

LA CONFIGURACION JURIDICA GENERAL DE LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

por José VIDA SORIA

I. DEFINICIÓN Y DELIMITACIÓN DEL TEMA

A) *Significado jurídico de la figura suspensiva*

La suspensión responde, en su significado último, a una tendencia orientada hacia la protección de la vida del contrato y por ello a la protección de los intereses que las partes plasmaron en él al celebrarlo. Aparece, en efecto, aquélla como un método ideado por la normativa para prolongar la vida del contrato, para lograr su supervivencia, cuando la interrupción de las prestaciones objeto del mismo haría presumir cercano el definitivo desenlace, una extinción del vínculo, en atención a esa falta de base que para aquél supone la ausencia de actualización de su objeto mismo.

Suspensión es, pues, una vicisitud por la que puede atravesar el contrato, que en un determinado momento encuentra no cumplida la normal ejecución de las prestaciones objeto del mismo. Generalmente, en ese caso, los criterios de aplicación serían los extintivos del vínculo, en consideración a su presumible inutilidad; sin embargo, y dentro de esa misma mecánica, aparece, como medida previa, y en determinados supuestos, la suspensión, que, dejando intacto el contenido virtual del contrato, da al presupuesto fáctico (la interrupción de la prestación) una solución provisional, que anula las posibilidades extintivas, produciendo, a su vez, una situación nueva en la vida del contrato, que es la suspensión en sí. Superadas en su momento las circunstancias que la producen, la vida del contrato o reanuda su normalidad o se ve abocada a soluciones ya de carácter puramente extintivo (1).

(1) Se podría objetar la expresión «suspensión del contrato» atendiendo a que los elementos constitutivos del mismo no están suspendidos; ni el consentimiento, ni la causa del mismo se encuentran, desde luego, afectados por el supuesto; por su parte las prestaciones objeto del mismo no desaparecen sino que no se ejecutan. (Es por ello por lo que BAYÓN CIJACÓN-PÉREZ BORJA: *Manual de Derecho del Trabajo*, vol. II, página 497, han hecho notar acertadamente que la suspensión afecta sólo a la ejecución del contrato. Algún autor muestra su preferencia por la expresión «suspensión de los efectos del contrato». Admitimos, en cierto modo, la convencionalidad del término que utilizamos; preferimos, no obstante, la primera expresión, pues creemos que

No es, estimamos, la figura exclusiva creación de, y para, el contrato de trabajo; la suspensión cabe dentro de un sistema contractual sin calificaciones. La finalidad protectora a la que tiende la suspensión es admitida en el sistema general, tanto por medio de la suspensión misma como por otros métodos jurídicos que comparten con ésta su última finalidad, antes señalada; es el caso típico de las «moratorias» que los sistemas contractuales conocen como excepciones a su mecánica general (2). Evidente es, sin embargo, que la suspensión tiene en el ámbito general unas posibilidades muy restringidas y que su carácter excepcional resulta acentuadísimo; no obstante ello, repetimos que la posibilidad de su existencia es real. Hay que observar de todos modos cómo es en el campo de acción de algunos contratos (de los denominados especiales y particularmente en el de trabajo) en donde la figura suspensiva aparece regulada directa y claramente (3) (ejemplo típico en el Derecho español es el del artículo 119 de la Ley de Arrendamientos urbanos, Decreto 13 abril 1956); ello quizás porque son consideraciones de tipo extra-jurídico las que han estimado que una armonía de las partes que se vinculan en ellos no puede ser lograda, en determinados supuestos anormales, de otro modo mejor que por medio del fortalecimiento del contrato; es a ello a lo que se ha aludido alguna vez hablando de la «dureza» y flexibilidad del contrato de trabajo.

II. LA REALIDAD JURÍDICO POSITIVA

A) *Las reglas del Derecho común*

Hemos afirmado la existencia de supuestos suspensivos dentro de la normativa común; ello no parece discutido por los autores que admiten y estudian la suspensión, aunque alguno de ellos omite este punto y su posibilidad (4).

La aparición del fenómeno suspensivo puede exponerse por medio del siguiente resumen:

En los contratos con prestaciones recíprocas el Derecho ha entendido la necesidad de proteger la equivalencia de las prestaciones, advirtiendo, claro está, que el principio de autonomía de la voluntad, rector en la celebración del contrato, hace que esa equivalencia digna de protección jurídica exista siempre que las partes subjetivamente ha-

las otras dos reconducen a ella, describiendo su contenido. Procedería en puridad hablar de «suspensión parcial de los efectos del contrato», o bien de «suspensión parcial de los efectos del contrato», o bien de «suspensión parcial de la ejecución del contrato».

(2) Ejemplos de moratorias existen muchos en nuestro Derecho (vid. para la agricultura las Ordenes de 3 de septiembre de 1937, 30 de septiembre de 1937..., para efectos mercantiles el Decreto de 24 de julio de 1936..., etc.).

(3) Es ello lo que expresa P. DURAND en su *Traité du Droit de Travail*, tomo II, páginas 792-793, París, 1950, cuando habla de «una tendencia profunda del Derecho del trabajo que extiende los casos de suspensión en detrimento de los de resolución».

(4) Vid. nota 3 y en general la doctrina que después se cita. R. CORRADO: *La nozione unitaria del contratto di lavoro*, Torino, 1956, pág. 160, orienta su discurso en sentido general contrario a la admisión de la figura incluso en el Derecho del trabajo.

yan estimado su existencia y en consecuencia hayan celebrado el contrato (celebración válida, se entiende); la ley protege a las partes contra las alteraciones de esa equivalencia o, digámoslo mejor, de ese equilibrio subjetivamente establecido (5 y 6); con ello se está, pues, protegiendo en definitiva el principio de equilibrio de las prestaciones, o bien de «interdependencia de las prestaciones», en frase de Messineo (cfr. *Doctrina general del contrato*. Buenos Aires, 1952, tomo II, caps. XIV y XV). De este modo se actúa legalmente contra toda manifestación de desequilibrio; ésta puede aparecer bien al asumir la obligación derivada del contrato que se celebra (desequilibrio inicial), bien en un momento posterior a la conclusión del mismo (desequilibrio sobrevenido). A su vez, hay que observar ahora que el desequilibrio sobrevenido puede tener dos orígenes: el incumplimiento (en sentido amplio equivalente al de «no cumplimiento», es decir, sin ulteriores valoraciones) de una de las prestaciones o la excesiva onerosidad sobrevenida de la ejecución de una de las prestaciones.

Cuando el desequilibrio en cuestión provenga de un incumplimiento (no se olvide que nos movemos en el ámbito de las obligaciones recíprocas), el Derecho, independientemente de la culpabilidad del sujeto que no cumple su prestación y por razón exclusiva del principio del equilibrio de las prestaciones antes citado (7), concede al acreedor insatisfecho dos medios de defensa: una acción de resolución del contrato, extintiva del vínculo, por lo tanto (art. 1.124 del Código civil español: «La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe»), y una excepción de contrato no cumplido, de carácter negativo (art. 1.100 del Código civil: «... en las obligaciones recíprocas ninguno de los obligados incurre en mora si el otro no cumple...»). Todo ello, decimos, independientemente de la culpabilidad que puede apreciarse respecto de ese no cumplimiento, en cuyo caso procedería la adjunción de las acciones de resarcimiento de daños, si es que la prestación no pudiera ser ejecutada de modo coactivo. Prescindimos en nuestro razonamiento de estos supuestos de culpabilidad, para retener sólo la existencia de aquellos dos medios de defensa en los casos de incumplimiento no culpable, es decir, los supuestos de imposibilidad sobrevenida de la prestación; repetimos otra vez que a pesar de que se aprecie esta imposibilidad aquellos dos medios protectores subsisten a favor del acreedor insatisfecho.

Cuando el desequilibrio tiene su origen en la aparición de acontecimientos extraordi-

(5) El equilibrio de que se habla no supone necesariamente una equivalencia aritmética entre las prestaciones de las partes. El equilibrio protegido por el Derecho, advierte BARASSI: *Instituciones de Derecho civil* (Trad. española), Barcelona, 1955, volumen II, pág. 542, tan sólo es el resultado de la «contraposición de fuerzas» cualesquiera que sean, aunque una de las partes tenga que «adherirse».

(6) En los contratos de tracto sucesivo con obligaciones recíprocas la protección se reduce a la protección de la perduración del sinalagma, como expresa I. RIVA SANSVERINO en *Il lavoro nell'impresa*, Torino, 1960, pág. 466.

(7) El desequilibrio sobrevenido no es más que la ruptura del ligamen que las partes habían elaborado mentalmente entre sus dos posiciones (BARASSI, Op. cit., pág. 543); es por lo que no se tiene en cuenta para conceder esos dos medios de defensa el que el incumplimiento sea, o no, culpable; en efecto: en cualquier caso el equilibrio deseado se rompe.

narios e imprevisibles (excesiva onerosidad) que alteren la relación originaria existente, según tiene admitido la jurisprudencia en algunas ocasiones (aunque la doctrina discute la admisión del caso), la parte gravada por la excesiva onerosidad puede pedir la resolución del contrato (8).

Procede analizar los dos medios ofrecidos al acreedor insatisfecho para los casos de imposibilidad sobrevenida de la prestación constitutiva de su derecho.

Por medio de la acción de resolución, lo mismo que mediante otras medidas, el derecho tutelar de la parte perjudicada por un supuesto de incumplimiento. El acreedor insatisfecho puede optar por la resolución del contrato o la ejecución coactiva de la prestación; ello, sin embargo, no interesa para los casos de imposibilidad sobrevenida y no puede interesar en ningún caso cuando de prestaciones de hacer se trate, pues hemos de recordar la incoercibilidad natural de las mismas (9).

La acción de resolución, según decisiones de nuestro Tribunal Supremo, sólo tiene cabida cuando el incumplimiento tenga una mínima entidad (10); ello, sin duda, porque se estima que en otro caso se rompería el equilibrio «por exceso», es decir, que sería esta atribución excesiva de la posibilidad resolutoria la que viniera a romper el equilibrio que el mismo contrato por su existencia simple revela. Los criterios de suficiencia del incumplimiento no están específicamente predeterminados; podemos, sin embargo, decir que serán sustanciales (parcialidad o no del incumplimiento en sentido amplio) o temporales (duración del incumplimiento, ello sobre todo, y prácticamente en las obligaciones de tracto sucesivo); ello recordando que, por otra parte, nuestra jurisprudencia, al tratarse de la liberación del deudor por imposibilidad, estima que cuando esa imposibilidad sea parcial la liberación será correspondientemente parcial, y cuando lo sea temporal lo será del mismo modo temporal (Sentencias del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 1922 y 16 de mayo de 1941) (11).

Independientemente de la acción resolutoria, pero en la práctica en íntima relación con la misma, actúa la excepción de contrato no cumplido («exceptio non adimpleti con-

(8) Cfr. sentencias del Tribunal Supremo de 9 de noviembre de 1949, 11 de junio de 1951, 24 de septiembre de 1953 (citadas, por ejemplo, en la traducción de BARASSI que utilizamos). La admisión de la excesiva onerosidad como causa para la resolución de los contratos no es, ni mucho menos, unánime en nuestra doctrina. J. BELTRÁN DE HEREDIA: *El cumplimiento de las obligaciones*, Madrid, 1956, págs. 347 y sigs., niega taxativamente tal posibilidad y hace ver las consecuencias que para el sistema jurídico-privado tendría su admisión. Hay disposiciones aisladas, sin embargo, que la admiten, lo cual, desde luego, no produce una regla general. (Vid. J. OSSORIO MORALES en sentido expositivo de la dificultad de encaje de esta figura, *Lecciones de Derecho civil*, Granada, 1956, pág. 274 y sigs.). Adviértase la posibilidad de revisar las condiciones del contrato antes de ir a la resolución.

(9) Adviértase, desde ahora, que la acción de resolución, cuando opere en contratos de tracto sucesivo carece de efectos respecto de las prestaciones ya ejecutadas (Vid. F. MISSINEO: *Doctrina general del contrato*, vol. II, pág. 383, Buenos Aires, 1959).

(10) Cfr. sentencias del Tribunal Supremo de 10 de mayo de 1949, 9 de marzo de 1950 y 10 de junio de 1950, citadas por el traductor de BARASSI (tomo II, pág. 545).

(11) Cfr. también sentencias del Tribunal Supremo de 24 de noviembre de 1953 y 25 de marzo de 1904 (citadas por M. ALONSO OLEA: *El despido*, Madrid, 1953, pág. 44).

tractus», que existe junto a la «exceptio non ritae adimpleti contractus», de la cual no tratamos), en un sentido negativo frente a la positividad de la acción resolutoria.

El acreedor insatisfecho no cumple a su vez la prestación que debe, quedando defendido, sin embargo, por medio de la «exceptio», contra una posible actuación de la otra parte encaminada a hacer efectivo su derecho, que sigue existiendo no obstante el incumplimiento previo por su parte. La significación última de esa excepción es suspensiva de la prestación recíproca a la que no se cumplió, pues si bien conceptualmente no exige ese estado suspenso, su verdadera eficacia está en su operatividad durante el mismo; una prestación no se ejecuta mientras no se haga lo mismo con la otra; la «exceptio», por otra parte, es conservada por su titular hasta el momento en que se actúe la prestación que no fué ejecutada y mientras el contrato permanezca en vida (12).

Parece de este modo que proceda ahora la inclusión de la figura suspensiva dentro de esa regulación que hemos descrito. Aparecido el supuesto de hecho, la interrupción de una de las prestaciones de las recíprocas que formen parte del contenido de un contrato, y cuando el supuesto sea debido a una imposibilidad de tipo temporal o pasajero —que no libera al deudor de la misma sino en la medida de esa temporalidad—, no ha de haber lugar a la acción de resolución normalmente establecida y, por tanto, no hay lugar a supuesto extintivo alguno; ello sucederá cuando pueda preverse que, desaparecida la causa de imposibilidad, el contrato seguirá siendo apto para lograr la finalidad que intrínsecamente persigue (13). En estos casos (cuya aparición está prácticamente ligada a los supuestos de contratos de tracto sucesivo) podemos observar la existencia de supuestos suspensivos. No obstante, hay que reconocer la ambigüedad con que aparece la figura, desprovista de toda otra regulación y pendiente siempre de decisiones jurisprudenciales, que admitirán o no su existencia en la medida en que denieguen o no la acción de resolución ejercitada por el acreedor insatisfecho; respecto de su contenido podemos vislumbrar que interrumpida una prestación se habrá de interrumpir la otra, por virtud de la «exceptio non adimpleti contractus», manteniéndose, sin embargo, el vínculo contractual en vigor latente (14).

Evidentemente la figura que tratamos de vislumbrar está muy lejos de tener contornos satisfactorios; si existe, lo es por virtud de una visión doctrinal o jurisprudencial, interpretadoras ambas de la norma que silencia la posibilidad; sólo sabemos que

(12) Es este el sentido del art. 1.124 (Cfr. sentencia del Tribunal Supremo de 16 de enero de 1904).

(13) A ello alude F. MESSINEO: *Doctrina general del contrato*, Op. cit., vol. II, página 367.

(14) A estos efectos de la imposibilidad puramente añuden nuestra jurisprudencia según hemos visto y, dentro de la doctrina (F. PUIG PEÑA: *Tratado de Derecho civil español*, tomo IV, vol. I, Madrid, 1951, pág. 249; J. CASTÁN TOBEÑAS: *Derecho civil español, común y foral*, 8.ª edic., tomo III, pág. 156; vid. más directamente el comentario de PÉREZ GONZÁLEZ y ALGERIE al *Tratado de Derecho civil*, de INNOCENTIUS, KIPP, WOLF, tomo II, vol. II, caps. 3 y 4, págs. 168 y 241, Barcelona, 1935). Vid. también BARASSI, Op. y loc. cit., y MESSINEO, Op. y loc. cit. Más expresamente observando la evolución hacia más amplios supuestos suspensivos R. SAVATIER: *Cours de Droit civil*, tomo II, París, 2.ª edic., 1949, núm. 193; el autor refiere una sentencia de la Corte de casación francesa que «considera como regla general la suspensión de un contrato momentáneamente no susceptible de ejecución».

el supuesto de hecho incluye la interrupción temporal de las dos prestaciones objeto del contrato y que a pesar de ello el contrato puede quedar en vigor, suspendido. Hay que admitir entonces que la excepcionalidad de la figura adquiere un acentuadísimo carácter y que, en definitiva, su posibilidad no tiene otra eficacia que la de servir de base para que, dentro del sistema, y sin forzar sus estructuras fundamentales, quepa la aparición de regulaciones suspensivas conectadas con vínculos contractuales concretos. Ello es lo que sucede, por ejemplo, con la legislación de arrendamientos urbanos (artículo 119, citado antes) y con el contrato de trabajo particularmente; son éstos casos en que se ha advertido la necesidad de proteger la vida misma del contrato como medio más apto de lograr la armonía de los intereses de las dos partes implicadas en el mismo; para ello, lo hemos dicho, se «endurece» el vínculo, haciéndolo a la vez flexible de tal modo que pueda soportar, sin quebrar su resistencia, situaciones de anormalidad que en su momento podían hacerlo desaparecer. El ejemplo más típico de ello es el ofrecido por el contrato de trabajo.

III. LA SUSPENSIÓN EN EL DERECHO DE TRABAJO

A) *La peculiaridad de la figura*

Decimos, pues, que la suspensión adquiere especial peculiaridad y considerable trascendencia dentro de los límites acotados para el Derecho del trabajo en su regulación relativamente moderna (15). En principio se han aceptado las orientaciones del Derecho común, con la gran amplitud concedida para los supuestos resolutorios; pero ello como un paso preliminar, inmediatamente superado; superado a la vez por reglas análogas en diversos tipos de contrato y superado ampliamente después por la construcción jurídica de contrato de trabajo, como figura autónoma y especialísima.

a) Son —ello es evidente— consideraciones no jurídicas las que han condicionado esta superación, y ello no ya en el problema que nos ocupa, sino en todo el ámbito del Derecho del trabajo.

Y esa superación ha sido motivada en virtud de la consideración de que era especialmente interesante conservar el vínculo contractual que une a las partes; se estima de este modo que, tanto el trabajador como el empresario, y especialmente el primero, tienen interés —por los beneficios que ello les ha de reportar y los perjuicios que les ha

(15) La regulación positiva y minuciosa de los supuestos suspensivos empieza verdaderamente en el primer cuarto del siglo XX; al principio de éste ya se había atisbado soluciones concretas para los supuestos de enfermedad y accidente; después de la primera guerra mundial y por su consecuencia hacer aparición los supuestos suspensivos con origen en las movilizaciones militares y a partir de ahí es cuando empieza a configurarse la figura de un modo general; la admisión de la huelga como causa de suspensión data de esta misma época; los casos de maternidad adquieren contornos definitivos con la conferencia de Washington de 1919; en cambio, casos como los provocados por el ejercicio de cargos políticos o sindicales tienen su origen en el momento en que la negociación colectiva toma cuerpo y figura de un modo definitivo.

de evitar - en permanecer unidos por el acuerdo que ellos mismos concluyeron. Sin embargo, ello no es suficiente; porque resulta claro que en este caso el interés en la conservación del vínculo (dadas las circunstancias de mercado, que con mayor o menor intensidad siguen siendo las mismas desde el siglo XIX) es más acusado por parte del trabajador que por la del empresario. La situación desfavorable de aquél, ello es sabido, ha dado lugar a la aparición del denominado «Principio pro-operario», orientador en muchos casos de las construcciones jurídico-laborales (16). Es, a nuestro modo de ver, desde aquí desde donde hay que empezar a comprender la orientación peculiar de la figura suspensiva; nos parece evidente que su primitivo sentido está en ese principio, aunque por supuesto damos que con ello no se agota la investigación. En este caso lo que el principio pro-operario ha traído es la consideración de que el contrato de trabajo es para el trabajador algo más que un simple vínculo jurídico: es realización práctica de ese difuso «derecho al trabajo» constitucionalmente impuesto y en definitiva su medio de subsistencia (17). De este modo la figura suspensiva ha aparecido, y cada vez más se ha configurado, como un fenómeno que protege al trabajador, poniendo en segundo término los intereses del empresario e incluso las consideraciones puramente referidas a la causa del contrato en sentido técnico.

Realmente la suspensión no es el efecto único de todas esas consideraciones; constituye sólo un fenómeno que forma parte de una tendencia; a la tendencia la podemos denominar, por virtud de todas sus realizaciones prácticas, «principio de la estabilidad en el empleo»; sus manifestaciones son diversas y ni siquiera todas ellas se orientan a proteger el contrato contra el peligro de la desaparición (18), aunque sí es lo cierto que las de esa finalidad forman su base estructural y fundamental contenido (19).

Así pues, vemos cómo un principio general, difuso y discutido, ha cristalizado en otro más concreto, el de la estabilidad, el cual encierra en sí, como elemento básico, la

(16) No nos excedemos trayendo aquí este «principio pro-operario» de los estrictos límites que para él y su eficacia se han marcado (Vid. BAYÓN-PÉREZ BORJA: *Manual*, citada, vol. I, págs. 227 y sigs.; también más extensamente G. BAYÓN CHACÓN: «La seguridad jurídica y el Derecho del trabajo», en *Estudios al profesor Pérez Serrano*, Madrid, 1961, págs. 703 y sigs., vol. II.

(17) Las consideraciones en este sentido podrían llegar hasta lo puramente sentimental.

(18) Por ejemplo, J. PÉREZ SERRANO: «La estabilidad en el empleo», en *Suplemento de Política Social de la Revista de Estudios Políticos*, núm. 5, Madrid, 1947, págs. 49 y siguientes, estudia bajo este título los problemas del traslado coactivo del trabajador dentro de la misma empresa.

(19) P. BOGLIANO: *La estabilidad en el contrato de trabajo*, Buenos Aires, 1957, estudia el problema desde el punto de vista del despido casi exclusivamente. B. CAVAZOS PIORRES: «La estabilidad en las relaciones laborales», en *Revista de Derecho del Trabajo*, Madrid, núm. 51, mayo-junio 1962, págs. 33 y sigs., también se sitúa tras ese prisma extintivo. Del mismo modo E. BORRAJO DACRUZ: «La estabilidad del empleo en el Derecho brasileño», en *Revista de Derecho del Trabajo*, Madrid. I. KROTHSCHN: *Tendencias actuales en el Derecho del trabajo*, Buenos Aires, 1959, pág. 121, da un concepto de estabilidad limitado a la protección de supuestos extintivos. si bien advierte la inestabilidad de los límites conceptuales del caso. En el mismo sentido el concepto que da ERNESTO R. KATZ: «La estabilidad en el empleo», en *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, enero 1965, núm. 1, pág. 5.

tendencia a proteger la vida del contrato; ello a su vez se logra por medio de una serie de construcciones jurídicas (jurídico-positivas podíamos decir), una de las cuales es la correspondiente a la suspensión del contrato, peculiarizada ya laboralmente, y que aparece cuando la ejecución de su objeto (o de una de las prestaciones de su objeto) ha quedado interrumpida temporalmente por causa de la aparición de determinadas circunstancias.

b) La cristalización definitiva de las peculiaridades de la figura puede expresarse en principio diciendo que se trata de una intensificación de lo ya previsto, o bien admitido incidentalmente, en el sistema común.

Esta intensificación se manifiesta de varios modos: En primer lugar, por medio de una especial atención del legislador, que acepta la sugerencia suspensiva y le da positivamente cuerpo y estructura definidos; hay, en efecto, una regulación minuciosa de la posibilidad (que en el Derecho común aparecía vagamente, cuando no de un modo indirecto y accidental) formulada. Esta regulación específica afecta fundamentalmente a tres puntos concretos, para intensificar la operatividad de dos de ellos y debilitar la del tercero. En primer lugar se regulan expresamente supuestos suspensivos, casos concretos en definitiva que van a tener fuerza para suspender en su momento el contrato; se admite además una regla general favorable al fenómeno (20); así se establece como principio que imposibilidades sobrevenidas no imputables y de carácter temporal producen suspensión antes de llegar a ser causas aptas para justificar extinción del vínculo. Junto a ello, y respecto de los casos expresamente regulados, se ha ampliado el criterio temporal durante el que la situación suspensiva va a tener eficacia; se llega de este modo a estimar como imposibilidad con fuerza sólo suspensiva supuestos de dos años de duración; ello además, y respecto de los no previstos, permite ampliar el criterio temporal genérico (advertimos, sin embargo, que este criterio temporal es quizás el más relativo de todos); la regulación positiva comparada nos ofrece gran diversidad en la determinación del mismo; es, por otra parte, evidente que las oscilaciones entre los módulos temporales adoptados está en íntima dependencia con aquellas circunstancias de mercado de trabajo a que antes nos hemos referido; es más, ello está dependiendo de esas otras medidas, adoptadas para la protección material del trabajador, independientemente de la supervivencia del vínculo contractual; en definitiva, los criterios temporales concretos, en el sentido que ahora nos interesan, van a estar siempre dependiendo de la configuración y eficacia de las otras medidas que tengan la misma finalidad última que la suspensiva (seguros de desempleo, mercado de trabajo, etc.) (21).

El tercer punto de los que hemos enunciado como típicos de la peculiaridad laboral de la figura suspensiva se caracteriza por una debilitación de la regla general común; se trata, en otras palabras, de la introducción de quiebras en el rígido principio de la «*exceptio non adimpleti contractus*», o, mejor, en los efectos de irresponsabilidad pro-

(20) La admisión de esa regla general aparece negada generalmente por la doctrina italiana. Ello no es lo común en el Derecho comparado.

(21) A este fenómeno de interdependencia de las medidas de protección del contrato de trabajo y las económicas de protección del trabajador se ha referido ALONSO OLEA, en *El despido*, Madrid, 1968, págs. 97 y sigs., «estimamos aplicables sus observaciones al fenómeno que nos ocupa».

vocados bajo el amparo de ésta. Hemos visto el sentido negativo de la misma; aun en los supuestos en que la acción de resolución no aparezca o no pueda aparecer, aquélla sigue con plena virtualidad; de este modo, el acreedor insatisfecho no puede (desde el punto de vista en que nos ponemos) dar por resuelto el contrato, pero no ejecuta tampoco su prestación, sin que el deudor que no cumple pueda exigirselas. El principio se traspasa al contrato de trabajo aparentemente en su íntegra rigidez: de este modo se establece la suspensión, pero sin que el empresario se vea obligado a dar su contraprestación cuando el trabajador interrumpa la suya (22); el fenómeno es, sin embargo, aparentemente tan rígido porque inmediatamente, la ulterior normativa laboral, al dar concreción a las normas generales, adjunta en tales supuestos al ámbito de derechos del trabajador (23) la posibilidad de que éste exija determinadas prestaciones económicas por parte del empresario, acreedor insatisfecho; claro que esta posibilidad puede desaparecer, porque las determinadas circunstancias que en principio dan lugar a esa quiebra que supone la prestación empresarial sean tomadas en consideración desde otro punto de vista y sean objeto de protección por medio de sistemas de Seguridad Social concretamente (enfermedad, accidente, maternidad, paro involuntario); en estos casos la «exceptio» se mantiene, aunque la finalidad última (la protección económica del trabajador) de aquella quiebra en el «exceptio» se cumple por otro procedimiento. De todos modos, la posible ruptura de la «exceptio» de contrato no cumplido, aún existente en la normación positiva laboral —ello está claro—, no será sino parcial y relativa. Parcial, puesto que su aparición se debe a supuestos excepcionales a una regla general mantenida por la Ley de Contrato de trabajo (arts. 79 y 80); por ello, cuando no haya una referencia expresa de carácter derogatorio, habrá que estar al principio de la «exceptio»; relativa, en virtud de una consideración técnica; porque concretamente en los casos de una suspensión originada por defecto de la prestación del trabajador, no se puede decir que el empresario se vea obligado a dar salario en sentido jurídico en cuanto que éste requiere para su existencia una efectiva contraprestación de trabajo; así pues, si en estos casos no hay contraprestación, pues ello es el presupuesto de hecho, técnicamente no se puede hablar de salario; lo que el empresario dé será, en todo caso, una prestación substitutiva de la que contractualmente debe; si ello sucede así, la excepción de contrato no cumplido tiene que apreciarse existente desde un punto de vista estrictamente formal, aunque evidente resulta que la finalidad económica de equilibrio que orientó su nacimiento queda rota desde el momento en que se prescribe la dación de una prestación substitutiva a cargo del que teóricamente no debía nada y en la mayoría de los casos equivalente, en el sentido puramente económico, a la salarial (24); es por

(22) La afirmación así formulada es válida para el Derecho español, por virtud de la dicción general adoptada por los arts. 79 y 80.

(23) Esto sucede sólo en los supuestos de suspensión provocada por defecto de la prestación del trabajador.

(24) Algunos autores admiten la ruptura de la rigidez de la excepción de contrato no cumplido, admitiendo, pues, la ruptura del carácter conmutativo del salario; quizá sea esto lo que les lleva a no admitir diferencia entre suspensión e interrupción de la prestación de servicios no periódica (DE LITOLA: *El contrato de trabajo*, trad. de SERRÍS MELENDO, Buenos Aires, 1946, pág. 275; J. BALELLA: *Lecciones de legislación de trabajo*, trad. de T. MORENO, Madrid, 1938, pág. 311; A. MARCANTONIO: *Appunti di Diritto*

ello por lo que decimos quiebra parcial y relativa de una excepción, que en realidad, desde consideraciones estrictamente formales, sigue en pleno vigor.

Estos tres puntos concretos en los que ha cristalizado la peculiar orientación laboral a efectos suspensivos, son reconducibles a un denominador común; porque en definitiva la suspensión en el contrato de trabajo se está configurando en función de una tendencia única, no exclusiva del fenómeno suspensivo, consistente en un traslado de riesgos, que, según criterios de justicia normal y abstracta, debían pesar sobre el trabajador, hacia la esfera de ellos que tenga que soportar el empresario.

Las anteriores orientaciones han motivado la actitud determinada con que el Derecho del trabajo entiende tiene que enfrentarse a la figura suspensiva.

IV. CONSIDERACIONES CRÍTICAS

A) *La suspensión del contrato de trabajo*

Si, como ha quedado expuesto, la suspensión no es un fenómeno exclusivo del Derecho del trabajo, aunque en el ámbito del mismo sea donde la figura adquiera trascendencia, intentar una caracterización de ella es cosa que tiene que tener en cuenta lo que el fenómeno sea en el sistema general y a la vez notar las peculiaridades adjuntadas a esa esencia, para su funcionamiento en el orden laboral.

a) Las consideraciones de tipo terminológico desde luego que no pueden sufrir alteraciones por el calificativo de laboral que damos a los supuestos; si queremos plantearnos el problema, nuestra atención se tendrá que detener en los términos «suspensión» y «contrato», pero no en el calificativo de «laboral», que a estos efectos es irrelevante. Así, podemos ahora decir que ya nos hemos referido antes al problema, explicando nuestra preferencia por la expresión «suspensión del contrato», por encima de otras más estrictamente descriptivas, como podían ser «suspensión de la ejecución del contrato» (suspensión parcial de la ejecución del contrato, tendría que ser para ser completamente exacta) o «suspensión de los efectos del contrato» (suspensión parcial de los efectos del contrato); no aceptamos, por otra parte, la diferenciación hecha entre suspensión «absoluta» y suspensión «relativa» realizada por algún autor (25); sí nos detenemos, en cambio, para diferenciar los casos de suspensión e «interrupción de la prestación de servicios» por virtud de su distinto tratamiento legal.

b) La caracterización genérica del supuesto suspensivo, en el orden laboral, tiene que partir del sistema común, examinándolo, sin embargo, en función de las peculiaridades laborales que se le adjunen, como consecuencia de aquellas tendencias que quedaron en su momento analizadas.

Según ello podemos decir que son tres los puntos en que hay que detenerse. La

del lavoro, Milán, 1968, pág. 168; A. PALERMO: *Manuale di Diritto del lavoro e della sicurezza sociale*, Milán, 1967, pág. 314, y en general la doctrina alemana.

(25) Vid. G. ARDAT: *Corso di Diritto del lavoro*, vol. I, Milán, 1960, 2.ª ed., págs. 954 y siguiente, y en cierto modo RIVA, Op. y loc. cit.

temporalidad de la situación es el primero; la misma esencia del fenómeno es temporal; no se puede concebir la figura sin esa limitación. La temporalidad de la figura está determinada por la temporalidad de la causa que pueda producirla, y ésta viene dada por la misma esencia del supuesto concreto; así, pues, sólo pueden tener causas suspensivas aquellas que encierren dentro de sí una idea de provisionalidad en su existencia (de imposibilidad temporal, se podría decir); sin embargo, ello no es suficiente; la temporalidad así concebida tiene que tener un límite previo, «breve» (sistema común), «prolongado» (típico del Derecho del trabajo), un límite, en definitiva, cuya concreción exacta aquí no interesa, porque ello no supone más que un criterio cuantitativo incapaz de por sí de configurar diferencias cualitativas (26). Temporalidad, pues, de la situación como característica genérica; temporalidad «amplia» de la figura en el contrato de trabajo, como modificación peculiar.

La suspensión, por otra parte, presupone la interrupción de una de las prestaciones objeto del contrato y, en consecuencia de la misma, la interrupción de la obligación recíproca. La suspensión, pues, entraña una situación de inejecución de las prestaciones objeto del contrato; «de las prestaciones fundamentales», debemos apuntar inmediatamente, para el contrato de trabajo; porque sabido es que en él existen otras prestaciones que podemos denominar gráficamente «laterales» y que siguen su curso (27). Ello es consecuencia del tercer punto de caracterización; porque se admite como de esencia para el fenómeno que la suspensión afecta a la ejecución del contrato y no al vínculo mismo (28); no se ejecutan las prestaciones que resultan imposibles ni las que se corresponden con ellas (trabajo-salario), y, sin embargo, el contrato sigue en vigor, el vínculo permanece; la concreción legal y la multiplicidad de ese contenido «lateral» del contrato de trabajo acentúa aquí la peculiaridad de la característica para la figura suspensiva laboral; aquí se interrumpen las prestaciones fundamentales y continúa, sin embargo, el vínculo en pleno vigor; así, pues, habrá de continuar en vigor, tiene que continuar en vigor la parte del objeto del mismo que no se haya hecho imposible o que no se corresponda con las prestaciones que han devenido a esa situación temporal. Se puede afirmar de este modo que la peculiaridad de la figura derivada de estos dos puntos tampoco es esencial, puesto que el principio ese de «continuidad del vínculo» no es exclusivo de las construcciones laborales; será en todo caso de «amplitud». Ello nos hace concluir, en principio, que la figura suspensiva en el Derecho del trabajo encierra peculiaridades ciertamente, pero que estas peculiaridades son en principio de «intensidad» sobre la construcción común, intensidad que supone un acudir a la llamada de aquellas consideraciones citadas en favor de la situación del trabajador, por medio de la tras-

(26) Hemos colocado antes el fenómeno del aumento de duración de los supuestos suspensivos laborales como muestra de una tendencia peculiar al ordenamiento laboral; ese mismo carácter no sirve después para caracterizar la figura una vez formada jurídicamente.

(27) Admitimos, desde luego, la incorrección que puede suponer «laterales» a las prestaciones distintas del salario y el trabajo; admítase de todos modos el término como puramente gráfico y en función de lo que en el contexto se expresa.

(28) Vid. expresamente BAYÓN CHACÓN-PÉREZ BOTIJA: *Manual* cit., vol. II, pág. 497; también J. PÉREZ IÑERRO: *Instituciones de Derecho español de trabajo*, Madrid, 1949, página 200.

lación de ciertos riesgos, lo cual va a producir —se estima— una nivelación en la situación de las partes ligadas por el contrato.

c) Según todo ello, al intentar una definición de la figura tenemos del mismo modo que admitir que su peculiaridad venga dada simplemente por el calificativo «laboral» que le adjuntamos. Y según ello podríamos definir la suspensión del contrato diciendo que se trata de una situación anormal por la que el mismo atraviesa, caracterizada por la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales y la continuidad del vínculo jurídico.

B) *Suspensión por causas que afectan al empresario y suspensión por causas que afectan al trabajador*

El que la suspensión en el contrato de trabajo suponga una intensificación en lo ya previsto, o incluíble, dentro de un sistema común, no quiere decir que su realización práctica se asemeje a ésta; la figura en abstracto desde luego que no puede tener sino ese matiz de intensidad; su realización práctica —precisamente como consecuencia de ese matiz de intensidad— tiene que diferenciarse notablemente; ello es lo que será objeto de nuestra atención desde ahora.

Antes, sin embargo, por la limitación que el título elegido nos impone, debemos hacer una distinción.

Si el fenómeno suspensivo tiene como presupuesto de hecho la interrupción temporal y no imputable de una de las prestaciones objeto del contrato recíproco (y de ejecución continuada), evidentemente utilizando un criterio descriptivo sin más pretensiones podríamos diferenciar dos órdenes de causas suspensivas: las que tienen su origen en la prestación del empresario y las que lo tienen en la interrupción de la prestación del trabajador. Cuando del contrato de trabajo se trata, la diferenciación así formulada contiene en sí más trascendencia que autorizando y aconsejando su estudio por separado, en base a la distinta consideración doctrinal y legal de los supuestos.

a) Claro está que esos dos órdenes tienen forzosamente que compartir elementos básicos no diferenciados, al modo que la suspensión en el derecho del trabajo hace con la que pueda aparecer en el sistema común. En definitiva, ello es obvio, la suspensión, una vez venida a la realidad, será siempre eso: una situación anormal del contrato, tanto si su origen está en la prestación del empresario como si lo está en la del trabajador; por su parte, y en ambos casos, la suspensión seguirá siendo un medio con una finalidad última de carácter unívoco: la protección de la vida del contrato, que sufre en su estructura la acción de un defecto jurídico; las orientaciones generales motivadas de las peculiaridades jurídico-laborales que se adjuntan a la figura suspensiva son, por su parte, comunes a los dos órdenes de causas. Es por ello por lo que, antes de tratar este problema, lo hemos hecho con los anteriores, sin hacer entonces diferenciaciones en este sentido.

La puesta en práctica de esas tendencias y esos caracteres generales se diferencia en función del origen del presupuesto de hecho: la interrupción de una prestación o de la otra.

b) Los supuestos, pues, se diferencian por virtud de un diverso tratamiento jurídico concreto. Ya esa misma diferenciación descriptiva «aséptica» que hemos hecho al principio lleva en sí un germen de diferenciación jurídica real: la imposibilidad va a afectar en un caso a la prestación del empresario y en otra a la del trabajador; en un caso afectará necesariamente a la persona del trabajador y en otro no afectará tanto a la persona del empresario (en la realidad este caso no se tiene en cuenta) como a las circunstancias que rodean el hecho de la prestación (fundamentalmente al funcionamiento de una empresa); ello nos lleva a dos consideraciones: en los casos en que el supuesto tenga su origen en el trabajador, la imposibilidad debe tener un carácter que podríamos decir «físico», es decir, tiene que afectar a la persona del trabajador; cuando, por el contrario, afecte a la del empresario, normalmente la imposibilidad tendrá carácter «económico», es decir, se tratará de una ficción, en sentido jurídico, porque la prestación dineraria del empresario es jurídicamente siempre posible (29 y 30); en los casos de

(29) Esta posibilidad esencial respecto de la prestación del empresario aparece aludida por la inmensa mayoría de los autores italianos. (Vid. por todos, RIVA, Op. cit., página 487; SANTORO PASSARELLI, Op. cit., pág. 192; ARDAU: *Corso*, cit., pág. 253.)

(30) No es nuestro intento examinar a fondo el problema de la imposibilidad sobrevenida de la prestación del empresario; nos basta aquí con mostrar su diferencia respecto de los casos en que esa imposibilidad afecte al trabajador. Sin embargo queremos hacer en función de ese intento diferenciador alguna observación sobre el problema. Decimos que la imposibilidad que incide sobre la prestación del empresario es de tipo «económico» y, por tanto, ficticia o convencional, en cuanto que observamos que la prestación del empresario es, por ser dar dinero, siempre posible. (Ello está admitido por el sistema civil. Cfr. OSORIO, cit., pág. 178.) Claro que esta opinión parte de otra anterior: que el empresario tiene como específica obligación la de dar salario. No se plantea el problema, o mejor, se resuelve en otro sentido, cuando admitimos que la prestación empresarial está diversificada en dos: dar salario y dar «ocasión de trabajo» (trabajo simplemente). Ello aparece mantenido por F. SUÁREZ GONZÁLEZ: *L'eccessiva onerosità sopravvenuta della prestazione del datore de lavoro*, Bologna, 1959 (imédita), página 236, en donde cita a su favor a PERGOLESSI; de este modo si podríamos apreciar una imposibilidad «física» y otra «económica» (excesiva onerosidad) en la prestación del empresario.

Construcciones germánicas se apoyan en el denominado «substrato de la prestación», que viene a coincidir con ese deber de dar trabajo u ocupación de trabajo; existirá, pues, imposibilidad de trabajar y desaparición del «substrato de la prestación» del trabajo (incendio de la fábrica). Cfr. K. LARENZ: *Base del negocio jurídico y cumplimiento de los contratos*. Trad. de C. FERNÁNDEZ, Madrid, 1956, pág. 187 y sigs. Si admitimos el principio de que la obligación del trabajador no es tanto trabajar como ponerse a disposición del empresario, esa concepción del «substrato» queda en cierto modo invalidada, pues el contrato puede tener eficacia y vigencia en sentido estricto sin su existencia (recordando que ésta era necesaria para que el trabajo se realizara).

Todo ello llevaría a concluir que si la prestación del trabajador se perfecciona con la «puesta a disposición» y la del empresario, sabemos que es de «dar una cosa tangible», y, por tanto, siempre posible, si ello es así, siempre que hubiera puestos a disposición, existiría deber de dar salario, sin que a esto pudieran afectar casos de imposibilidad; en este caso hay que acudir a esa ficción que nosotros hemos dicho, o bien, a lo que parece más lógico, a decir que los casos de imposibilidad que afecten al empresario, no existentes por no concedibles, se traducen en casos de «alteración de circunstancias» («excesiva onerosidad») ya sea su causa un fenómeno físico externo (incendio) u otro interno económico (crisis).

suspensión con origen en la prestación del trabajador, el carácter de aquélla tiene que ser «individual»; afectará a un contrato de trabajo: el que une al empresario con el trabajador enfermo, por ejemplo. Cuando el origen esté en el empresario, aquel carácter tiene que ser colectivo; afectará a un conjunto de contratos y la afección lo será en conjunto, no considerando cada uno de ellos a su individualidad: afectará, en definitiva, a todos los contratos que el empresario con dificultades económicas tenga concertados con su plantilla o parte de ella, según la suspensión sea total o parcial; ello salvado el caso de empresario con un solo trabajador, en que no hay términos hábiles para la distinción (31).

La diferenciación fundamental entre ambos supuestos está, sin embargo, en la diversa manera de actuar sobre ellos la tendencia orientadora general de la figura suspensiva y en los efectos que tal fenómeno produce en la regulación positiva.

Hemos dicho que con la suspensión lo que se pretende es proteger la vida del contrato y en definitiva proteger al trabajador; para ello la orientación protectora tiene que diversificarse con la diversificación dual de los supuestos. La imposibilidad sobrevenida no imputable de la prestación libera al deudor y a la vez da un derecho de resolución al acreedor insatisfecho (32); en el contrato de trabajo, cuando el deudor que no puede cumplir es el trabajador, resulta que ese mismo deudor «no quiere» liberarse definitivamente de su obligación contractual, y el Derecho considera justa esa pretensión; para ello no viene a impedirlo que se libere (lo cual se da como presupuesto), sino que cercena parte del derecho del acreedor insatisfecho (el empresario), impidiéndole actuar el derecho a resolver el contrato, con lo cual aquel presupuesto deseo del trabajador se encuentra protegido, al menos temporalmente; se opera, pues, una traslación del riesgo desde el trabajador que no cumple (el riesgo tendría que soportarlo en aras del principio de equilibrio de las prestaciones) hacia el empresario, parte considerada como en situación más favorable. Por el contrario, en los casos de imposibilidad afectante al empresario, resultaría que el derecho a resolver el contrato estaría a favor del trabajador (y de hecho sigue estándolo), y que al empresario correspondería la liberación por imposibilidad sobrevenida en la prestación, o la excesiva onerosidad en su caso; aquí los términos se invierten: la orientación protectora tantas veces citada da como supuesto que el trabajador «no quiere» ejercitar su derecho de resolución y, en cambio, encuentra al empresario extremadamente favorable a liberarse en base a esa imposibilidad; si, como sucede, lo que se quiere es proteger la existencia del contrato, la ordenación del supuesto tiene que operar en sentido contrario la traslación del riesgo: si antes cercenaba la posibilidad resolutoria, ahora tiene que hacerlo con esa facultad de liberación que corresponde al empresario también; podríamos, pues, decir que en un caso se traslada el riesgo desde el trabajador al empresario y en otro se hace pesar sobre el empresario una carga que no tenía por qué soportar; en ambos casos la con-

(31) Esta observación, y la salvedad a que aludimos en último lugar, ha sido realizada con específica referencia a supuestos extintivos por ALONSO OJEA: *El despido*, cit., páginas 59 y sigs. Vid. también M. DE LA CUEVA: *Derecho mexicano del trabajo*.

(32) Vid. lo dicho antes respecto al Derecho común.

secuencia es la misma: el empresario ve aumentada la intensidad de su riesgo contractual, si bien ello por diferentes caminos (33).

Ello repercute en el tratamiento jurídico-positivo adjuntado a los dos supuestos (34). La Ley de Contrato de trabajo empieza por regular los dos casos en preceptos separados (arts. 79 y 80 del Libro I); ello, con ser una manifestación de diversidad, no sería ni mucho menos suficiente si no fuera por la diversidad objetiva que encierra esa separación. El primer caso se prevé en forma de impedimento al empresario acreedor insatisfecho: «No podrá darse por terminado el contrato de trabajo»; el segundo se formula diciendo que «el contrato podrá ser suspendido» (art. 80) por causa no prevista ni imputable al empresario... En el primer caso hay una prohibición; en el segundo parece que se otorga una posibilidad, un privilegio, al empresario no culpable de esos motivos fundados que a juicio de la autoridad administrativa son suficientes para ello (35); ello porque la ley antes, en el artículo 47 del mismo Libro I, intentando proteger al salario que se debe al trabajador, ha dispuesto que «si el trabajador no pudiera prestar sus servicios... una vez vigente el contrato, porque el empresario se retrase en darle trabajo, o por impedimentos que provinieran de los locales, los materiales, las máquinas, los instrumentos o cualquiera otra circunstancia imputable al empresario y no al trabajador (36), éste conservará el derecho al salario...». De este modo parece que la ley, considerando aquella observación de que la prestación del empresario era siempre posible desde el punto de vista jurídico, ha considerado, en consecuencia, que, habiéndolo puesto a disposición del trabajador, no había por esta parte posibilidad de alteraciones en la marcha del contrato (37); no obstante, no se olvida que, de hecho, cir-

(33) Todo ello obviamente difiere del sistema común, en el que la igualdad de las partes lleva a una estricta igualdad de trato jurídico.

(34) Debemos hacer notar cómo excluimos de nuestro estudio los casos de «Suspensión disciplinaria» (Suspensión de salario y empleo); ello porque los supuestos conceptuales de esa figura son totalmente diversos a los básicos adoptados por nosotros; su origen ya es diferente: se parte de un defecto en el cumplimiento imputable al trabajador; nuestros casos están, por el contrario, basados en incumplimientos no culpables. De todos modos en el ámbito de ese incumplimiento imputable, la mecánica suspensiva está movida por aquella común orientación protectora del contrato; uno de los medios par alcanzarlo es graduar las sanciones en correspondencia con la intensidad de la falta.

(35) M. ALONSO OLEA ha dejado claro que según la regulación expositiva en el que decide la medida a adoptar, es el empresario mismo y que a la Administración corresponde el decir sí o no.

(36) El artículo se refiere a casos en que la inejecución del trabajo obedece «a motivos imputables al patrono o causas económicas del riesgo de producción»; «Se trata no tanto de tener presente las causas subjetivas o personales, como la circunstancia derivada del riesgo industrial de una explotación» (Cfr. PÉREZ BORJA: *El contrato de trabajo*, 1954, pág. 148. Este precepto, pues, revela en cierto modo la influencia de la teoría del riesgo de empresa que tanta literatura ha producido. (Véase, por todos, DURAND: *Traité*, cit., págs. 793 y sigs.; E. KROSCHEIN: *Tratado práctico*, cit., páginas 423 y sigs.; del mismo autor, *Tendencias actuales*, cit., págs. 75 y sigs.)

(37) De todos modos el precepto estaría mal formulado o excesivamente rígido; ello porque se olvida que, pese a no haber «imposibilidad» de la prestación del empre-

circunstancias afectantes a la esfera del empresario pueden alterar la tan buscada armonía de intereses contractuales; por ello se permite, ya como posibilidad excepcional (y ello lo atestigua la necesidad de autorización administrativa), la de suspender el curso de la ejecución del contrato; cuando las consecuencias que afecten al empresario, o a la empresa, sean de mayor entidad, se llega, por medio de este sistema, a permitir, con la misma significación de posibilidad, la extinción del vínculo mismo.

Por último, y a mayor abundamiento, observamos cómo, siendo la situación suspensiva conceptualmente única, la misma diversificación de su origen hace que el fenómeno se sitúe de modo diverso dentro de unas medidas jurídicas, orientadas también por la misma tendencia que orienta a la suspensiva. Cuando la suspensión tiene su origen en el trabajador, se sitúa posteriormente a una medida más extrema: la «interrupción de la prestación de los servicios» —que además de impedir la resolución del contrato, prescribe la permanencia del salario, con lo cual ignora prácticamente la ausencia de trabajo—, y va seguida en algunos casos de una medida protectora más debilitada, como es la «excedencia forzosa» del trabajador, superado el plazo suspensivo de algún caso concreto (enfermedad). Cuando la suspensión deriva del empresario, va precedida de una regla general, extremada: el empresario mismo no puede alterar la marcha del contrato; va también precedida por otras posibilidades, que suavizan esa regla general: reducciones de horas de trabajo, con reducción del salario, establecimiento de turnos, etc.; con posterioridad a la posibilidad suspensiva, se admite la extintiva del vínculo.

sario, por su misma naturaleza, cabe, en todo caso, apreciar «excesiva onerosidad», concepto que, desde luego, es válido para justificar la existencia de los artículos 80 y 76, 6.º-7.º, ley de Contrato de trabajo, como excepciones a la regla.