



SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

Hi ha diferents causes de suspensió del contracte:

Mutu acord
Permís de formació o perfeccionament professional
Exercici de càrrec públic representatiu
Privació de llibertat
Força major temporal
Exercici del dret de vaga
Tancament legal de l'empresa
Incapacitat temporal
Maternitat, adopció, acolliment preadoptiu o permanent
Risc durant l'embaràs
Excedència forçosa
Raons disciplinàries
Causes econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció

Mutu acord

La suspensió del contracte de treball té lloc de mutu acord per les causes pactades entre l'empresari i el treballador.

El règim aplicable a la suspensió ha de ser el pactat per les parts.

ALERTA! Les parts són lliures per acordar allò que més els convingui al respecte, però les clàusules que siguin abusives per al treballador s'han de considerar nul·les.

La suspensió exigeix a l'empresari de mantenir el treballador en situació d'alta a la Seguretat Social i cotitzar per ell.

Permís de formació o perfeccionament professional

La suspensió té lloc com a conseqüència de l'assistència del treballador, a títol individual, a una de les accions formatives del FORCEM, que li permeti l'adquisició d'un major nivell de formació, qualificació i competència, associats a un títol oficial.

Aquest permís té una durada màxima de 200 hores i cal sol·licitar-lo prèviament a la direcció de l'empresa, que té 30 dies per decidir. El finançament comprèn la suma del salari real del treballador durant el permís.



Exercici de càrrec públic representatiu

La suspensió es produeix quan el treballador és escollit o designat per l'exercici d'un càrrec públic.

La suspensió per aquest motiu es caracteritza perquè:

- El treballador ha de sol·licitar el reingrés durant el mes següent del cessament en el càrrec públic.
- El treballador no es manté en situació d'alta a la Seguretat Social.
- El període de suspensió computa a efectes d'antiguitat.

Privació de llibertat

El contracte se suspèn en cas de privació de llibertat del treballador. La suspensió es manté mentre duri aquesta situació de privació de llibertat, amb reserva del lloc de treball, fins que hi hagi una sentència ferma.

- Si la sentència és condemnatòria s'extingeix el contracte de treball definitivament.
- Si la sentència atorga la llibertat provisional o definitiva, el treballador es pot reincorporar, sempre que es presenti el dia següent al de l'obtenció de la llibertat.

ATENCIÓ! Durant la suspensió, el treballador no es manté en situació d'alta a la Seguretat Social, ni el període computa a efectes d'antiguitat.

El treballador ha de comunicar a l'empresa aquesta situació, ja que no opera automàticament. La incompareixença injustificada pot comportar una baixa per abandonament del lloc de treball o acomiadament disciplinari.

Força major temporal

El contracte queda en suspensió per circumstàncies de força major, com ara en cas d'incendi, inundació, terratrèmol, explosió, guerra, etc.

En aquest cas, la suspensió del contracte exigeix la tramitació d'un **ERO** (Expedient de Regulació de l'Ocupació). Alhora, cal la comunicació a l'Autoritat Laboral i als representants dels treballadors.

La suspensió per aquest motiu es caracteritza per:

- Cal incorporar-se immediatament una vegada s'ha reprès l'activitat.
- Es manté el treballador d'alta a la Seguretat Social, alhora que continua cotitzant per les contingències comunes.
- Es pot percebre la prestació de l'atur, si escau.



- El període de suspensió computa a efectes d'antiguitat.

Exercici del dret de vaga

La suspensió de la relació laboral té lloc mentre el treballador exerceix el seu dret de vaga.

Els efectes de la suspensió pel treballador són:

- Pèrdua de la part proporcional de salari, pagues extraordinàries, temps de descans setmanal i dia festiu, si escau.
- No cotitza a la Seguretat Social, tot i que té dret a l'assistència sanitària.

Tancament legal de l'empresa

Té lloc quan l'empresari atura l'activitat productiva per alteracions col·lectives en la prestació de treball per tal de protegir les persones, béns o instal·lacions.

L'empresari ha de comunicar el tancament al Departament de Treball de la Generalitat en el termini de 12 hores.

Conseqüències legals:

- El treballador no té dret al salari.
- Situació d'alta especial en la Seguretat Social.
- No computa a efectes d'antiguitat.

La decisió es pot recórrer al Jutjat Social. Si el tancament és il·legal, els treballadors poden cobrar els salaris.

Incapacitat temporal

Suspensió del contracte de treball que té lloc quan el treballador es troba en situació d'[Incapacitat temporal](#) (IT) per:

- Malaltia o accident comú.
- Malaltia professional o accident de treball.

Durada: se suspèn la relació laboral durant un màxim de 12 mesos, prorrogable en 6 més. Passat aquest temps, s'extingeix la situació d'IT i s'ha d'examinar l'estat del treballador a efectes de la seva qualificació com a [incapacitat permanent](#), en el grau que li correspongui.

Durant la situació d'IT el treballador té dret a cobrar el subsidi corresponent:



Direcció General de Joventut

- **Malaltia o accident comú:**

Estar afiliat i en alta o situació assimilada en la data del fet causant.

Tenir cobert un període de cotització de 180 dies dins els 5 anys anteriors al fet causant, en cas de malaltia comuna (en cas d'accident comú no cal).

o Prestació: Els tres primers dies de baixa no es cobren. Des del quart dia fins al vintè, el treballador percep un 60% de la [base de cotització](#). A partir del vint-i-unè dia en percep el 75%.

- **Malaltia professional o accident de treball**

o Requisits: Estar afiliat i en alta o situació assimilada en la data del fet causant. No cal tenir cobert un període mínim de cotització.

o Prestació: El treballador percep el 75% de la base de cotització fixada des del primer dia de baixa.

Per conveni col·lectiu es pot millorar la quantia d'aquesta prestació.

Maternitat, Paternitat, adopció, acolliment preadoptiu o permanent

La maternitat suspèn la relació laboral durant 16 setmanes (18 en cas de part múltiple).

La paternitat suspèn la relació laboral durant 4 setmanes ininterrompudes, ampliables 2 dies per cada fill a partir del segon.

Risc durant l'embaràs

Suspensió del contracte de treball derivada d'una situació de risc durant l'embaràs, provocada per agents, procediments o condicions de treball del lloc desenvolupat per la treballadora.

Excedència forçosa

L'excedència pot ser forçosa o voluntària, però tan sols en el primer cas el treballador té dret a reserva del lloc de treball. L'excedència voluntària no és una causa de suspensió del contracte, i tan sols dóna una expectativa de dret a reingressar en cas de vacant.

Les situacions que poden donar lloc a una excedència forçosa són les següents:

- **Exercici de càrrec públic:** es pot sol·licitar per a la designació o elecció per un càrrec públic que impossibiliti el compliment del contracte.
- **Exercici de funcions sindicals:** per l'exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del càrrec representatiu.



- Compliment d'un deure públic: es pot sol·licitar en motiu del compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal, que impossibiliti treballar en més del 20% de les hores laborals, en un període de 3 mesos.
- Cura de familiars: Si bé es tracta d'una excedència voluntària, els efectes jurídics són els de l'excedència forçosa.
- L'empresari pot limitar l'exercici simultani d'aquest dret, per raons justificades de funcionament de l'empresa, si dos o més treballadors generen aquest dret pel mateix subjecte causant.

Raons disciplinàries

L'empresari pot sancionar els incompliments del treballador d'acord amb l'establert a la llei o conveni d'aplicació. La majoria dels convenis inclouen com una de les sancions la suspensió de treball i sou durant un període que varia en funció de la falta.

ATENCIÓ! Si no estàs d'acord amb la sanció, tens un termini de 20 dies per impugnar-la.

Durant la suspensió, l'empresa no està obligada a mantenir el treballador d'alta a la Seguretat Social ni a cotitzar per ell.

Causes econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció

La suspensió té lloc a iniciativa de l'empresari per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, seguint un procediment establert legalment. La mesura s'autoritza si és necessària per a la superació d'una situació conjuntural de l'activitat de l'empresa, com per exemple una situació temporal de crisi, caos organitzatiu, etc.

Durant aquest temps pots optar a la percepció de l'atur.