

• ALTERACIONES Y VICISITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

El contrato de trabajo puede sufrir diversas vicisitudes modificativas. Estas pueden referirse:

- a los elementos objetivos del contrato, en cuyo caso pueden venir impuestas por la voluntad de los contratantes o por circunstancias ajenas a tal voluntad
- a los sujetos del contrato.

Este último tipo de modificación contractual no procede respecto del trabajador puesto que el carácter personalísimo de la prestación laboral excluye la posibilidad de que subsista el contrato tras el cambio del trabajador. Respecto del empresario caben dos tipos de modificaciones o sustituciones: la acordada entre las partes del contrato de trabajo y la que actúa en virtud de subrogación legal.

El principio de conservación del negocio y el de estabilidad en el empleo, abogan por la solución novatoria meramente modificativa. Sólo existirá novación extintiva cuando las partes del contrato declaren expresamente su voluntad de extinguirlo y celebrar otro de distinta naturaleza o cuando, sin necesidad de declaración, la antigua y la nueva relación obligatoria resulten incompatibles, también por naturaleza.

El Estatuto de los Trabajadores se abstiene de regular con carácter general la figura de la novación del contrato de trabajo. Sin embargo, es evidente que las partes del contrato están facultadas para celebrar pactos novatorios, de conformidad con el principio general de libertad contractual contenido en artículo 1.255 del Código Civil y en el 3.1c del Estatuto de los Trabajadores.

El elemento esencial del acuerdo novatorio es un concierto entre el empresario y el concreto trabajador afectado.

• EL CAMBIO DE SUJETO A EMPRESARIO. LA TRANSMISIÓN DE EMPRESA.

Es posible operar una sustitución de la persona que ocupa tal posición, manteniendo la misma relación jurídica nacida del contrato y su contenido de derechos y obligaciones. Tal es el supuesto previsto y regulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

• DELIMITACIÓN DEL SUPUESTO DE HECHO.

El artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores se refiere al cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o una unidad productiva autónoma. Puntualiza el precepto que a estos efectos “se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio”. (artículo 44.2). Tal sucesión puede darse tanto por mortis causa como por Inter vivos.

Respecto a inter vivos, la jurisprudencia ha subrayado que los términos amplios del artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores han llevado a acentuar, en algunos casos, la transmisión de un conjunto orgánico de bienes derechos constitutivo de la empresa y, en otros, la sucesión de la actividad productiva, pero es necesario para que pueda apreciarse la sucesión de empresa que se produzca la transmisión de un elemento patrimonial individualizado de uno a otro titular. En los casos de sucesión de concesiones administrativas y de contratos de obras y servicios, se ha decidido la no aplicación de lo previsto para la sucesión de empresa cuando no se transmiten elementos significativos del activo material o inmaterial de la organización de la empresa.

Los casos por mortis causa, esto es, aquellos en los que el cambio de titularidad tienen lugar por fallecimiento

del anterior empresario e integración de la empresa; en virtud del mecanismo sucesorio, en el patrimonio del heredero; para que la subrogación se produzca, también es necesario en tales supuestos que este último se haga cargo de la explotación.

Cuando el empresario fallece y los herederos manifiestan su voluntad de no continuar esa explotación, se mantiene por la jurisprudencia la no aplicación del precepto, al no existir posibilidad legal de imponerles la continuidad de la actividad. La muerte del empresario es causa de extinción de las relaciones laborales siempre que no exista persona que continúe la actividad empresarial.

Por lo que se refiere al objeto de la transmisión, debe subrayarse que no es necesariamente la totalidad de la empresa como unidad: el artículo 44.1 se refiere también a la transmisión de un “centro de trabajo” o de una “unidad productiva autónoma” de la empresa; puede tratarse de una transmisión parcial.

• EFECTOS SUBROGATORIOS.

Cuando se produce un cambio de este tipo, esto es, cuando una nueva persona pasa a ser el nuevo titular de la empresa en la que los trabajadores prestan sus servicios, se mantiene por mandato de la ley la continuidad de las relaciones laborales en vigor: el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores ordena que tales relaciones no se extinguen por el hecho de esa modificación subjetiva sino que el nuevo empresario queda “subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social anterior”.

El nuevo titular de la empresa, a partir del momento de la sustitución, pasa a ocupar en cada una de las relaciones laborales existentes el mismo lugar que ocupaba el anterior. Frente a los trabajadores de la empresa, el nuevo ostenta los mismos derechos y las mismas obligaciones que el que hasta ese momento había ocupado esa posición.

El fundamento de esta regulación es claro: si la empresa continua su actividad no hay razón para que las relaciones laborales se extingan. El artículo 44.4 dispone que las relaciones laborales afectadas por la sucesión “seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación a la empresa, centro de trabajo o unidad autónoma transferida”.

El artículo 44.5 del Estatuto de los Trabajadores ordena que cuando la empresa, centro o unidad transmitida “conserva su autonomía”, el cambio de titularidad “no extingue por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad”.

• DEBERES DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

Especial atención dedica la ley a los deberes, atribuidos a los dos empresarios afectados por la transmisión, que tratan de evitar inseguridad jurídica para los trabajadores, posibilitan la más eficaz defensa de la continuidad de sus derechos y les permiten participar en la determinación de los efectos del cambio.

Por lo que al deber de información se refiere, ordena la ley al cedente y al cesionario informar a los representantes legales de sus trabajadores afectados por la transmisión sobre la fecha prevista para ello, sus motivos, consecuencias jurídicas, económicas y sociales y medidas previstas. Tal información deberá facilitarse “con la suficiente antelación”.

Si cedente o cesionario prevén adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores, se añade por el artículo 44.9 del Estatuto de los Trabajadores la obligación de iniciar un período de consultas con los representantes legales de sus trabajadores. Esto deberá realizarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto.

Los deberes de informaci3n y consulta son exigibles igualmente cuando la decisi3n sobre la transmissi3n haya sido adoptada, no por los empresarios cedente y cesionario, sino por las empresas que ejerzan el control sobre ellos.

• RESPONSABILIDADES.

El art3culo 44.3 del Estatuto de los Trabajadores la responsabilidad solidaria de ambos empresarios en las transmisiones por actos inter vivos durante los tres a3os siguientes a la transmissi3n “de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmissi3n y que no hubieran sido satisfechas”: esta previsi3n legal, cierra el paso a eventuales operaciones fraudulentas en las que el cambio de titularidad de la empresa tuviese como finalidad la de frustrar la efectividad de los derechos de los trabajadores. El mismo precepto dispone que la transmissi3n “fuese declarada delito”.

La exclusi3n por parte del art3culo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores de la extinci3n de las relaciones de trabajo al producirse el cambio de titularidad obliga a plantear la licitud del pacto en el que se prevea su extinci3n como consecuencia de tal cambio, causa que operar3a en virtud de los establecido en el art3culo 49.1b del Estatuto de los Trabajadores. El art3culo 10.3 Real Decreto de las Relaciones Laborales de car3cter especial del personal de alta direcci3n Especiales s3 prev3© la extinci3n del contrato por voluntad del alto directivo por causa de “sucesi3n de Empresa o cambio importante en la titularidad de la misma” en determinadas circunstancias.

• MOVILIDAD FUNCIONAL

La “movilidad funcional”, que constituye uno de los instrumentos caracter3sticos de la moderna flexibilizaci3n de las relaciones laborales, se regula en el art3culo 39 del Estatuto de los Trabajadores, de cuyo contenido se desprende la existencia de tres variedades de movilidad:

• MOVILIDAD DENTRO DEL GRUPO PROFESIONAL O ENTRE CATEGOR3 AS EQUIVALENTES. IUS VARIANDI ORDINARIO.

El empresario es libre de ordenar cambios de funciones “en el seno de la empresa”, siempre que respete:

- La titulaci3n acad3mica o profesional exigida para el desempe3o del puesto de trabajo.
- La pertenencia al grupo profesional.

A falta de acuerdo sobre el contenido del correspondiente grupo profesional, la movilidad funcional deber3 producirse necesariamente entre “categor3as equivalentes” entendiendo por tales las que exigen una aptitud profesional com3n a ellas, completada incluso, si fuera preciso, por un proceso simple de formaci3n o adaptaci3n.

• MOVILIDAD FUERA DEL GRUPO O ENTRE CATEGOR3 AS NO EQUIVALENTES: IUS VARIANDI EXTRAORDINARIO.

El empresario puede ordenar funciones no correspondientes al grupo o categor3a equivalente siempre que: a) existan razones t3cnicas u organizativas para ello, y b) la modificaci3n dure el tiempo imprescindible. (art3culo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores)

- Cuando tales funciones sean superiores y se prolonguen m3s de seis meses durante un a3o, o m3s de ocho meses durante dos a3os, esa larga duraci3n jugar3 atribuyendo al trabajador el derecho a pedir al empresario:
- El ascenso que corresponda seg3n convenio.
- La provisi3n de la vacante correspondiente a su actividad efectiva, de acuerdo con las reglas de ascenso o

la cobertura de la vacante.

Denegados por la decisión de la empresa el ascenso o la cobertura de la vacante, el trabajador podrá impugnar tal decisión ante la Jurisdicción social, previo informe de la representación del personal (artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores)

La petición del ascenso o provisión de plaza es compatible con la reclamación de las diferencias salariales correspondientes al trabajo superior realizado y no prescritas. No existe derecho al ascenso ni a las diferencias salariales cuando no desempeñan en su integridad las funciones superiores ni posee la titulación exigida inexcusablemente para el “ejercicio de éstas”

- El empresario puede ordenar la realización de funciones inferiores excepcionalmente, “por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva”. Esas tareas inferiores deberán limitarse al “tiempo imprescindible”, y no podrán entrañar disminución alguna de la retribución originaria; su realización debe ser además notificada por el empresario a la representación del personal (art. 39.2 del ET)
- **MOVILIDAD “S ALLÁ” DEL IUS VARIANDI**

La movilidad de funciones que desborda los supuestos del ius variandi, contemplados en los cuatro primeros apartados del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Se rige a través de novaciones individuales o colectivas, o mediante procedimientos acordados en convenio colectivo.

- **MOVILIDAD GEOGRÁFICA.**

Una modificación de condiciones de trabajo característica es la consistente en el cambio de un lugar de trabajo. Cuando tal cambio no implica variación de residencia se considera incluido en el ius variandi del empresario. Si, por el contrario, supone cambio de residencia, constituye una modificación sustancial de condición contractual, aunque no se rige por las normas generales de tales modificaciones, sino, por las específicas del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Aunque la tipología de la movilidad geográfica es muy amplia, el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores circunscribe su regulación a los cambios geográficos fundados en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción: estos cambios geográficos pueden consistir en traslados o desplazamientos.

- **TRASLADOS.**

La mención legal de traslado se reserva al cambio geográfico cuya duración sobrepase los doce meses dentro de un periodo de tres años. Dicho traslado puede ser:

- El **traslado individual** se produce mediante decisión del empresario notificada por éste, con un preaviso de al menos treinta días, al trabajador afectado. El trabajador recibe la orden de traslado puede optar:
 - Aceptar el traslado, devengando el derecho a una compensación por gastos que acordará con el empresario; compensación que cubrirá los gastos personales y familiares, y que no podrá ser inferior a la que pueda fijar el convenio colectivo aplicable.
 - Cumplir la orden de traslado, pero impugnándola ante la Jurisdicción social, que declarará el traslado justificado o injustificado.
 - Rechazar el traslado, procediendo a extinguir el contrato con derecho a indemnización.

- El **traslado colectivo** reviste mayor complejidad procedimental, en atención a los intereses en juego, ya que dicha modalidad afecta, bien a la plantilla íntegra de la empresa o centro de trabajo, bien a un número considerable de trabajadores. En concreto el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores exige que para que un traslado pueda ser calificado como colectivo que alcance a un determinado número o porcentaje de trabajadores del centro de trabajo dentro de un período de noventa días.

La decisión colectiva de traslado puede ser impugnada a través del procedimiento de conflicto colectivo; cada trabajador trasladado está legitimado para impugnar el traslado o evitarlo ejercitando la opción a favor de la extinción indemnizada del contrato.

• DESPLAZAMIENTOS.

Los cambios geográficos cuya duración no exceda de doce meses en un período de tres años no se consideran legalmente “traslados”, sino meros “desplazamientos temporales”, de tramitación más simplificada.

El desplazamiento ha de tener el mismo fundamento que el traslado: razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Así como contrataciones referidas a la actividad de la empresa para ejecutar obras o servicios en otra localidad.

El procedimiento del desplazamiento temporal es similar al del traslado individual: el empresario decide unilateralmente el desplazamiento, y el trabajador puede llevar a cabo una de estas actuaciones:

- Dar cumplimiento a la orden del empresario, devengando el importe de los gastos de viaje y dietas que corresponda.
- Cumplir la orden de desplazamiento e impugnarla ante la Jurisdicción social, la cual decidirá si la orden impugnada es justificada o no.

La diferencia de este procedimiento con el del traslado individual consiste en que al trabajador desplazado temporalmente no se le concede la opción que se otorga al trasladado permitiéndole sustraer al traslado mediante extinción indemnizada de su contrato. En el caso de que el desplazamiento tenga una duración superior a tres meses se originan unos derechos al trabajador afectado:

- Derecho a que el desplazamiento se preavise por el empresario con cinco días de antelación como mínimo.
- Derecho a un permiso remunerado de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.
- **PREFERENCIA A FAVOR DE REPRESENTACIONES DEL PERSONAL.**

Tanto en el caso de traslados como de desplazamientos temporales, dichos representantes legales gozan de preferencia frente a los demás trabajadores en cuanto a la permanencia en sus puestos de trabajo.

• MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Los cambios producidos en la relación laboral durante su vigencia pueden quedar referidos igualmente a sus aspectos materiales o de contenido: esto significa que en algún momento de la vida de la relación alguno o algunos de los derechos u obligaciones de las partes o alguna de las circunstancias significativas de unos u otras, establecidas en su comienzo, sufren una modificación.

A) DELIMITACIÓN DEL SUPUESTO DE MODIFICACIÓN

Las modificaciones de las condiciones de trabajo a las que el precepto se refiere no son cualesquiera sino las que en su n.º 1 califica de “sustanciales”, cuyo concepto no se da, limitándose a aportar una lista. En esta lista están algunas de las condiciones de trabajo de mayor importancia en el marco de la relación de trabajo, importancia medida tanto desde el punto de vista de los intereses del empresario como de los del trabajador.

• MODIFICACIONES INDIVIDUALES Y MODIFICACIONES COLECTIVAS.

- ♦ La modificación “**de carácter individual**” es para el artículo 41.2 la de aquellas condiciones de trabajo “de que disfrutaban los trabajadores a título individual”: no es por tanto criterio determinante el que el cambio afecte individualmente a un solo trabajador, sino el de que la condición afectada haya sido reconocida personalmente, no por un medio colectivo; lo que parece que incluye en la aplicación del art. 41 reservada para estas modificaciones la operada sobre una misma condición de trabajo que a ese título individual haya sido reconocida por separado a un grupo o pluralidad de trabajadores. Ese reconocimiento individual puede haberse realizado en el contrato de trabajo o a través de una decisión unilateral del empresario.
- ♦ La modificación “**de carácter colectivo**” es la de las condiciones reconocidas a los trabajadores “en virtud de acuerdo o pacto colectivo” o las que éstos disfrutaban “en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos de efectos colectivos”. También en este caso es criterio determinante para la calificación el medio que en su momento fue utilizado para el reconocimiento de la condición de trabajo.

2. EL ACTO DE MODIFICACIÓN.

Presupuesto común a la modificación sustancial de condiciones de trabajo es la existencia de “probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”, según reza el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, que añade la importante precisión de que esas causas se entenderán presentes cuando la modificación que se pretende “contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado”. Fundamento legal en el que se aprecia la exigencia de la adaptación de la de la organización laboral de la empresa a las circunstancias de su entorno.

La iniciativa para proceder a la modificación, sea de uno u otro tipo, corresponde a “la dirección de la empresa”, pero a partir de ella el procedimiento es diferente según se trate de modificación de condiciones de carácter individual o de carácter colectivo.

• MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE CARÁCTER INDIVIDUAL.

El procedimiento en este caso es muy simple: basta que la decisión se comunique al trabajador afectado y a los representantes legales en la empresa “con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad”. Con lo que se quiere decir que la decisión unilateral del empresario es efectiva por sí misma, sin necesidad de aceptación ni de intervención de ningún otro tipo por parte del trabajador afectado ni de sus representantes.

El reconocimiento de esta facultad unilateral del empresario no supone que el trabajador deba aquietarse en todo caso frente a la decisión.

• MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE CARÁCTER COLECTIVO.

El procedimiento en estos casos es bastante más complejo, la decisión empresarial “deberá ir precedida de un período de consultas” con estos representantes. La ley añade varias exigencias a cumplir en estas consultas bilaterales. De orden temporal es la primera: la duración del período de consultas no podrá ser inferior a quince días. La segunda exigencia es de orden material o de contenido: contenido que permite someter a la consulta el conjunto de la decisión empresarial, tanto por lo que se refiere a sus fundamentos objetivos como por lo que respecta a sus consecuencias sobre las relaciones de trabajo. La tercera exigencia, refiere al comportamiento de las partes: “deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo”.

• EFECTOS JURÍDICOS DE LA MODIFICACIÓN.

Además de la efectiva modificación de las condiciones de trabajo producida por la decisión empresarial o por el acuerdo con los representantes de los trabajadores, prevé el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores otros efectos especiales. Dos de estos efectos son otras tantas vías de posible reacción del trabajador afectado frente a la decisión modificadora.

• DESISTIMIENTO DEL TRABAJADOR.

El artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores dispone que si el trabajador “resultase perjudicado por la modificación sustancial” en los supuestos previstos en los tres primeros apartados del número 1 del mismo artículo, podrá rescindir su contrato de trabajo, con derecho a una indemnización “de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses”.

• IMPUGNACIÓN DE LA DECISIÓN.

La segunda acción prevista por el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores para las modificaciones de carácter individual se produce cuando el trabajador está “disconforme con la decisión empresarial” de modificación: en este caso “podrá impugnarla ante la jurisdicción competente”; el plazo de caducidad para tal reclamación es de veinte días hábiles desde la notificación; la sentencia que pone fin a este proceso deberá declarar la decisión empresarial “justificada o injustificada”

• PROCEDIMIENTO DE CONFLICTO COLECTIVO.

Las modificaciones de condiciones de trabajo de carácter colectivo pueden llevarse a cabo por el acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores resultado del periodo de consultas o por decisión del empresario si ese acuerdo no ha sido posible. En el caso de que se haya producido acuerdo tras el período de consultas, es obvio que los representantes legales de los trabajadores que han sido parte de ese acuerdo no pueden impugnarlo en vía jurisdiccional, al no poder ir contra sus propios actos; sólo podrán hacerlo las representaciones sindicales si en su momento se han desvinculado del pacto.

La previsión de esta vía de impugnación colectiva de la decisión empresarial no elimina, sin embargo, la de la impugnación individual, no obstante el carácter colectivo de la decisión de modificación

• MODIFICACIÓN EN CASO DE CONCURSO.

El artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores establece que en el caso de modificación de contratos

cuando el empresario haya sido declarado en concurso se aplicarán las especialidades previstas en esta última ley, que entre otras son las establecidas en su artículo 64: la iniciativa corresponde a la administración concursal, al deudor o a los trabajadores.

• SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Durante el transcurso de la relación de trabajo suelen surgir situaciones que impiden de forma temporal su normal desenvolvimiento, afectando a la prestación del trabajador, a la del empresario o a la de ambos.

• CONCEPTO Y NATURALEZA.

El artículo 45.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que “la suspensión exonera de las obligaciones respectivas de trabajar y remunerar el trabajo” que son, las obligaciones principales respectivas de trabajador y empleador. Otras obligaciones pueden que permanezcan a pesar de la interrupción, en la medida en que son fundamentales en la protección de los intereses de los sujetos y para la efectividad de la reanudación de los efectos plenos de la relación.

Tanto la causa de la suspensión como duración en el tiempo pueden ser en la práctica muy diferentes. Tratándose de una situación que afecta sólo temporalmente a la relación de trabajo o al menos así puede pensarse en el momento de su acaecimiento, el ordenamiento opta por la suspensión evitando la extinción.

• CAUSAS DE SUSPENSIÓN

El artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores establece hasta trece “causas de suspensión”, relacionadas sin orden sistemático alguno.

• INCAPACIDAD TEMPORAL.

El artículo 45.1c del Estatuto de los Trabajadores se refiere a la situación provocada por enfermedad o accidente del trabajador que le impide la realización del trabajo durante un cierto tiempo. Esta situación se puede definir como la debida “a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta por el médico por curación”.

Mientras persiste tal situación, la relación laboral queda suspendida, percibiendo el trabajador las prestaciones económicas previstas en la legislación de Seguridad Social en sustitución del salario.

• MATERNIDAD, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.

El artículo 45.1d del Estatuto de los Trabajadores comprende tres supuestos distintos, con algún elemento común en sus respectivos regímenes jurídicos:

- **Maternidad:** el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores prevé una suspensión de la relación de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Si la madre fallece, el padre podrá hacer uso de la totalidad del periodo o de la parte que reste. En el caso de que el padre y la madre trabajen, esta última podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto; salvo que la incorporación al trabajo de ésta suponga un riesgo

para su salud.

- **Suspensi3n por adopci3n y acogimiento** de menores es regulada por el art3culo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. La instituci3n de la adopci3n es un instrumento de integraci3n familiar mediante la ruptura del v3nculo jur3dico que el adoptado manten3a con su familia y la creaci3n de una nueva relaci3n de afiliaci3n. El r3gimen jur3dico de la suspensi3n laboral por adopci3n y acogimiento es com3n y similar a la causada por la maternidad.
- **Suspensi3n por riesgo en el embarazo.** Suspensi3n prevista en el art3culo 26.3 de la Ley de Previsi3n de Riesgos Laborales para los casos de exposici3n a un riesgo para la seguridad y salud de la trabajadora y de una repercusi3n sobre el embarazo o la lactancia, cuando no sea posible la adaptaci3n de las condiciones de trabajo o el cambio de puesto. El art3culo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores a3ade que esta suspensi3n “finalizar3 el d3a en que se inicie la suspensi3n del contrato por maternidad biol3gica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”.

• SERVICIO MILITAR Y PRESTACI3N SOCIAL SUSTITUTORIA.

Las disposici3n adicional 13ª de la ley 17/1999, de 18 de mayo, de R3gimen del personal de las Fuerzas Armadas, suspendi3 la prestaci3n del servicio militar a partir de 31 de diciembre de 2002, pero se adelant3 al 31 de diciembre de 2001. A partir de esta 3ltima fecha tambi3n qued3 suspendida la prestaci3n social sustitutoria.

• EJERCICIO DE CARGO P3BLICO.

El art3culo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores incluye como causa de suspensi3n el “ejercicio de cargo p3blico representativo”: se est3 ante el supuesto de ocupaci3n de un cargo por el trabajador cuyo ejercicio es incompatible con la continuidad de la prestaci3n de trabajo.

• PRIVACI3N DE LIBERTAD.

La relaci3n laboral se suspende tambi3n por “privaci3n de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria”; la situaci3n suspensiva se prolonga hasta el pronunciamiento del 3rgano judicial competente para la aplicaci3n de la pena correspondiente.

• SUSPENSI3N DISCIPLINARIA.

El art3culo 45.1h del Estatuto de los Trabajadores se refiere a la “suspensi3n de sueldo y empleo, por razones disciplinarias”. La duraci3n de la suspensi3n por este motivo puede oscilar, seg3n la gravedad de la infracci3n cometida, entre unos pocos d3as y varios meses.

• HUELGA Y CIERRE PATRONAL

El ejercicio del derecho a huelga no extingue la relaci3n del trabajo. Durante la huelga se entender3 suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendr3 derecho al salario.

El art3culo 45.1m del Estatuto de los Trabajadores se refiere al “cierre legal de la empresa”, es el caso en el que el empresario impide el ingreso o la permanencia en el centro de trabajo como medida de conflicto

colectivo. Los efectos meramente suspensivos de la decisión empresarial se establecen de manera expresa en el art. 12.2 en relación con el 6.2 del Real Decreto-Ley de Relaciones Trabajo.

• FUERZA MAYOR Y CAUSAS ECONÓMICAS.

En sus apartados i y j el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores se refiere a la “fuerza mayor” y a las “causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”. El artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores añade el sometimiento al procedimiento establecido en este último. Este procedimiento está concebido en principio para proceder a despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; pero si tales causas no operan de manera definitiva sobre la continuidad de las relaciones afectadas, lo que se trata es de lograr una mera suspensión de ésta hasta el momento en que la empresa pueda continuar funcionando con normalidad.

• ACUERDO ENTRE LAS PARTES.

El artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores incluye en sus apartados a y b dos situaciones de suspensión de la relación pactadas por empleador y trabajador. El primero de estos apartados se refiere al “mutuo acuerdo de las partes”, el segundo a “las causas consignadas válidamente en el contrato”. La diferencia entre aquellos está en el momento en que se produce la decisión concertada. En el primero, el acuerdo se produce durante la vida de la relación de trabajo. En el segundo, la suspensión se encuentra prevista en el contrato que dio nacimiento a la relación.

EXCEDENCIAS

Incluida desde el punto de vista material en el ámbito de la suspensión de la relación de trabajo, aunque en parte diferenciada de ella, se encuentra la excedencia del trabajador, regulada por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

• EXCEDENCIA FORZOSA

El único caso de excedencia forzosa así calificada de forma expresa por el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores es el de “la designación o elección del trabajador para un cargo público”; el calificativo de forzosa debe ser entendido en el sentido de que puede ser impuesta por el empleador, dada la incompatibilidad entre el ejercicio del cargo en cuestión y la normal continuidad de la prestación de trabajo.

El artículo 9.1b de la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce el derecho a la excedencia forzosa a “quienes ostente cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas” que tienen “derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo”; la reincorporación debe producirse dentro del mes siguiente a la fecha de cese.

• EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Es la prevista por el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores en términos más generales que los utilizados para la excedencia forzosa, en la medida en que el precepto no hace mención de las causas que la originan; esto permite pensar que tal origen puede ser de naturaleza varia.

La excedencia la solicita el trabajador con el fundamento en sus propios intereses personales. Pero el empleador está obligado a concederla si se cumplen las condiciones exigidas: “antigüedad en la empresa de un año”, el plazo de la excedencia “no menor a dos años y no mayor a cinco” y haber transcurrido por lo menos “cuatro años desde el final de la anterior excedencia” si el mismo trabajador la hubiese disfrutado con anterioridad.

• EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES

El artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores regula otros dos supuestos, previstos éstos para atender al cuidado de familiares. El primero de ellos es el de una excedencia “de duración no superior a tres años” prevista “para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanentes como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa”. El segundo es el de excedencia “de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva”, prevista “para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida”.

El trabajador tiene derecho en primer caso a la reserva de su puesto de trabajo “durante el primer año”; pero, si el período de excedencia se prolonga, “la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente”.