

La suspensió del contracte de treball

De forma habitual tothom, al llarg de la seva vida laboral, passa per situacions que anomenem de suspensió del Contracte de Treball. I malgrat no en som conscients, aquestes situacions tenen una gran importància, fins i tot econòmica, per als treballadors i els propis empresaris.

Com ja sol ser normal, abans de que el legislador fixés la regulació legal de la suspensió del contracte de treball, els entesos en la matèria i estudiosos havien posat de relleu la necessitat de protegir legalment les situacions que donen origen a la suspensió del contracte.

En concret, L'Estatut dels Treballadors, Llei laboral aprovada el març de 1980, parla de la suspensió del contracte de treball i regula les causes i efectes de la mateixa als articles 45 al 48, ambdós inclusivament. Les causes són variades i de distinta naturalesa: unes depenen de la voluntat de les parts (Empresari i Treballador), d'altres de circumstàncies objectives (malaltia, servei militar, maternitat, etc...)

Els efectes comuns a totes les causes de suspensió és que, durant el període que dura la mateixa, empresari i treballador queden exonerats de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball. Mentre el treballador té suspès el seu contracte laboral, tot i que de vegades pot semblar que continua percebent el salari de l'empresa, deixa de treballar i també de cobrar. Aquest podria ser el cas del treballador que està de baixa laboral per

malaltia: mentre dura la situació d'Incapacitat Laboral Transitòria percep PRESTACIONS DE LA SEGURETAT SOCIAL, que els abona de forma indirecta a través de la mateixa empresa on presta serveis.

Val a dir que no totes les classes de suspensió tenen la mateixa transcendència i conseqüències, si bé totes tenen el seu origen en la voluntat última del legislador de defensar l'estabilitat en el lloc de treball i la permanència en el lloc de treball.

Si examinem la suspensió del contracte que es produeix per raó de malaltia o de maternitat, ens adonem de que l'afectat/da continua cobrant, tot i que ja no és salari sinó prestacions de la Seguretat Social. Un cop finalitza la causa de la suspensió, de forma automàtica, el treballador/ra recupera el dret a ocupar el seu lloc de treball. I a més se li respecte com a temps d'antigüitat el transcorregut en la situació esmentada.

El Servei Militar és una altra de les situacions que la Llei preveu com a Suspensió del Contracte, amb dret a reserva del lloc de treball, tant si es tracta de Servei Militar obligatori com voluntari. Quan un noi ha de cessar en el treball per raó del seu ingrés a files, tot i que li fessin signar un cessament voluntari, un cop acabat el Servei Militar té dret a reincorporar-se al seu lloc de treball. I si l'empresa es nega a readmetre'l ell té dret a interposar una demanda per acomiadament. I un cop finalitzada la causa que originà la suspensió els

treballadors recuperen el dret a la seva ocupació efectiva dins l'empresa, amb tots els seus drets.

El cas de la persona que, després d'esgotar el període màxim de baixa per enfermetat, passa a Invalidesa Provisional, és un dels que més problemes crea. Si al capdevall no se li reconeix al treballador una invalidesa total o absoluta, aquest té ple dret a reincorporar-se al seu lloc de treball, malgrat hagin passat un, dos, tres, quatre o més anys. És precís recordar que l'Empresa deixa de tenir responsabilitats amb el treballador malalt després dels divuit mesos de baixa, que passa a llarga enfermetat o invalidesa provisional. Però el treballador, en el cas de que no se li reconegui una invalidesa total o absoluta, té dret a la seva reincorporació immediata a l'empresa. I si no se'l readmet, amb les mateixes condicions d'abans i el respecte a l'antigüitat, inclòs el temps que hagi passat de llarga enfermetat o invalidesa provisional, pot interposar demanda per acomiadament.

També queda en suspens el contracte d'un treballador que sigui privat de llibertat per ordre judicial, mentre no hi hagi sentència condemnatòria. És evident que si aquest és condemnat en un judici penal els efectes de l'extinció del contracte de treball es retrotrauran al moment de la seva incompareixença a l'empresa amb motiu de la seva detenció.

Els contractes de treball també queden en suspens,

quan, per motius econòmics o tecnològics, l'empresa afectada demana de l'Autoritat Laboral pertinent, i aquesta aprova, per un determinat temps, que els treballadors cobrin de l'atur. Normalment aquesta situació sol ser l'anunci d'un posterior tancament definitiu de l'empresa, desgraciadament.

Tema a part seria tractar sobre les excedències: la forçosa o la voluntària, perquè els efectes d'una i altra són totalment diferents. L'Excedència forçosa, que és la que es dona per la designació o elecció per a un càrrec públic, garanteix el retorn al lloc de treball de forma automàtica, i a computar com a antigüitat el temps de la suspensió. En canvi l'Excedència voluntària no té garantit el reingrés de forma automàtica, ni la duració de la mateixa es computa a efectes d'antigüitat. En qualsevol cas, la complexitat del tema d'antigüitat de les excedències aconsella parlar-ne en un altre article.

La realitat social és més variada i complexa que les pròpies previsions del legislador, i això aconsella informar-se adequadament sobre qualsevol circumstància que pugui incidir positivament o negativament sobre els drets laborals en cada cas. I aquesta és una tasca que intentem de fer, sense pretensions, des d'aquesta revista municipal.

Ramon Llorente i Varela
Advocat