

# **SOBRE LA SUSPENSIÓN Y CIERTAS CAUSAS DE EXTINCIÓN CONTRACTUAL**

## **[Comentario a la STSJ Canarias -Las Palmas- de 20 marzo 1998 (AS 1664)]**

Lourdes Mella Méndez\*

Universidade de Santiago de Compostela

Tarea en extremo delicada y nada fácil es la de la configuración jurídica de la inasistencia del trabajador a su puesto de trabajo, pudiendo estarse *a priori* ante una suspensión por mutuo acuerdo, diversas figuras extintivas (también por mutuo acuerdo o voluntad unilateral de aquél, como son el abandono o la dimisión) e, incluso, una conducta constitutiva de incumplimiento contractual grave y culpable [art. 54, núm. 2, a), ET; faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo], motivadora de despido. Los diversos e importantes efectos que la opción por una u otra calificación conlleva aconsejan un atento y profundo análisis de las circunstancias concurrentes, tanto objetivas como subjetivas, en aras al acierto en aquélla.

### **1) ANTECEDENTES DE HECHO**

En el caso de autos, el trabajador, tras un proceso previo de incapacidad laboral transitoria y posterior invalidez provisional, es declarado, por resolución de la Dirección provincial del INSS de 5 de junio de 1994 y a causa de enfermedad común, inválido permanente total para su profesión habitual. Posteriormente, su estado de salud es objeto de revisión, reconociéndosele de nuevo plena capacidad física para trabajar (resolución de 29 de enero de 1997), en vista de lo cual aquél se persona en la empresa

---

\* Doctora en Derecho. Profesora Asociada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

dos días después de serle comunicada su nueva situación laboral (5 de marzo de igual año). Ante la falta de ocupación efectiva, el trabajador formula papeleta de conciliación frente a la empresa por lo que entiende un despido. Celebrada el 25 de marzo, aquélla concluye con avenencia al manifestar la demandada que no existió tal despido ni siquiera intención del mismo, sino falsa creencia en la persistencia de la incapacidad del trabajador, debida a la ausencia de aportación de documento alguno en orden a la acreditación de su nuevo estado. Por ello, aclarada la confusión, se invita a aquél a la reincorporación a su puesto de trabajo "desde ese mismo día", adjuntando el documento en cuestión.

La personación del trabajador en la empresa al día siguiente (26 de marzo) tiene por único objeto poner en conocimiento del empresario la imposibilidad de cumplir con la prestación laboral de forma inmediata, dado el repentino empeoramiento de su estado de salud ("dolores de columna que le impiden trabajar"), así como su intención de hacerlo tan pronto como se encuentre en condiciones para ello. La empresa no exige la reincorporación inmediata ni fija plazo a la misma, reiterando su voluntad de aceptarla. Sorprende, por ello, que aquélla posteriormente se niegue a recibir los partes de baja y confirmación relativos a la nueva situación del trabajador (14 de abril), de cuya veracidad la intervención quirúrgica que en un centro hospitalario se le practica no permite dudar. Ante tal negativa de la empresa, aquél vuelve a demandar a ésta, previo acto de conciliación sin avenencia, por despido, declarándose éste improcedente por sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Las Palmas de 11 de septiembre de 1997. Interpuesto recurso por la demandada y estimado por la STSJ Canarias (Las Palmas) de 20 de marzo de 1998, cit., se revoca la sentencia de instancia y absuelve a aquélla de lo imputado en la demanda, entendiéndose suspendida la relación laboral de mutuo acuerdo.

## **2) ANÁLISIS JURÍDICO-LABORAL DE LOS MISMOS**

### **A) Sobre la preferencia absoluta para el reingreso**

Sobre que la incapacidad temporal (anteriores incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional) es causa de suspensión [art. 45, núm. 1,

c), ET], así como que la incapacidad permanente total lo es de extinción del contrato [art. 49, núm. 1, e), *ibíd.*], no cabe duda alguna. Con todo, existe algún supuesto en que esta incapacidad permanente no implica tal efecto, aquél en que, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador previsiblemente va a ser objeto de revisión por una mejoría tal que permita su reincorporación al puesto de trabajo, en cuyo caso subsiste la suspensión de la relación laboral -con reserva de aquél- durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que la incapacidad permanente se haya declarado (art. 48, núm. 2, ET). Dicha previsión, que reviste un carácter claramente tuitivo de los intereses del trabajador cuya situación de incapacidad se prevé recuperable (manteniendo la reserva de su puesto de trabajo, lo que, a su vez, puede servir de aliciente a la mejoría) no resulta aplicable en el caso de autos, dado que en el momento en que se procede a la revisión de la situación de aquél, declarándole nuevamente capaz, ya habían transcurrido más de dos años desde el inicio de la invalidez permanente (5 de junio de 1994 y 29 de enero de 1997, respectivamente). Ahora bien, el hecho de que se esté ante una pura y simple extinción contractual y de que no exista el derecho a reserva de plaza inherente a la suspensión, no elimina para el trabajador toda posibilidad de volver a la última empresa en que prestó servicios. Ciertamente, el art. 2º, núm. 1, RD 1451/1983, de 11 de mayo, sobre empleo selectivo y fomento de empleo de trabajadores minusválidos, prevé, en relación con los que -tras recibir las prestaciones de rehabilitación profesional- se recuperen de su incapacidad permanente total, la "preferencia absoluta" para su readmisión en la última empresa y en la primera vacante que en su categoría o grupo profesional se produzca. Dicha preferencia se ejercita frente a cualquier trabajador, ajeno o no a la empresa.

La efectividad de dicha previsión requiere que los trabajadores beneficiarios de la misma comuniquen al empresario y a los representantes del personal, dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud del organismo correspondiente, su nueva situación y disponibilidad para reiniciar la prestación de servicios (art. 3º, núm. 1, *ibíd.*). El plazo en cuestión se prevé como derecho del trabajador, por lo que, dentro del mismo, éste puede elegir día para informar de su situación, sin que quepa apreciar negligencia o falta de voluntad de reincorporación por el hecho de que la información se efectúe en el último. Ahora bien, transcurrido el plazo sin informar, se entiende que

el interesado desiste definitivamente de su derecho a la reincorporación, lo que no impide una futura prestación de servicios para la empresa, aunque bajo una nueva relación laboral y sin ningún tipo de preferencia. Si bien el referido art. 3º alude a la mera "comunicación" de la nueva situación (1), parece claro que, ante la existencia de vacante, el trabajador debe proceder a la reincorporación efectiva, so pena de entenderle desistido de su derecho. En el supuesto comentado, el trabajador comunicó personalmente su nueva situación, trasladándose hasta el propio centro de trabajo, y con la diligencia suficiente (dos días después de ser informado de la revisión de su situación). Ello podría llevar a que en un primer momento la demanda por despido se entendiese fundamentada -aunque en los antecedentes de hecho no se manifiesta expresamente- en la negativa del empresario a la reincorporación a pesar de la existencia de vacante. Dicha interpretación se justificaría en la obligación principal que sobre éste recae de poner en conocimiento del trabajador recuperado la existencia de vacantes de igual o inferior categoría a la suya, por lo que, de no existir éstas, no se estaría ante un despido, sino ante una lógica negativa a la reincorporación y consiguiente restauración de la relación laboral por voluntad unilateral del trabajador, dada la previa extinción de la misma a causa de su incapacidad permanente total. Pues bien, de los datos de hecho transcritos (2) se deduce que la negativa a la reincorporación obedece al incumplimiento por el trabajador de un mero trámite formal: la no acreditación de la recuperación de su plena capacidad física para trabajar, por lo que el empresario todavía le entiende incapacitado. Aclarada la confusión en el acto de conciliación, éste muestra su plena disposición a aceptar la reincorporación de aquél, con la única condición de que aporte la documentación relativa a su nueva situación, lo que parece corroborar la existencia de vacante. Con todo, si esto fuese así, tanta crítica merecería el apresuramiento en la presentación de la demanda de despido

---

(1) Sin embargo, el art. 48, núm. 3, ET, exige, en relación con varios supuestos de suspensión, la reincorporación del trabajador en el citado plazo.

(2) Antecedente de hecho segundo, III: "con fecha de 5 marzo de 1997, el actor se personó en su puesto de trabajo, no dándosele ocupación efectiva. Formulada papaleta de conciliación por despido, se celebró el referido acto ante el SMAC el día 25º de igual mes y año, "que concluyó con avenencia, aduciendo la empresa que no le despidió, sino que no se le presentó documento alguno que acredit(ase) el alta, invitándole ..., desde ese mismo día, a reincorporarse a su puesto de trabajo presentando a la empresa el documento" correspondiente sobre la extinción de "la invalidez".

por el trabajador como la falta de requerimiento por el empresario de la posterior aportación de la correspondiente documentación, con la que fácilmente se podría haber evitado el conflicto.

Frente a lo dicho, en el fundamento de derecho tercero de la STSJ comentada se manifiesta que no existe un “*animus extintivo*” de la relación de trabajo por parte de la empresa, pues, “sin tener que hacerlo, le ofrece un nuevo puesto de trabajo cuando ya la relación laboral se encontraba extinguida”, por aplicación del art. 49, núm. 1, e), ET, y “obrando de buena fe le reconoce la continuidad de la relación laboral”, después de un “acto de conciliación en el que *para nada se habla de la existencia de vacante de su categoría o similar*”, como exige el art. 3º, núm. 1, RD cit. El hecho de que se aluda al ofrecimiento de un “nuevo” puesto de trabajo, a la no obligación de hacerlo y a que en el acto de conciliación ni se valorase la existencia de vacante permite considerar que el reinicio de la relación laboral se produce por vía diferente a la del referido art. 3º RD. Ciertamente, el empresario acepta, voluntariamente y de “buena fe”, el inicial ofrecimiento del trabajador para prestar servicios, por lo que en la libre concurrencia de las voluntades de ambas partes encuentra su causa el reinicio de la relación laboral. Desde la legalidad del RD en cuestión, el trabajador sólo tendría derecho a continuar con la prestación de servicios si existiese vacante, en cuyo caso el empresario no podría rechazar aquélla, so pena de incurrir en despido.

Por lo demás, de existir vacante y producirse la reincorporación en virtud de lo dispuesto en el mencionado RD, ésta tiene que efectuarse con el mismo carácter que tenía la relación laboral primitiva, sin que pueda cambiar el tipo de contrato o su duración, aunque sí el lugar (3). Precisamente respecto de éste, el art. 3º, núm. 2, RD dispone que, cuando la empresa tenga varios centros de trabajo y la vacante que exista implique cambio de residencia, el trabajador podrá optar entre ocuparla o esperar a que exista otra en el centro de trabajo del lugar de su residencia. De optarse por el traslado, mantiene su preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría o grupo que surja en el centro de aquélla. Por lo demás, el empresario

---

(3) El mismo criterio se observa en relación con el derecho preferente del excedente voluntario. Cfr. SALA FRANCO *et altri*: *Derecho del trabajo*, 11ª edic. (Valencia, 1997), p. 638.

sólo queda liberado de su obligación de readmisión cuando el trabajador rechaza un puesto de trabajo de igual categoría a la suya, no inferior, salvo de no haberse recuperado plenamente para su profesión habitual (art. 3º, núm. 1, *in fine*, cit.), lo que no es el caso.

### **B) Sobre la suspensión contractual**

Reiniciada la relación laboral por la voluntad concurrente de las partes manifestada en el acto de conciliación, el trabajador se persona en la empresa al día siguiente de aquélla (26 de marzo) para manifestar la imposibilidad de comenzar de forma inmediata con la prestación de servicios, dado el repentino empeoramiento de su estado de salud. Aunque en ese momento la empresa mantiene su firme voluntad de reincorporar al trabajador, posteriormente no acepta los partes de baja y confirmación relativos a su nueva situación. Ante lo cual, aquél impugna lo que entiende es un despido -que estimo tácito-, manifestándose la voluntad extintiva a través de la negativa a recibir los referidos partes.

No se comparte el argumento alegado por la empresa, en orden a la impugnación de la sentencia de instancia que calificó de improcedente el despido en cuestión, relativo a la inexistencia de éste y correlativa extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del trabajador, concretamente por abandono. Ciertamente, de los hechos declarados probados en ningún momento se deduce la existencia de la intención clara e indubitada (*animus*) de aquél de extinguir su relación laboral, requisito principal de la referida vía de extinción. La conducta del trabajador ni siquiera admite vacilación sobre cuál es su posición, poniéndose de relieve al personarse en la empresa, tanto dentro del mes siguiente (concretamente, dos días después) a la notificación de la revisión de su situación como al aceptársele su posterior reincorporación en aquélla, en este caso con el fin de informar de su deseo de iniciar la prestación de servicios tan pronto como su salud se lo permitiese. Claro lo anterior, menos aún cabe considerar la existencia de otras posibles figuras como la dimisión o el incumplimiento contractual justificativo de despido disciplinario, aquélla porque requiere preaviso y éste gravedad e imputabilidad, requisitos que en el supuesto analizado ni se cuestionan. El hecho de que

la STSJ aluda en ocasiones a la dimisión obedece a una criticable utilización del referido término como sinónimo del de abandono.

Cuando el trabajador se persona en la empresa para informar al empresario sobre el empeoramiento de su estado de salud y deseo de reincorporarse tan pronto éste se lo permita y aquél pacíficamente acepta tanto la situación como la futura prestación de servicios se está aceptando también la suspensión de la relación laboral en vigor, nacida por acuerdo de las partes en conciliación. Coincide, así, el nacimiento de la relación laboral (25 de marzo) con la suspensión de la misma (26 de igual mes), sin que aquél se condicione a la efectiva prestación de servicios. En virtud de lo dicho, resulta criticable -una vez más- la literalidad de la STSJ cuando señala que se está ante una relación laboral que, “después de extinguida, por mutuo acuerdo pasa a la situación” de suspendida”, pues la suspensión de lo que sea se condiciona a su previa existencia, sin que pueda suspenderse lo ya extinguido o inexistente.

El juego de dicha figura responde a una tendencia protectora de la vida del contrato, pues, ante el surgimiento de esta o cualquier otra circunstancia que impide temporalmente a una de las partes (trabajador) el desenvolvimiento de su prestación, aquélla libera a la otra (empresario) -con la misma limitación temporal- de la suya, en lugar de autorizarla a resolver el contrato por incumplimiento. Como efecto característico de la suspensión, las partes quedan exoneradas temporalmente de sus obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, lo que no impide que subsistan otros derechos, señaladamente los de buena fe que recaen sobre el trabajador y que, vulnerados, pueden justificar un posterior despido.

Aunque, como es sabido, la incapacidad temporal del trabajador es causa frecuente de suspensión del contrato [art. 45, núm. 1, c), ET], en el caso de autos ésta tiene una diferente: la voluntad concurrente del trabajador y empresario [ibid., letra a)], limitándose dicha incapacidad a actuar como causa última de aquélla. En efecto, el contrato no se suspende por incapacidad temporal, sino por acuerdo de las partes manifestado tácitamente. El que la suspensión opere por una u otra causa tiene su importancia, pues aquéllas implican regímenes diferentes, en este caso el pactado por las partes. Así, el derecho del trabajador a reserva de plaza, efecto general de la suspensión (art.

48, núm. 1, ET), sólo existirá cuando así se haya acordado. En el caso analizado, aunque la voluntad de suspender el contrato no se revela expresamente, de la conducta del empresario se deduce claramente su intención de reservar al trabajador su puesto de trabajo. Ciertamente, de ningún otro modo cabe interpretar su falta de oposición o condicionamiento ("manteniéndose firme la voluntad" de proceder a la reincorporación) (4) a la declaración del trabajador en la que informa de su situación y deseo de presentarse al trabajo tan pronto como ésta se lo permita. En mi opinión, los términos utilizados son suficientemente claros, por lo que si el trabajador hubiera solicitado el reingreso, cualquier conducta obstruccionista o dilatoria (v. gr., no contestación a la reiterada solicitud de aquél o alegación de ausencia actual de vacante) hubiese podido impugnarse como despido. Además, el período transcurrido en suspensión computaría a efectos de antigüedad.

Ahora bien, aun sin previa solicitud de reincorporación, entiendo que ese despido tácito se produce igualmente cuando el empresario se niega a recibir los partes de baja y confirmación que acreditan la situación del trabajador. No se comparte, pues, la posición del Tribunal *ad quem*, según la que la negativa de la empresa a la recepción de los referidos partes no implica "un acto unilateral de extinción de la relación de trabajo, puesto que ésta no estaba vigente, sino suspendida". El juego de la suspensión sólo implica la desaparición temporal de las recíprocas prestaciones de las partes, no de la relación laboral, por lo que ésta puede ser objeto de extinción por cualquiera de aquéllas. De hecho, si ésta se hubiese notificado por escrito, la fecha de efectos del despido coincidiría con la de la recepción por el trabajador de la comunicación escrita, salvo que por cualquier otra vía hubiese tenido conocimiento de su despido.

En fin, ante la criticable imprecisión de la que -tanto en el uso de los términos como de los conceptos- hace gala la sentencia de TSJ, la valoración positiva se reserva para la de instancia.

---

(4) Antecedente de hecho cuarto, *in fine*.