

CAPITULO VII

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 20º.- Excedencias y suspensiones del contrato de trabajo.

1. Excedencias voluntarias.

Todo trabajador con antigüedad en la Empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, no siendo ésta inferior a un año ni superior a tres.

El tiempo que dure la situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

La solicitud de reincorporación deberá efectuarse con un mes de antelación.

Si el trabajador no solicitase el reingreso antes de la terminación de la excedencia y en el término señalado, perderá su derecho preferente a ocupar la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa, extinguiéndose así todos los derechos y obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.

El derecho preferente a la reincorporación sólo cederá ante el de otro trabajador de igual o similar categoría a la suya, afectado por expediente de regulación de empleo con extinción del contrato, posterior a la fecha de inicio de la excedencia y anterior a la fecha de solicitud de la incorporación.

Disfrutado ya por el trabajador un periodo de excedencia, no podrá ejercitar nuevamente el derecho a otro, si no han transcurrido como mínimo cuatro años a contar de la fecha de terminación del periodo de excedencia anteriormente disfrutado.

Los plazos de solicitud se acomodarán a los establecidos para el cese voluntario del trabajador.

2. Excedencias por maternidad, paternidad y adopción.

Por causa de la atención de hijos, naturales o adoptivos, los trabajadores tienen derecho a un período de excedencia no superior a tres años a contar desde la fecha del nacimiento de aquéllos.

Los sucesivos hijos darán derecho a nuevos períodos de excedencia, que pondrán fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, y a partir del inicio de la situación de excedencia por esta causa, el excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que este tiempo le sea computado a efectos de antigüedad.

Finalizado este primer período y hasta la conclusión de la situación, ésta se rige por las normas comunes precedentes de la excedencia voluntaria, manteniéndose en consecuencia el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría y grupo profesional que hubiera o se produjeran en la Empresa.

3. Suspensión del contrato por maternidad y adopción de menores.

La suspensión en el supuesto de parto tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores la parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el caso de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/1989, de 3 de marzo.

Art. 21º.- Permisos sin sueldo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por mutuo acuerdo de trabajador y empresa, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al reintegro una vez venza el término pactado, cualquiera que sea el tiempo convenido, que ha de ser cierto.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, el tiempo de la misma se considerará de servicio a efectos del devengo del complemento retributivo por antigüedad y para cualesquiera otros derechos dimanantes de la permanencia en la prestación de servicios, y el trabajador no podrá durante su vigencia efectuar prestación laboral por cuenta ajena o profesional por cuenta propia en actividades de hospitalización, consulta y asistencia médica y análisis clínicos, salvo autorización expresa de la Dirección del Hospital en respuesta a petición motivada del interesado.

La no reincorporación del trabajador sin previo aviso y causa justificada, a la conclusión del período de suspensión convenido, determinará la extinción del contrato por dimisión del ausente y el cese del sustituto que interinamente hubiera ocupado el puesto de trabajo o compensado la necesidad personal.

■