resulta sumamente recomendable que se recoja por escrito y con una antelación razonable teniendo en cuenta las circunstancias. Por lo demás, la persona trabajadora no ha de justificar su decisión ni está obligado a motivar la petición, que deberá ser aceptada por la empresa si se cumplen los requisitos legales. La denegación injustificada obligará a la persona trabajadora a permanecer en su puesto e interponer la demanda correspondiente para que se reconozca judicialmente su derecho.
- La excedencia ha de tener una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años. La persona trabajadora no podrá solicitar una nueva excedencia voluntaria hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior. La jurisprudencia ha considerado que, una vez concedida por un período determinado, la persona trabajadora no tiene derecho a ampliar la duración de la excedencia hasta el máximo legal. Tampoco parece que pueda solicitar el reingreso antes del vencer el plazo por el que hubiera sido concedida.
- Esta excedencia no computa a efectos de antigüedad y no existe obligación de la empresa de cotizar por el trabajador a la Seguridad Social, por lo que procederá dar de baja al mismo en el sistema. La empresa no tiene obligación de reserva del puesto de la persona trabajadora, por lo que podrá disponer del mismo, amortizándolo o cubriéndolo con un trabajador fijo. En este mismo sentido, en caso de despido colectivo, la jurisprudencia ha entendido que las personas trabajadoras excedentes no tendrían derecho a indemnización.
- Como ya se ha señalado, la excedencia voluntaria sólo otorga a la persona trabajadora un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa (art. 46.5 ET). A diferencia de otros supuestos suspensivos, e incluso de otras excedencias como la forzosa, la persona trabajadora no conserva un derecho a reserva de su puesto, por lo que la expectativa de reincorporación se debilita considerablemente. Ello se justifica por



Este manual tiene como finalidad principal servir de apoyo y orientación a los alumnos del Grado en Derecho y, en general, a todos aquellos que se inician en la disciplina del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Trata, por tanto, de ser conciso y claro en sus planteamientos, priorizando cuestiones prácticas frente a las puramente dogmáticas, pero sin renunciar al rigor y a la precisión que una materia compleja como ésta requiere. Desde un enfoque moderno y actual del complicado entramado de la relación laboral, se sintetizan los criterios jurisprudenciales más recientes en los aspectos de mayor interés y se ofrecen pautas que permitirán, a aquél que lo desee, una mayor profundización.

Los autores vuelcan en este trabajo la experiencia docente e investigadora que, desde hace más de treinta años, acumulan en el seno de la escuela de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pontificia Comillas. Escuela que, con el impulso y la inspiración del Prof. Dr. Carlos Molero Manglano, ha dado lugar a una sólida y acreditada producción científica durante estos años. Es de justicia reconocer la huella del profesor Molero Manglano, que ha contribuido de forma decisiva a que esta escuela tenga entidad propia y siga avanzando en el conocimiento científico. Y queremos manifestar nuestro agradecimiento, igualmente, a todos nuestros compañeros del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con los que compartimos este trabajo apasionante, por sus valiosas aportaciones e incondicional colaboración y apoyo.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí



ISBN: 978-84-1085-757-5



9 788410 857575



ER-0280/005



GA-2005/0100

III ARANZADI LA LEY