**SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

La **suspensión del contrato de trabajo** es una situación que se produce habitualmente en las empresas. El nacimiento de un niño o un permiso parental para el cuidado de menores pueden ser algunas de las causas de suspensión de un contrato, pero hay otras muchas que conviene conocer.

**¿Qué es la suspensión del contrato de trabajo?**

La suspensión del [contrato de trabajo](https://www.laboral-social.com/la-dificil-tarea-de-saber-que-tipo-de-contrato-elegir-al-contratar-a-un-trabajador.html) es **una interrupción temporal de la prestación laboral sin quedar roto el vínculo contractual** entre empresa y trabajador.

Esta suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo por parte del empresario.

**¿Por qué causas se puede suspender un contrato de trabajo?**

Las causas por las que se puede suspender un contrato de trabajo se encuentran recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y son las siguientes:

* + Mutuo acuerdo de las partes.
  + Las consignadas válidamente en el contrato.
  + [Incapacidad temporal de los trabajadores](https://www.laboral-social.com/trabajadores-no-tendran-entregar-parte-baja-empresa.html).
  + Nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de un menor de doce meses.
  + 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, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis 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 competentes.
  + Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
  + Ejercicio de cargo público representativo.
  + Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
  + Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
  + Fuerza mayor temporal.
  + Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (esta suspensión deberá ser comunicada previamente a la autoridad laboral).
  + Excedencia forzosa.
  + Ejercicio del derecho de huelga.
  + Cierre legal de la empresa.
  + Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
  + Disfrute del permiso parental.
  + Ejercicio de un cargo de responsabilidad sindical de ámbito provincial o superior.
  + Ejercicio de cargo público representativo.
  + Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.
  + Excedencia voluntaria.

**Derecho a la reincorporación al trabajo una vez finalizada la suspensión del contrato**

Al cesar las causas legales de la suspensión, con carácter general, **el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado**, salvo en los siguientes casos en lo que se estará a lo acordado:

* Suspensión por mutuo acuerdo entre las partes.
* Suspensión por causas consignadas válidamente en el contrato.

**Suspensión del contrato de trabajo en el caso de nacimiento**

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, motivará la suspensión del contrato de la siguiente manera:

* + Se suspenderán los contratos de trabajo de los progenitores durante 16 semanas.
  + Serán obligatorias para ambos progenitores las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.
  + Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto.
  + La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.
  + 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.
  + Transcurridas las semanas correspondientes inmediatamente posteriores al parto, la suspensión de las siguientes semanas podrá realizarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

En los casos de **parto prematuro** y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, **a partir de la fecha del alta hospitalaria**. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, **el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado**, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de **discapacidad del hijo o hija en el nacimiento**, la suspensión del contrato tendrá una **duración adicional de dos semanas**, una para cada uno de los progenitores; igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de **fallecimiento del hijo o hija**, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas del descanso obligatorio de la madre biológica o las dos semanas del descanso obligatorio del otro progenitor, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Los trabajadores **se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato** en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

**Suspensión del contrato de trabajo de un trabajador en situación de incapacidad permanente total**

Si el trabajador en incapacidad temporal es declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, será motivo de extinción del contrato de trabajo, salvo que, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de **revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo**, en cuyo caso subsistirá la **suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años** a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

José Ramón Fernández de la Cigoña Fraga