
Les vicissituds del contracte de treball

PID_00258824

Agnès Pardell Veà

Revisió a càrrec de

Dra. Ana Romero Burillo

Temps mínim de dedicació recomanat: 4 hores





Agnès Pardell Veà

Catedràtica de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universitat de Lleida.

Dra. Ana Romero Burillo

Quarta edició: febrer 2019
© Agnès Pardell Veà
Tots els drets reservats
© d'aquesta edició, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Disseny: Manel Andreu
Realització editorial: Oberta UOC Publishing, SL

Cap part d'aquesta publicació, incloent-hi el disseny general i la coberta, no pot ser copiada, reproduïda, emmagatzemada o transmesa de cap manera ni per cap mitjà, tant si és elèctric com químic, mecànic, òptic, de gravació, de fotocòpia o per altres mètodes, sense l'autorització prèvia per escrit dels titulars del copyright.

Índex

Introducció	5
Objectius	7
1. Les vicissituds del contracte de treball	9
2. La modificació del contracte de treball	11
2.1. La modificació subjectiva: la successió d'empresa	11
2.2. Principals supòsits de modificació objectiva: especificació i variació del contingut i del lloc de la prestació	17
3. La mobilitat funcional	18
3.1. Concepte i fonament	18
3.2. Classes i límits de la mobilitat funcional	18
4. La mobilitat geogràfica	21
4.1. Trasllat	21
4.1.1. Trasllat individual	22
4.1.2. Trasllat col·lectiu	24
4.2. Desplaçament	26
5. La modificació substancial de les condicions de treball	28
5.1. Modificacions de caràcter individual	29
5.2. Modificacions de caràcter col·lectiu	30
6. La suspensió del contracte de treball	32
6.1. Concepte	32
6.2. Causes	32
6.2.1. Per voluntat conjunta de les parts contractuals	33
6.2.2. Per raons de salut i cura de fills	33
6.2.3. Per impossibilitat del treballador de dur a terme la prestació	36
6.2.4. Per causes relacionades amb el funcionament de l'empresa	37
6.2.5. Per voluntat d'una de les parts contractants	39
6.3. Efectes	40
Resum	41
Activitats	43

Exercicis d'autoavaluació.....	43
Solucionari.....	45
Glossari.....	46
Bibliografia.....	47

Introducció

El contracte de treball és un contracte d'execució continuada i l'ordenament jurídic laboral regula les possibles vicissituds que es puguin produir durant la seva vigència, estableix quines són les raons per les quals es donen aquestes vicissituds, per quin procediment i quin és l'efecte que tenen en el contracte de treball. Entre aquestes vicissituds destaquem la **modificació**, la **suspensió** i l'**extinció del contracte**.

Per mitjà de les vicissituds del contracte de treball es posa en relleu el **poder de direcció de l'empresari**, que modula el contracte i l'adapta a les seves necessitats empresarials, i també el **principi d'estabilitat en l'ocupació del treballador**, principi que es projecta mantenint el vincle jurídic malgrat les alteracions introduïdes en el contracte inicial.

La Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE de 7 de juliol de 2012) agrupa, en el capítol III, un conjunt de mesures que afavoreixen la flexibilitat interna en les empreses. Es procedeix així a reformar la Llei de l'Estatut dels Treballadors, reforma de gran importància com es podrà constatar.

En primer lloc, faciliten, encara més, que la mobilitat funcional ordinària sigui un mecanisme d'adaptació dels recursos humans a les necessitats de les empreses, ja que suprimeixen les categories professionals i mantenen com a única referència el grup professional.

En segon lloc, simplifiquen la distinció entre modificacions substancials individuals i col·lectives, i inclouen la modificació substancial de funcions i d'estructura i quantia salarial com a causa d'extinció del contracte de treball.

En tercer lloc, en matèria de suspensió del contracte de treball i reducció de la jornada de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, suprimeixen la necessitat de subjectar la decisió empresarial a l'autorització administrativa prèvia i és la decisió empresarial, adoptada de forma unilateral, la que produeix la suspensió del contracte o la reducció de la jornada.

En aquest mòdul didàctic estudiem la modificació del contracte en les seves diverses manifestacions: mobilitat funcional, mobilitat geogràfica i modificació substancial de les condicions de treball. També és objecte d'estudi la suspensió del contracte. L'extinció es reserva per a un altre mòdul d'aquesta assignatura.

Vegeu també

L'extinció es tracta en el mòdul "L'extinció del contracte de treball" d'aquesta assignatura.

Es preveu que els representants dels treballadors participin en tots els supòsits (modificació, suspensió i extinció) i que la negociació col·lectiva completi la regulació feta per la llei, de manera que la remissió als convenis col·lectius serà obligada en molts casos.

En aquest mòdul didàctic s'estudien els temes següents:

- 1) La modificació del contracte. Concepte i contingut.
- 2) Principals supòsits de modificació (mobilitat funcional, mobilitat geogràfica i modificació substancial de les condicions de treball).
- 3) La suspensió del contracte de treball.

Objectius

L'objectiu principal d'aquest mòdul didàctic és analitzar com l'ordenament jurídic laboral admet i permet introduir alteracions en el contracte de treball.

En primer lloc, fem referència a les modificacions i, a efectes didàctics, cal que pugueu tenir coneixement sobre les qüestions següents:

1. Causes que fonamenten aquestes modificacions.
2. Tipus de modificacions, procediment a seguir i efectes.
3. La participació dels agents econòmics i socials en aquest procediment.

En segon lloc, abordem la suspensió del contracte de treball perquè pugueu conèixer quines són les causes que permeten a l'empresari suspendre el contracte de treball i les que ho permeten al treballador, quin és el procediment per a dur-ho a terme i quins en són els efectes.

Tenint en compte l'àmplia casuística que l'Estatut dels treballadors (ET) recull en l'article 45, hem d'advertir que el procediment no és sempre uniforme. La suspensió interromp temporalment el contracte i, superada la causa que l'ha originada, el mateix contracte cobra de nou vigència sense cap modificació respecte al contingut inicial. La suspensió té com a finalitat mantenir el vincle contractual encara que, mentre duri aquesta, no es faci la prestació de serveis ni es percebi cap salari.

Els estudiants, en tots els supòsits de modificació o suspensió, trobareu remissions a altres normes, especialment de Seguretat Social i de procediment laboral, ja que no podem fer abstracció dels efectes i del procediment previstos per a dur a terme tant la modificació com la suspensió del contracte. Per aquest motiu s'han d'establir les correspondències amb aquestes normes, perquè es pugui tenir una visió completa de la institució objecte d'anàlisi. Es recomana en tots els casos la precaució de recórrer a les normes sectorials per a comprovar quin és l'estat de la regulació i fins a quin punt s'han completat les previsions legislatives. També la jurisprudència és cabdal per a poder comprendre la matèria objecte d'estudi.

1. Les vicissituds del contracte de treball

En el títol I, capítol III de l'ET s'aborden les vicissituds de la relació laboral, enteses com un conjunt d'alteracions de la relació laboral que es poden produir per mutu acord de les parts o per voluntat unilateral d'una d'elles quan hi concorrin determinades circumstàncies o per determinades causes que tenen transcendència en la relació laboral.

Nota

Trobareu les sigles i abreviacions que apareixen al llarg del mòdul desenvolupades al glosari.

El capítol III de l'ET s'estructura de la manera següent:

- La **secció primera** es dedica a regular la mobilitat funcional i la geogràfica, i també fa referència a la modificació substancial de les condicions de treball.
- La **secció segona** recull les garanties per canvi d'empresari.
- La **secció tercera** se centra en la suspensió del contracte de treball.
- La **secció quarta** aborda l'extinció del contracte de treball.

Respecte al seu contingut, les vicissituds poden afectar els subjectes o el contingut de la prestació, i també poden comportar l'extinció del contracte, com podem constatar en els mòduls didàctics que hi hem dedicat.

Quan aquestes vicissituds comportin l'extinció del contracte és obligat tenir en compte la regulació de la protecció per desocupació que conté el Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, Text refós de la Llei general de la Seguretat Social. Concretament, el títol III, capítols I i II, especialment els articles 262 a 273.

També cal tenir en compte la normativa comunitària, ja que en matèria d'acomiadaments col·lectius hi ha directives comunitàries que han incidit en l'actual regulació espanyola de la matèria.

Amb la reforma laboral que introdueix la Llei 3/2012 es fa un pas molt important cap a la desregulació en flexibilitzar el procediment per a la modificació de determinades condicions de treball. Serà la decisió unilateral de l'empresari la que determinarà les noves condicions de treball, cosa que es pot constatar, entre d'altres, en els supòsits de mobilitat funcional o geogràfica o modificació substancials de les condicions de treball.

També es pot constatar aquest fet en el moment de l'extinció del contracte de treball per causes tècniques, econòmiques, organitzatives i de producció, ja que desapareix l'autorització prèvia de l'autoritat laboral.

Una síntesi del contingut de la reforma pel que fa aquest mòdul seria:

- 1) S'augmenta el poder empresarial en les relacions individuals.
- 2) Es redueix la participació dels representants dels treballadors en la determinació de les noves condicions de treball.
- 3) Se suprimeix la intervenció de l'autoritat laboral.
- 4) Es trasllada el risc de l'activitat empresarial al treballador, que veurà com se li modifiquen les condicions de treball.

2. La modificació del contracte de treball

La modificació representa una de les possibles vicissituds de la relació laboral.

L'article 1203 del CC, quan tracta de la novació, ja assenyala que l'obligació es pot modificar per la voluntat de variar el seu objecte o les seves condicions principals, per la substitució de la persona del deutor i per la subrogació d'una tercera persona en les obligacions del creditor. Per la seva banda, l'article 1255 del CC permet que els contractants puguin establir els pactes, les clàusules i les condicions que considerin convenients, sempre que no siguin contraris a les lleis, ni a la moral ni a l'ordre públic.

El contracte de treball és un contracte de caràcter continu i de tracte successiu que pot requerir modificacions basades en necessitats de l'empresa. Aquestes modificacions han de permetre una adaptació dels recursos humans als canvis en l'organització empresarial. El principi de l'estabilitat en l'ocupació s'ha de projectar en la regulació de la modificació per a impedir l'extinció del contracte.

Quan la modificació afecta els subjectes, només es pot referir al canvi/substitució de l'empresari (persona física o jurídica), ja que no és permesa la substitució d'un treballador per un altre, sinó que és obligat fer un nou contracte de treball amb el nou treballador.

2.1. La modificació subjectiva: la successió d'empresa

L'article 44 de l'ET recull el canvi de titularitat en l'empresa, i ho fa en els termes següents:

El canvi de titularitat d'una empresa, d'un centre de treball o d'una unitat productiva autònoma no extingirà per si mateix la relació laboral, i el nou empresari quedarà subrogat en els drets i les obligacions laborals i de Seguretat Social de l'anterior, incloent-hi els compromisos de pensions, en els termes que la normativa específica estableix i les obligacions que en matèria de protecció social complementària hagués adquirit el cedent (art. 44.1 ET).

Vegeu també

Per a la situació del concurs de creditors, vegeu articles 100.2 i 149.2 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal (BOE, 10 de juliol).

Legalment es considera que hi ha successió d'empresa quan la transmissió afecta una entitat econòmica que mantingui la seva identitat, entesa com un conjunt de mitjans organitzats per a dur a terme una activitat econòmica, essencial o accessòria (art. 44.2 ET) i quan l'objecte de la transmissió és una empresa, o un centre de treball o una unitat productiva autònoma; és a dir, un conjunt organitzat de béns que permetin de dur a terme una activitat productiva. Per tant, l'article 44 s'aplica tant als canvis de titularitat totals com als parcials.

En aquest sentit, hi ha sentències comunitàries que confirmen aquesta afirmació: STJCE, de 20 de novembre de 2003 (TJCE 2003, 386) C-340/01, cas Sodexho, que considera que hi ha transmissió d'empresa quan es transmeten elements materials rellevants (l'exemple és el traspàs de serveis de restauració col·lectiva d'un hospital); STJCE, de 15 de desembre de 2005 (YJCE 2005, 406) C-233/04, aeroport de Düsseldorf, que considera que hi ha transmissió encara que els mitjans materials transmesos de l'aeroport a una empresa privada no quedin integrats en el patrimoni de l'empresa i aquesta no en pugui disposar lliurement. Finalment, la STJCE, de 12 de febrer de 2009 (TJCE 2009,29), cas Klarenberg, que adverteix que la derogació també opera quan el que es transmet no manté la seva autonomia organitzativa, en dissoldre's en estructures preexistents.

Els canvis de titularitat en l'empresa es poden produir per dues vies: transmissió *inter vivos* i successió *mortis causa*.

En aquest sentit, l'article 49.1.g) i l'article 51 de l'ET ens faciliten exemples d'aquests canvis de titularitat per aquestes vies: incapacitat, mort o jubilació de l'empresari, quan aquest sigui persona física, o venda judicial de l'empresa; sense perjudici de l'existència d'altres negocis jurídics (per exemple, la compravenda) per mitjà dels quals es pot produir la modificació subjectiva.

La subrogació ens situa davant un canvi de titularitat que comporta una continuïtat de l'activitat empresarial. En aquest sentit la jurisprudència ha interpretat el requisit de la continuïtat de l'activitat de la manera següent: "lo decisivo para que exista subrogación, no puede estar en que el titular continúe el servicio o actividad [...] cosa que puede depender únicamente de su voluntad, sino en que tenga la posibilidad de hacerlo [...]. No puede enervar el mecanismo de la sucesión de empresa la no continuidad en la actividad o cierre, ya que si así se estableciera se podría llegar a que, sin tramite legal pudiera desprenderse de la plantilla y recuperar los bienes que constituyen el substrato de la empresa" (SSTS de 5 de febrer de 1991, art. 800; i SSTS de 6 d'octubre de 1989, art. 7.124).

L'aplicació de la normativa successòria pot implicar conseqüències jurídiques importants, tant en les relacions individuals de treball com en les relacions col·lectives i de la Seguretat Social. Hi ha la voluntat del legislador, però,

En l'àmbit comunitari

En l'àmbit comunitari tenim la Directiva del Consell 2001/23/CE de 12 de març de 2001, sobre l'aproximació de les legislacions dels estats membres relatives al manteniment dels drets dels treballadors en cas de traspassos d'empreses, de centres d'activitat o de parts de centres d'activitat.



El canvi de titularitat de l'empresa no extingeix la relació laboral.

expressada en la regulació del canvi de titularitat, de fer efectiu el principi d'estabilitat en l'ocupació i de mantenir el vincle laboral, malgrat els canvis que es puguin produir com a conseqüència de la successió empresarial.

La normativa espanyola incorpora el contingut de les disposicions comunitàries en la matèria i, en concret, les de la Directiva 2001/23/CE del Consell, de 12 de març, sobre l'aproximació de les legislacions dels estats membres relatives al manteniment dels drets dels treballadors en cas de traspàs d'empreses, de centres d'activitat o de parts de centres d'activitat.

L'article 44 estableix un conjunt de garanties en relació amb els drets individuals i col·lectius dels treballadors en el marc de la relació de treball. S'estableixen tant per al cedent (persona física o jurídica que a conseqüència d'un traspàs perd la qualitat d'empresari respecte a l'empresa, el centre d'activitat o la part d'aquesta empresa afectada per la transmissió) com per al cessionari (persona física o jurídica que a conseqüència d'un traspàs adquireix la condició d'empresari respecte a l'empresa, el centre de treball o part d'aquests) les obligacions següents:

a) Manteniment de les condicions de treball i subrogació empresarial

Les condicions de treball s'han de respectar i mantenir en els mateixos termes que regien amb anterioritat a la transmissió, de manera que les relacions laborals es continuaran regint pel conveni col·lectiu que en el moment de la transmissió fos d'aplicació a l'empresa, centre de treball o unitat productiva autònoma, fins a la data d'expiració del conveni col·lectiu d'origen o fins a l'entrada en vigor d'un nou conveni col·lectiu que resulti d'aplicació a l'entitat econòmica, objecte de la transmissió. Això no obstant, s'admet la possibilitat de modificar les condicions de treball originals, una vegada consumada la successió, sempre que aquesta modificació es faci mitjançant un acord d'empresa entre el cessionari i els representants dels treballadors; és a dir, la possibilitat d'alterar el règim que regia les relacions laborals fins al moment de la transmissió. En cap cas no s'admet que aquesta modificació de les condicions de treball pugui tenir lloc per mitjà d'una decisió unilateral de l'empresari cessionari (art. 44.4 ET).

Pel que fa a les obligacions laborals pendents (per exemple, salaris), la llei fixa un termini per donar-hi compliment. En les transmissions que tinguin lloc per actes entre vius, els subjectes responsables són tant el cedent com el cessionari, i tots dos respondran solidàriament durant tres anys de les obligacions nascudes amb anterioritat a la transmissió i que no haguessin estat satisfetes. Quan la cessió fos declarada delictiva, no hi ha un termini prefixat, ja que el cedent i el cessionari també respondran solidàriament de les obligacions nascudes amb posterioritat.

b) Representació i participació dels treballadors davant un canvi de titularitat

L'article 44 conté una regulació que es refereix als drets col·lectius, especialment a la participació dels representants dels treballadors en aquest procés de canvi de titularitat de l'empresa.

En aquest sentit, el canvi de titularitat de l'empresa no extingirà el mandat dels representants dels treballadors que continuaran exercint les seves funcions en els mateixos termes i en les mateixes condicions que regien amb anterioritat, sempre que l'empresa, el centre de treball o la unitat productiva objecte de la transmissió en conservi l'autonomia (art. 44.5 ET). Quan la transmissió requereixi acomodar la representació dels treballadors de l'empresa serà d'aplicació l'article 67.1 de l'ET, cosa que ens remet als convenis col·lectius o a l'acord entre l'empresa afectada i els representants dels treballadors. L'absència de representants en l'empresa obliga tant el cedent com el cessionari a establir una comunicació directa amb els treballadors afectats per la transmissió.

En segon lloc, en aquest procés de canvi de titularitat de l'empresa el dret a rebre informació i el dret a dur a terme una negociació col·lectiva formen part del contingut del dret de participació dels representants dels treballadors.

c) Deure d'informació: contingut i terminis

En aquest punt la Llei estableix que el cedent i el cessionari tenen el deure d'informar els representants legals dels seus treballadors respectius afectats pel canvi de titularitat dels aspectes següents:

- Data prevista de la transmissió;
- Motius de la transmissió;
- Conseqüències jurídiques de la transmissió,
- Mesures previstes respecte dels treballadors (art. 44.6 ET).

Si no hi ha representants legals dels treballadors, cedent i cessionari han de facilitar la informació esmentada més amunt directament als treballadors que poguessin resultar afectats per la transmissió (art. 44.7 ET).

Pel que fa al moment en què s'ha de trametre aquesta informació, la Llei estableix que tant el cedent com el cessionari l'han de facilitar amb l'antelació suficient abans de la realització de la transmissió i, en qualsevol cas, abans que els seus treballadors es vegin afectats en les seves condicions d'ocupació i de treball per la transmissió (art. 44.8 ET). En cas que el canvi de titularitat sigui fruit d'una fusió o d'una escissió de societats, el cedent i el cessionari han de facilitar la informació abans que es publiqui la convocatòria de les juntes generals que han d'adoptar els acords respectius (art. 44.8 ET).

Quant a la forma en què ha de ser tramesa aquesta informació, l'article 44 de l'ET no ens diu res. Pot ser tant verbal com escrita, i en qualsevol cas ha de quedar constància que s'ha donat la informació en el moment oportú, ja que l'incompliment d'aquesta obligació per part de l'empresari es podria considerar una infracció administrativa greu subjecta a la sanció corresponent (art. 7 LISOS, modificat i ampliat a partir de l'art. 14.2.1.1 LRMT).

d) Deure de consulta i de negociació

Quan amb motiu de la transmissió el cedent o el cessionari tinguessin previst d'adoptar mesures laborals que n'afectin els treballadors, s'estableix l'obligació d'aquell(s) d'iniciar un període de consultes amb els representants legals dels treballadors.

L'objecte de la consulta es refereix a les mesures previstes i les conseqüències per als treballadors.

No s'estableix un moment concret en què s'ha de dur a terme les consultes, però en la Llei s'assenyala que s'han de fer amb l'antelació suficient, i sempre abans d'emprendre-les.

La consulta deriva en una negociació entre el cedent o el cessionari i els representants dels treballadors, i les parts tenen el deure de negociar de bona fe per arribar a un acord sobre les mesures laborals que cal emprendre.

D'altra banda, l'article 64.5 de l'ET preveu que els representants dels treballadors han d'emetre un informe quan la fusió, l'absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa comporti qualsevol incidència que afecti el volum de l'ocupació.

Quan les mesures consisteixen en trasllats col·lectius o modificacions substancials de les condicions de treball, el procediment del període de consultes s'ha de fer en els termes en què els articles 40.2 (trasllats) i 41.4 (modificació substancial de les condicions de treball) de l'ET per a aquests supòsits (art. 44.9 ET) estableixen.

El fet que l'empresa que exerceix el control sobre la del cedent o la del cessionari hagi adoptat la decisió sobre el canvi de titularitat no l'eximirà de no complir amb els deures d'informació i consulta previstos ni ho justificarà. Per tant, s'aplicaran aquests deures amb independència que la decisió relativa a la transmissió hagi estat adoptada pels empresaris cedent i cessionari o per les empreses que exerceixen el control sobre ells (art. 44.10 ET).

e) Efectes i responsabilitats

De la regulació precedent es pot concloure que la successió d'empresa no implica l'extinció del vincle jurídic, ja que es produeix la subrogació del nou empresari en tots els drets i obligacions de l'anterior derivades del contracte de treball. Com a garantia s'estableix la responsabilitat conjunta solidària de tots dos empresaris durant tres anys respecte a les obligacions nascudes amb anterioritat a la transmissió i també s'estableix la responsabilitat solidària respecte a les obligacions nascudes amb posterioritat quan la cessió fos declarada delictiva.

En aquest punt, cal recordar que els articles 142.1 i 168.2 de la Llei general de la seguretat social ratifiquen la responsabilitat empresarial en ordre a les prestacions causades abans de la successió. Així, en els casos de successió en la titularitat de l'explotació, indústria o negoci, l'adquirent respondrà solidàriament amb l'anterior o amb els seus hereus del pagament de les prestacions causades abans de la successió. La mateixa responsabilitat s'estableix entre l'empresari cedent i el cessionari en els supòsits de cessió temporal de mà d'obra, encara que sigui a títol d'amistat i de manera no lucrativa.

D'altra banda, el Reglament general de recaptació dels recursos del sistema de seguretat social (RD 1415/2004, d'11 de juny) disposa que en els casos de successió *inter vivos* o *mortis causa*, en la titularitat de l'explotació, indústria o negoci, l'adquirent respondrà solidàriament amb l'anterior o amb els seus hereus del compliment de l'obligació de cotitzar respecte dels seus treballadors per compte d'altri inclosos en qualsevol dels règims de la Seguretat Social, ingressarà les aportacions de l'empresari i dels treballadors, en la seva totalitat; i també pagarà les prestacions causades abans de la successió esmentada, quan el causant hagués estat declarat responsable del seu pagament, en tot o en part. Aquesta responsabilitat no és exigible als que adquireixen elements aïllats de l'explotació, indústria o negoci respectiu, llevat que les adquisicions aïllades fetes per una o diverses persones permetin la continuació de l'explotació, indústria o negoci.

Finalment, també hi poden haver responsabilitats penals, i en aquest sentit és obligada la referència a l'article 311.3 del CP, ja que qualifica com a delictiva el supòsit de transmissió d'empreses que mantingui condicions laborals o de la Seguretat Social que perjudiquin, suprimeixin o restringeixin els drets que tinguin reconeguts els treballadors per disposicions legals, convenis col·lectius o contracte individual i que els haguessin estat imposades mitjançant engany o abús de situació de necessitat. A aquest efecte s'estableix la pena de presó de sis mesos a tres anys i multa de sis a dotze mesos

2.2. Principals supòsits de modificació objectiva: especificació i variació del contingut i del lloc de la prestació

Els supòsits de modificació que l'Estatut dels treballadors recull com a tals són la mobilitat funcional (article 39 de l'ET), la mobilitat geogràfica (article 40 de l'ET) i la modificació substancial de les condicions de treball (article 41 de l'ET).

Aquests supòsits s'originen en el poder que té l'empresari d'especificar el contingut de la prestació (poder de direcció) i també de variar el contingut i el lloc de la prestació (el *ius variandi*), poder que no és il·limitat, com podem comprovar mitjançant les condicions a les quals l'ordenament jurídic laboral subjecta la modificació.

La reforma laboral introduïda per la Llei 3/2012, de 6 de juliol, ha produït, com ja s'ha assenyalat amb anterioritat, la supressió de les categories professionals i, en conseqüència, la mobilitat funcional, a la qual fa referència l'article 39, cosa que significarà que s'amplia la polivalència de funcions i es facilita que els treballadors siguin cada cop més polivalents i l'empresari pugui adaptar la seva força de treball a les seves necessitats. La reforma també incideix en la mobilitat geogràfica, en ampliar-ne les causes i suprimir el control de l'autoritat laboral en el supòsit que aquesta mobilitat sigui de caràcter col·lectiu. Pel que fa a les modificacions substancials, la reforma circula en la mateixa direcció: més facilitats per a l'empresari i menys control de l'autoritat laboral envers les seves decisions.

3. La mobilitat funcional

3.1. Concepte i fonament

Doctrinalment s'entén per mobilitat funcional (article 39 de l'ET) el canvi no substancial de les funcions habitualment dutes a terme pel treballador en el centre de treball, que és unilateralment decidit per l'empresari amb caràcter definitiu o temporal.

Alguns autors (Martínez Abascal, Montoya Melgar, Palomeque López) consideren que la mobilitat funcional es configura com una manifestació del *ius variandi* i que aquest poder de variació permet a l'empresari d'alterar unilateralment i de manera no essencial els límits de la prestació de treball, tant en el seu vessant funcional com en el que afecta el temps, el lloc i la forma de prestació.

Aquesta mobilitat funcional també pot ser fruit d'un acord individual o col·lectiu entre el treballador o els seus representants i l'empresari.

Quant al seu fonament, l'opinió d'F.A. Valle Muñoz, que és compartida, és que la mobilitat funcional intenta de resoldre un conflicte d'interessos que es manifesta en els termes següents: davant la màxima determinació de la prestació deguda que interessa el treballador hi ha l'interès empresarial per la màxima abstracció possible amb la finalitat d'augmentar la disponibilitat del treballador. D'aquesta manera la mobilitat funcional intenta de resoldre aquest conflicte durant el desenvolupament de la relació jurídicolaboral, mentre que la classificació professional intenta de resoldre'l en el moment de l'estipulació contractual. En qualsevol cas, el fonament darrer de qualsevol mobilitat del treballador en l'empresa és en l'article 38 de la CE, en la llibertat d'empresa i en la defensa de la productivitat.

3.2. Classes i límits de la mobilitat funcional

La dicció actual de l'article 39 de l'ET permet de fer una doble distinció de la mobilitat funcional. En consideració a l'abast material de la modificació, la mobilitat funcional pot ser ordinària o extraordinària.

a) La mobilitat funcional ordinària s'exerceix sense desbordar els límits del grup professional i pot ser tant horitzontal com vertical (art. 39.2 en relació amb l'art. 22 ET).



Les limitacions que imposen les titulacions acadèmiques circumscriuen el poder de l'empresari.

b) La mobilitat funcional extraordinària només és possible en el cas de la mobilitat vertical. En ús del seu poder de variació, l'empresari pot encomanar el desenvolupament de funcions no corresponents al grup professional (article 39.2 i 4 de l'ET). També cal observar que els subjectes del contracte o convenis col·lectius poden acordar la fixació de diversos límits als que l'article 39 estableix, que poden afectar tant la mobilitat ascendent com descendent.

Quant als límits, i seguint V. A. Martínez Abascal, podem establir la classificació següent: límits heterònoms i límits autònoms.

1) Els **límits heterònoms** es poden subclassificar de la manera següent:

a) Límits genèrics

- **Grup professional.** El treballador no és contractat per a desenvolupar un treball en abstracte, sinó per a dur a terme una prestació determinada. Aquesta qüestió ens obliga a encaixar les tasques que cal fer en el marc del grup professional que hi ha en el sector i en l'empresa, partint de la base que la classificació és una tècnica jurídica d'ordenació de les prestacions laborals.
- **Drets professionals.** L'article 39.1 de l'ET estableix que la mobilitat funcional en l'empresa s'ha d'efectuar d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals requerides per a la prestació laboral i es manté el límit del respecte a la dignitat del treballador.
- **Conservació de l'ocupació.** L'esmentat límit es concreta en la impossibilitat d'invocar la causa d'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinuda o per manca d'adaptació del treballador en els supòsits de desenvolupament de funcions diferents a conseqüència de la mobilitat funcional.

b) Límits específics

- **La causalitat de la decisió empresarial.** L'article 39.2 de l'ET estableix que la mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només és possible si hi ha raons tècniques o bé organitzatives que la justifiquin. Aquestes s'han de comunicar als representants dels treballadors.
- **La duració de la mobilitat.** És pel temps imprescindible per a la seva atenció, tenint en compte que, com s'ha assenyalat abans, hi ha d'haver raons tècniques o bé organitzatives que justifiquin aquest canvi de funcions que ha de realitzar el treballador.
- **El control de la decisió empresarial.** No hi ha cap tipus de control sobre l'existència de les causes tècniques o bé organitzatives, se'n presumeix la veracitat ja que l'empresari és el titular de l'empresa i únicament ha de

comunicar la decisió i les raons d'aquest canvi funcional als representants dels treballadors.

- **Les titulacions acadèmiques o professionals.** L'article 39.1 manté el límit de les titulacions acadèmiques o professionals, mentre que en la mobilitat vertical hi ha una impossibilitat d'exigir unilateralment el desenvolupament de funcions o assignació de categoria que requereixi una altra titulació diferent de la que habilita per a la contractació.
- **Els drets econòmics.** El treballador té dret a percebre la retribució corresponent a les funcions que dugui a terme efectivament, llevat dels casos en què corresponguin a funcions inferiors, perquè llavors manté la seva retribució d'origen. En el cas de la mobilitat funcional ascendent hi ha altres efectes jurídics, ja que si com a conseqüència de la mobilitat funcional es fan funcions superiors a les que corresponen al grup professional per un període de sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, el treballador podrà reclamar l'ascens o la cobertura de la vacant que ocupa. Per a reclamar l'ascens cal tenir en compte allò que estableix el conveni col·lectiu i les regles en matèria d'ascensos. En cas que l'empresari el denegui, el treballador el pot reclamar per via judicial (article 137 de l'LRJS).

Vegeu també

Vegeu art. 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre (BOE de 10 de novembre), de prevenció de riscos laborals, redactat d'acord amb la Llei 39/1999, de 5 de novembre (BOE de 12 de novembre), per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

2) Els **límits autònoms** es poden subclassificar de la manera següent:

a) Contractuals. Aquests poden fixar les parts sense excedir els límits legals.

b) Convencionals. Els límits continguts en l'article 39 tenen el caràcter de dret necessari i són peyorativament indisponibles per a la negociació col·lectiva.

El treballador, en cas de desacord amb la decisió empresarial, pot reclamar davant la jurisdicció social.

L'empresari no pot invocar com una causa justa d'acomiadament la ineptitud sobrevinguda o la manca d'adaptació del treballador en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional. Finalment, s'ha de recordar que l'article 39.1 introdueix el respecte a la dignitat del treballador en referir-se als límits a la mobilitat funcional.

4. La mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica consisteix en la modificació del lloc de la prestació, que implica un canvi de centre de treball i un canvi de residència del treballador. Aquesta modificació pot tenir caràcter temporal o definitiu i d'acord amb d'aquest caràcter rep el nom de *desplaçament* o *trasllat del treballador*. El desplaçament és una manifestació del *ius variandi*. En canvi, el trasllat és una modificació substancial.

4.1. Trasllat

A diferència de la regulació civil, en què el lloc de l'execució del contracte normalment té caràcter accessori, en el contracte de treball la naturalesa del seu objecte (prestació personal de la pròpia activitat) fa que normalment la localització de la feina tingui un especial relleu, ja que un cop concertat el lloc de la prestació el treballador organitza la seva vida (habitatge, família, amistats, etc.) en aquest entorn. Per això el legislador, en un intent d'harmonitzar els interessos de totes dues parts, estableix una modulació dels poders de l'empresari: estableix més mecanismes de control i compensació com més gran sigui la repercussió en l'estatut jurídic del treballador de les variacions que pretén d'introduir l'empresari.

El trasllat implica una modificació del lloc de la prestació acompanyada d'un canvi de residència que pot tenir caràcter definitiu o que en qualsevol cas ha de ser superior a dotze mesos dins el termini de tres anys.

Les notes delimitadores del concepte legal de trasllat són cinc:

- 1) En primer lloc, es tracta d'un "canvi de destinació", la qual cosa implica que hi ha una destinació o lloc de treball anterior desenvolupat permanentment.
- 2) En segon lloc, es tracta d'un "canvi a un centre de treball diferent de la mateixa empresa".
- 3) En tercer lloc, s'ha de tractar d'un canvi de centre de treball que "exigeix canvis de residència" per al treballador, ja sia en territori nacional o a l'estranger.

4) En quart lloc, es tracta d'un "canvi permanent", en el sentit d'atemporal o per temps indefinit, o "temporal superior a un any". Aquesta temporalitat superior a l'any o atemporalitat és el que distingeix el trasllat del desplaçament en la configuració legal.

5) En cinquè lloc, els trasllats podran ser individuals o col·lectius.

Finalment, la llei només es refereix als trasllats excepcionals i no als habituals. La llei exclou de l'article 40 de l'ET els treballadors contractats expressament per a ser traslladats, és a dir, per a desenvolupar treballs en centres mòbils o itinerants, ja que en aquests casos l'objecte de la prestació laboral precisament consisteix a desplaçar-se periòdicament, la mobilitat geogràfica constitueix una circumstància principal del contracte i es configura dins el poder de direcció empresarial (STSJA de 8 de març de 1996, AS 1996/1197).

Les raons que poden justificar la mesura han de ser econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. S'han de considerar tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat, organització tècnica o del treball en l'empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial.

Els trasllats poden ser qualificats d'*individuals i col·lectius*. Aquesta qualificació depèn del nombre de treballadors afectats respecte a la totalitat dels treballadors de l'empresa i respecte a un període de temps que la llei determina per a dur a terme el còmput de treballadors afectats.

4.1.1. Trasllat individual

El trasllat individual és el que afecta un nombre de treballadors inferior al que s'exigeix per a ser qualificat de col·lectiu. Pot afectar una pluralitat de treballadors i mantenir la qualificació d'individual sempre que no afecti el nombre mínim requerit per a ser considerat col·lectiu.

L'empresari, en virtut del seu poder i sense necessitat d'autorització prèvia, ha de comunicar la decisió de trasllat al treballador amb un preavís de trenta dies com a mínim.

El treballador té tres opcions:

- 1) Acceptar el trasllat.
- 2) No acceptar-lo i optar per la rescissió del contracte.
- 3) Presentar la corresponent impugnació per via judicial perquè no està d'acord amb la mesura empresarial.

En cas que accepti el trasllat, el treballador té dret a percebre una compensació econòmica per despeses, que inclourà tant les pròpies com les dels familiars a càrrec seu, en els termes que convinguin les parts, i que mai no serà inferior al que els convenis col·lectius estableixen (article 40 de l'ET).

En cas que no accepti el trasllat, el treballador podrà extingir el contracte i percebre una indemnització de vint dies de salari per any de servei, prorratejant els períodes de temps inferior a un any per mesos i amb un màxim de dotze mensualitats (article 40 de l'ET).

El treballador que estigui en desacord amb el trasllat podrà impugnar la decisió empresarial per via judicial, sense perjudici que s'executi l'ordre. La sentència que declari injustificada l'ordre empresarial reconeixerà el dret del treballador a retornar a les condicions de treball anteriors (article 138 de l'LRJS).

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre (BOE de 29 de desembre), de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, introdueix un nou paràgraf a l'article 40 (actual article 40.4) mitjançant el qual es preveu el dret preferent de la treballadora víctima de violència de gènere, que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestava els seus serveis, a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquest supòsit, la finalitat que es persegueix és fer efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral de la treballadora víctima de violència de gènere. El trasllat tindrà una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora. Acabat aquest període, la treballadora podrà optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'opció de reserva esmentada.

La Llei 3/2012 afegeix, mitjançant la disposició final quinzena, un nou apartat 3 bis a l'article 40 (actual article 40.4 de l'ET) per tal de donar cobertura a les víctimes del terrorisme, en què s'estableix la mateixa protecció que a les víctimes de violència de gènere. També aquesta Llei introdueix el paràgraf 3.ter (actual article 40.5 de l'ET) per a referir-se als treballadors amb discapacitat que acreditin la necessitat de rebre fora de la seva localitat un tractament de rehabilitació, físic o psicològic, relacionat amb la discapacitat i el seu dret a ocupar un altre lloc de treball del mateix grup professional, que l'empresa tingui en altres centres de treball més propers i accessibles per al tractament.

4.1.2. Trasl·lat col·lectiu

Un trasllat es considera col·lectiu si afecta la totalitat del centre de treball, i sempre que ocupi més de cinc treballadors, o també si, encara que no afecti la totalitat del centre, comprèn en un període de noranta dies almenys el nombre de treballadors següents:

- Deu treballadors en les empreses que ocupen menys de cent.
- El deu per cent del nombre de treballadors de l'empresa en les que ocupen entre cent i tres-cents treballadors.
- Trenta treballadors en les empreses que ocupen més de tres-cents treballadors (article 40.2 de l'ET).



Procediment per a trasllats col·lectius

El trasllat ha d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una durada no superior a quinze dies, si afecta la totalitat del centre de treball o té caràcter col·lectiu. També hi poden intervenir les seccions sindicals si aquestes tenen majoria en el comitè d'empresa. La consulta es durà a terme en una única comissió negociadora i quedarà circumscrita als centres de treball afectats. La comissió estarà integrada per tretze membres en representació de cadascuna de les parts. Si no hi ha representants legals dels treballadors la representació per a la negociació de l'acord podrà atribuir-se a una comissió de tres membres, escollida democràticament, o a una comissió del mateix nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i que estiguin legitimats per a formar part de la comissió negociadora del conveni aplicable. Així, doncs, s'estableixen diverses vies de participació, en funció de l'existència o no de representants legals, quan es tracta de la negociació del trasllat col·lectiu (art. 40.2 ET).

Aquestes consultes han de girar al voltant de les causes que motiven la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes. S'ha de negociar de bona fe amb la finalitat de cercar un acord. La direcció de l'empresa haurà de comunicar als treballadors o als seus representants la intenció d'iniciar el procediment. El termini per a la constitució de la comissió representativa que ha d'intervenir en el procediment de consulta serà de 7 dies, tret que no comptin amb representants legals dels treballadors, ja que en aquest cas el termini serà de quinze dies. L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de la seva conclusió hauran de ser notificades a l'autoritat laboral perquè en tingui coneixement. En qualsevol moment del procediment de consulta les parts poden decidir acudir a la mediació o a l'arbitratge.

Finalitzada la consulta, l'empresari ha de comunicar la seva decisió als treballadors.

En cas de desacord, el treballador individualment pot reclamar contra la decisió empresarial.

En definitiva, el procediment que s'ha de seguir davant una mobilitat geogràfica de caràcter col·lectiu es resumeix en el següent:

1) Obrir un període de consultes amb els representants legals dels treballadors no superior a quinze dies, per a tractar sobre les causes que motiven la decisió de l'empresari, la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes i les mesures necessàries per a apaivagar-ne les conseqüències.

2) Comunicació a l'autoritat laboral de l'inici i de la finalització de les consultes.

3) Si hi ha acord entre les parts negociadores es procedeix al trasllat, sense perjudici del dret dels treballadors afectats a l'exercici de l'opció individual d'acudir davant la jurisdicció social.

4) Si no hi ha acord, la decisió és executiva en el termini de trenta dies i es pot impugnar per la via del conflicte col·lectiu, que paralitza les impugnacions individuals.

Els representants legals dels treballadors tenen prioritat de permanència en els seus llocs de treball. Mitjançant conveni col·lectiu o acord assolit durant el període de consultes, es poden establir prioritats de permanència a favor de treballadors d'altres col·lectius com treballadors amb càrreges familiars, més grans d'una edat determinada o persones amb discapacitat.

També la Llei 3/2012 ha afegit un apartat bis a l'article 40.3 de l'ET (actual art. 40.4 de l'ET) en els termes següents:

“Els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes de terrorisme que es vegin obligats a abandonar el seu lloc de treball a la localitat on prestaven els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball”.

També ha afegit un paràgraf 3.ter (actual art. 40.5 de l'ET) referit a la protecció de la salut dels treballadors amb discapacitat i “que acreditin la necessitat de rebre fora de la seva localitat un tractament de rehabilitació, físic o psicològic, relacionat amb la seva discapacitat”. En aquest cas tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tingui vacant en un altre dels seus centres de treball en una localitat en què

aquest tractament sigui més accessible, en els termes i condicions establerts per a les treballadores víctimes de violència de gènere i per a les víctimes del terrorisme.

4.2. Desplaçament

El desplaçament consisteix en un canvi de lloc de treball i de residència a una població diferent de la del domicili habitual (article 40.6 de l'ET).

La durada temporal del desplaçament pot ser d'un màxim de dotze mesos, no necessàriament consecutius. Si se supera aquest període al llarg de tres anys, el canvi de lloc de treball acompanyat del de residència rep la consideració de trasllat.

Les notes legals configuradores del desplaçament són les següents:

1) En primer lloc, es tracta d'un canvi de centre de treball "a una població diferent de la de la seva residència habitual".

2) En segon lloc, s'ha de tractar d'un canvi temporal. Aquest element temporal és el que diferenciarà el desplaçament del trasllat. L'article 40.6 de l'ET estableix el límit màxim d'un any, que pot ser rebaixat per una norma sectorial (conveni col·lectiu o reglamentació de treball aplicable), atès el caràcter mínim de la llei. El problema més gran es planteja en relació amb 1 còmput de l'any com a límit temporal dels desplaçaments. La llei no concreta si el còmput del límit de l'any és successiu o acumulatiu. Inicialment la doctrina s'ha inclinat pel còmput acumulatiu, en què el període de l'any es refereix a tota la vida del contracte, per a evitar la disminució de veritables trasllats amb desplaçaments successius. En tot cas, s'haurà de complir allò que disposin les normes sectorials, que solen combinar la reducció del període de l'any amb el seu còmput successiu o consecutiu.

3) En tercer lloc, la llei es refereix als desplaçaments excepcionals i no als habituals. Pel que fa als desplaçaments normals, s'ha d'observar el que s'ha pactat en el contracte individual de treball dins els límits establerts eventualment per les normes sectorials convencionals o reglamentàries.

La Llei entén que per a procedir a un desplaçament temporal no és necessari seguir un procediment determinat. Ara bé, la decisió empresarial està subjecta a determinats límits.

En aquests casos la llei estableix dos límits concrets: el desplaçament ha d'estar justificat i els representants legals tindran prioritat de permanència.

El primer límit és el causal. La llei exigeix que el desplaçament ho sigui per raons tècniques, organitzatives o de producció, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial. Aquesta darrera és una especificació de les causes genèriques de producció. Es tracta, doncs, de les causes exigides per la llei per als trasllats. Ara bé, com ha assenyalat la doctrina, malgrat que es tracti de les mateixes causes, la càrrega de la prova de la justificació objectiva pertany a una persona diferent.

Pel que fa al procediment, el treballador ha d'estar informat del desplaçament amb prou antelació respecte a la data de la seva efectivitat, com a mínim cinc dies abans si el temps de desplaçament és superior a tres mesos.

L'ordre de l'empresari de desplaçament és executiva, no està subjecta a autorització prèvia i, en cas de desacord, el treballador pot impugnar la decisió davant la jurisdicció laboral mitjançant el procediment establert en l'article 138 de l'LRJS, i la sentència declararà la decisió justificada, injustificada o nul·la. En cas que es declari injustificada o nul·la, el treballador retorna al lloc de treball d'origen.

Pel fet de desplaçar-se, el treballador té dret que l'empresari li pagui les despeses de viatge i les dietes i a un permís de quatre dies laborables en el seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament. En aquest cas els dies de viatge no computaran com a laborables (article 40.6 de l'ET).

Els representants legals dels treballadors tenen prioritat de permanència en els llocs de treball (article 40.7 de l'ET).

5. La modificació substancial de les condicions de treball

La reforma laboral de 2012 aposta per facilitar la modificació substancial de condicions de treball i que aquesta possibilitat sigui un instrument en mans de l'empresari per a adaptar les condicions de treball a les necessitats canviants de l'activitat empresarial.

El legislador amplia els poders de l'empresari i ho fa ampliant l'operativitat de les causes, afegint la quantia salarial en l'àmbit de les modificacions substancials i possibilitant la modificació de les condicions substancials reconegudes en el contracte de treball, en acords o pactes col·lectius o condicions de què els treballadors gaudeixen per decisió unilateral de l'empresari.

Més enllà del poder de direcció ordinari i del *ius variandi*, l'article 41 de l'ET determina quines modificacions es consideren substancials, i distingeix les **modificacions de caràcter individual** de les de **caràcter col·lectiu**. Aquesta distinció afectarà el procediment a seguir.

Les modificacions que l'Estatut dels treballadors considera substancials són, entre d'altres, les següents:

- 1) jornada de treball;
- 2) horari i distribució del temps de treball;
- 3) règim de treball per torns;
- 4) sistema de remuneració i quantia salarial;
- 5) sistema de treball i rendiment;
- 6) funcions, quan excedeixin els límits que per la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'ET

Hem de destacar que aquestes modificacions es poden ampliar amb d'altres perquè és una llista oberta, com ens indica el precepte mateix.

La decisió empresarial de modificar alguna d'aquestes condicions s'ha de fonamentar en provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Es consideren tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o bé organització tècnica o del treball en l'empresa. Amb aques-

tes noves referències es difumina la causalitat i s'amplia quasi il·limitadament l'àmbit de la justificació ja que no és necessari, com ho era abans, que amb les mesures adoptades es millori la situació de l'empresa¹.

⁽¹⁾Vegeu la STC 8/2015, de 22 de gener. BOE 47, de 24 de febrer, sobre el recurs d'inconstitucionalitat referit a alguns dels preceptes de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, per vulneració dels articles 14, 23.2, 24.1, 28.1, 35.1, 37.1 i 1003.3 de la CE. I el vot particular que formula el Magistrat Sr. Fernando Valdés Dal-Ré.

Poden afectar les condicions reconegudes en el contracte de treball, en acords o pactes col·lectius o de què gaudeixin els treballadors en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius. Si es tracta de condicions reconegudes en el conveni col·lectiu de sector o empresa, la modificació s'ha de tramitar per la via de l'article 82.3 de la LET.

5.1. Modificacions de caràcter individual

Es considera una modificació de caràcter individual quan no assoleixi els llindars de treballadors afectats, en el temps establert per a ser considerada una modificació de caràcter col·lectiu. Així, doncs, la modificació individual es defineix a partir dels requisits establerts per a la consideració de col·lectiva (art. 41.2).

Pel que fa al procediment, la modificació requereix que s'adreci una notificació al treballador afectat i als seus representants amb un preavís de quinze dies. La causa de la modificació pot ser qualsevol.

El treballador té diverses opcions:

- 1) Acceptar la modificació que ha decidit l'empresari.
- 2) Rescindir el contracte de treball. En aquests casos, el treballador pot rescindir el contracte de treball amb dret a una indemnització corresponent a vint dies de salari per any de servei fins a un màxim de nou mesos.
- 3) Impugnar la modificació davant l'autoritat judicial, pel fet de considerar que no està justificada. La impugnació s'ha de fer d'acord amb l'article 138 de l'LRJS. El procediment és preferent i no es pot recórrer en contra de la sentència. El jutge pot declarar la modificació justificada o injustificada, i en el segon cas el treballador té dret a gaudir de les condicions anteriors a la modificació.

Ampliació de supòsits

S'amplien els supòsits de modificacions substancials que donen lloc a la rescissió de contracte amb indemnització de vint dies per any de servei, i s'hi afegeix jornada de treball, horari i distribució de temps de treball i règim de treball per torns, i també el sistema de remuneració i quantia salarial.

Vegeu també

Vegeu el mòdul "L'extinció del contracte de treball" d'aquesta assignatura.

4) Sol·licitar al jutge la rescissió del contracte perquè s'entén que la modificació substancial s'ha dut a terme sense respectar allò previst a l'article 41 i redunda en detriment de la seva dignitat (art. 50 ET), i llavors l'extinció del contracte de treball s'origina per voluntat del treballador, però dóna dret a indemnització equivalent a la de l'acomiadament improcedent.

5.2. Modificacions de caràcter col·lectiu

Es considera de caràcter col·lectiu la modificació d'aquelles condicions que afectin un determinat nombre de treballadors de l'empresa. És una decisió unilateral de l'empresari que té efectes col·lectius.

Per tal que la modificació sigui considerada de caràcter col·lectiu, cal tenir en compte el nombre de treballadors afectats per la modificació en relació amb el nombre de treballadors de l'empresa en un període de referència de noranta dies, cas en què hi ha d'haver almenys els treballadors afectats següents:

- 1) Deu en les empreses que n'ocupen menys de cent.
- 2) El deu per cent del total de treballadors de l'empresa en aquelles que n'ocupen entre cent i tres-cents.
- 3) Trenta en les empreses que n'ocupen tres-cents o més.

El procediment requereix un període de consulta amb els representants dels treballadors de l'empresa, d'una durada no superior a quinze dies. Les consultes giren al voltant de les causes al·legades, i també de les mesures necessàries per a atenuar-ne les conseqüències (article 41.4 de l'ET).

També es preveu una intervenció de les seccions sindicals, com a interlocutores davant la direcció de l'empresa, sempre que comptin amb la representació majoritària en els comitès d'empresa o entre els delegats de personal dels centres de treball afectats

La intervenció com a interlocutors varia en funció de si les modificacions afecten un o diversos centres de treball i en funció de si hi ha o no representants legals en aquests centres de treball:

- a) Si afecta un únic centre de treball correspondrà al comitè d'empresa o delegats de personal. Si no hi ha representants legals, aquesta representació pot atribuir-se a una comissió d'un màxim de tres membres, integrada per treballadors de l'empresa i triada per aquests democràticament, o a una comissió



del mateix nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i legítims per a negociar el conveni d'aplicació a la mateixa empresa.

b) Si la modificació afecta més d'un centre de treball, la intervenció correspondrà al Comitè Intercentres, segons el conveni col·lectiu. En un altre cas, a una comissió representativa formada pels representants legals, si n'hi ha, o per una comissió representativa constituïda a aquest efecte. El termini per a la constitució d'aquesta comissió és de set dies, excepte quan no hi hagi representants legals, ja que en aquest cas el termini serà de quinze dies.

Una vegada conclòs el període de consultes, ens podem trobar davant de dues situacions: que hi hagi acord o bé que no n'hi hagi.

Si hi ha acord, requerirà la conformitat de la majoria dels representants legals dels treballadors o, si escau, la majoria de la comissió representativa dels treballadors, sempre que, en tots dos casos, representin la majoria dels treballadors del centre o centres de treball afectats. Es presumeix que es presenten les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que el justifiquen. Només es pot impugnar davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la conclusió de l'acord. Malgrat això, els treballadors afectats i perjudicats per l'acord tenen dret a rescindir el contracte i percebre una indemnització de vint dies de salari per cada any treballat, sempre que es modifiqui la jornada de treball, l'horari i la distribució del temps de treball o el règim de treball per torns, sistema de remuneració i quantia salarial, funcions, quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional es preveu a l'apartat 5.1. Tal com es preveu a l'article 41.3, segon paràgraf, el treballador també podrà rescindir el seu contracte si considera que les modificacions no s'han realitzat seguint el procediment establert o redunden en detriment de la seva dignitat (extinció del contracte per voluntat del treballador).

La interposició d'un conflicte col·lectiu paralitza la tramitació de les accions individuals.

L'empresari i la representació dels treballadors poden acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que sigui aplicable en l'àmbit de l'empresa, que s'ha de desenvolupar dins del termini màxim assenyalat per a les consultes.

6. La suspensió del contracte de treball

6.1. Concepte

En cas de suspensió del contracte de treball, la relació de treball queda interrompuda de manera temporal. A diferència d'altres interrupcions, la suspensió comporta que no es prestin els serveis ni es percebi cap salari. Té caràcter temporal i això fa que es diferenciï de l'extinció, que té caràcter definitiu. El treballador es podrà reincorporar al lloc de treball en desaparèixer la causa que n'ha provocat la suspensió excepte en els casos en què la causa de la suspensió sigui per mutu acord de les parts o per les causes consignades vàlidament en el contracte, que s'atindrà al que s'ha pactat (article 48 de l'ET).

La reforma laboral de 2012 també va modificar la suspensió del contracte de treball i ho fa suprimint la necessitat de l'autorització administrativa; es redueix el període de consultes amb els representants dels treballadors a quinze dies; s'estableix un nou procediment de suspensió de contracte o reducció de jornada, amb independència del nombre de treballadors afectats.

6.2. Causes

Les causes de suspensió són regulades en l'article 45 de l'ET i es poden sistematitzar de la manera següent:

Causas de suspensió del contracte de treball

- 1) Per voluntat conjunta de les parts contractuals
 - Mutu acord de les parts.
 - Causes consignades vàlidament en el contracte.

- 2) Per raons de salut, maternitat, paternitat o cura de fills o familiars
 - Incapacitat temporal dels treballadors.
 - Maternitat, paternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment.
 - Risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos.
 - Cura de menors i familiars

- 3) Per impossibilitat del treballador de dur a terme la prestació
 - Privació de llibertat del treballador, mentre no hi hagi sentència condemnatòria.

- 4) Per causes fàctiques que dificulten la prestació
 - De força major temporal.
 - Econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

- 5) Per voluntat d'una de les parts contractants
 - Exercici de càrrec públic representatiu (excedències).
 - Altres excedències.
 - Exercici del dret de vaga.
 - Tancament patronal.
 - Suspensió de feina i sou, per raons disciplinàries.
 - Suspensió com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

- 6) Per violència de gènere.

6.2.1. Per voluntat conjunta de les parts contractuals

Les parts contractants poden suspendre el contracte en qualsevol moment durant la seva vigència, cas en què, de mutu acord (article 45.1.a de l'ET), determinaran el temps de la suspensió i també aquells altres efectes que vulguin que tingui. En aquestes circumstàncies, la llei no garanteix el dret del treballador a reincorporar-se al lloc de treball reservat (article 48.1 de l'ET).

Per mitjà del contracte de treball es permet introduir una clàusula suspensiva del mateix contracte (article 45.1.b de l'ET). Les parts determinen la durada i els efectes de la suspensió. La causa s'ha de consignar en el contracte de treball i ha de ser vàlida (és a dir, no pot contenir renúncies de dret, ni representar un abús de dret d'aquell subjecte que té una posició predominant en la relació laboral).

6.2.2. Per raons de salut i cura de fills

a) Incapacitat temporal dels treballadors

La **incapacitat temporal** (article 45.1.c de l'ET), definida en l'**article 168 de la LGSS**, és la situació durant la qual el treballador està impedit per a treballar i rep assistència sanitària de la Seguretat Social. El contracte resta en suspensió mentre el treballador no tingui l'alta mèdica. Si la incapacitat temporal

passa a ser una incapacitat permanent parcial, aquesta evolució no dóna lloc a l'extinció del contracte de treball, tal com succeeix en els altres supòsits d'incapacitat (total, absoluta i gran invalidesa).

L'article 48.2 de l'ET completa el règim de la suspensió per aquesta causa i fixa que quan la situació d'incapacitat del treballador pugui ser previsiblement objecte de revisió, per millora que el permeti de reincorporar-se al lloc de treball, a judici de l'òrgan de qualificació, es perllongarà la situació de suspensió, amb reserva del lloc de treball, durant un període de dos anys a comptar des de la data de la resolució que declari la invalidesa.

b) Maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos, adopció i guarda legal amb fins d'adopció o acolliment, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any, en el cas dels menors de sis anys o menors d'edat que tinguin més de sis anys i una discapacitat o que, per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tinguin dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

La maternitat de la dona treballadora, la paternitat, el risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos, la situació de risc durant l'embaràs i l'adopció i guarda amb fins d'adopció o acolliment, són situacions que donen dret a la suspensió del contracte de treball (article 45.1.d de l'ET).

La suspensió per maternitat té una durada de setze setmanes que es gaudiran de manera ininterrompuda; seran ampliables per part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon i s'establirà la possibilitat de repartir aquest període entre el pare i la mare.

L'adopció i guarda amb fins d'adopció o acolliment també dóna dret a la suspensió del contracte en les mateixes condicions. La duració de la suspensió també serà de setze setmanes quan siguin més grans de sis anys però menors de edat, sempre que siguin discapacitats o menors que per circumstàncies i experiències personals o que perquè procedeixen de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar (art. 45.1.d de l'ET).

En cas de part, el gaudiment del període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare podrà gaudir de la totalitat del període, o del període de suspensió que li resti per gaudir.

Això no obstant, i sense perjudici de les sis setmanes posteriors al part que són de descans obligat per a la mare, en cas que tots dos treballin, la mare, en iniciar el període de descans per maternitat, podrà optar i deixar que el pare gaudeixi d'una part determinada ininterrompuda del període de descans

posterior al part de manera simultània o successiva amb la mare, llevat que en el moment de la incorporació efectiva al treball per part de la mare es constati que aquesta incorporació li suposaria un risc per a la salut.

La Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball, per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE de 10 de juliol) va introduir com a novetat una ampliació de la regulació de la suspensió de maternitat en fer referència al còmput d'aquesta suspensió davant de noves situacions: naixements prematurs o que requereixen hospitalització a continuació del part (disposició addicional vuitena, que afegeix un nou apartat 4 bis a l'art. 37 ET i una nova lletra e.bis) en l'apartat 1 de l'art. 30 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública).

En els casos de part prematur i en aquells que per qualsevol altra causa el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el còmput i el gaudiment del període de suspensió es podrà fer, a instància de la mare o, si de cas hi manca, del pare, a partir de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part que són de suspensió obligatòria del contracte de la mare (article 48.4 de l'ET).

L'article 48.7 regula la suspensió del contracte de treball per paternitat d'una durada de quatre setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiple, en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats en l'article 48.4.

La maternitat també és considerada una contingència protegida (art. 177 a 180 de l'LGSS). Els subjectes beneficiaris de la prestació són els treballadors (home o dona) que gaudeixen de la suspensió del contracte per maternitat i compleixen els requisits establerts a la normativa de Seguretat Social.

La prestació econòmica consisteix en un subsidi equivalent al cent per cent de la base reguladora corresponent i equivalent a la que estigui establerta per a la prestació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes.

A l'efecte de la prestació per maternitat, també es consideren situacions protegides l'adopció i la guarda amb fins d'adopció o acolliment, durant els períodes de descans que es gaudeixen per aquestes situacions, d'acord amb el que l'article 48 de l'ET preveu.

Tanmateix, la suspensió per paternitat es considera una contingència protegida a partir de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (art. 183 a 185 de l'LGSS). La persona beneficiària de la prestació és la que gaudeix de la suspensió del contracte per paternitat i compleix els requisits exigits per la norma de Seguretat Social.

Aquest article 45, en l'apartat d ha tingut modificacions importants a partir de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. La suspensió del contracte en aquest supòsit va acompanyada de la reserva de lloc de treball (art. 48.4 de la LET). Per tal de fomentar la corresponsabilitat dels dos progenitors en la cura dels fills, tant naturals com adoptius, es preveuen diferents situacions relacionades amb l'exercici de l'ús del període de suspensió i amb el dret de suspensió del contracte de treball. Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball que s'hagin produït durant la suspensió i ells n'hagin pogut gaudir, en cas de treballar. També, aquests períodes de descans es podran gaudir a jornada completa o a temps parcial. En aquest darrer supòsit, el gaudi del permís de maternitat queda subjecte a determinades regles i a l'acord previ entre l'empresari i el treballador. El text refós de la Llei general de la Seguretat Social també preveu les prestacions econòmiques corresponents que s'han de percebre en el període de suspensió.

c) Per risc durant l'embaràs

La Llei 39/1999, de 5 de novembre, que promou la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, va incloure una nova causa de suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball per als supòsits de risc durant l'embaràs. La suspensió per aquesta causa finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat (RD 295/2009, de 6 de març, que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural).

La suspensió tindrà lloc en el moment en què la treballadora, a causa del seu embaràs, no pot prestar els serveis a causa del risc laboral al qual està sotmesa en l'empresa i no és possible un canvi de lloc de treball o funcions compatible amb el seu estat. Aquesta suspensió és una manifestació del principi d'adaptació del treball a la persona.

Aquesta nova causa de suspensió va obligar a introduir modificacions en l'acció protectora del sistema de la Seguretat Social i així la situació de risc durant l'embaràs es considera una situació protegida amb dret a una prestació econòmica que consistirà en un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora corresponent.

6.2.3. Per impossibilitat del treballador de dur a terme la prestació

La impossibilitat de prestar els serveis a conseqüència de la privació de llibertat, mentre no hi hagi sentència condemnatòria (article 45.1.g de l'ET), no pot donar lloc a una sanció per faltes d'assistència al treball, ja que l'ordenament

jurídic laboral recull aquesta causa entre els supòsits de suspensió del contracte, sempre mentre que no es produeixi la corresponent sentència condemnatòria (presumpció d'innocència).

En el cas que la sentència sigui absolutòria, es posa fi a la suspensió amb la corresponent obligació del treballador d'incorporar-se a prestar serveis en l'empresa. Si la sentència és condemnatòria i privativa de llibertat, l'empresari pot rescindir el contracte per faltes d'assistència al treball. Si la sentència és condemnatòria però no va acompanyada de pena privativa, aleshores l'empresari no pot ni suspendre ni extingir el contracte de treball. En qualsevol cas s'exigeix que la sentència sigui ferma i només a partir d'aquest moment les absències al treball (article 54.2.c de l'ET) poden deixar de ser justificades.

Cal assenyalar que el compliment del servei militar o de la prestació social substitutòria ha desaparegut com a causa de suspensió en suprimir-se tant el servei militar com la prestació social substitutòria.

6.2.4. Per causes relacionades amb el funcionament de l'empresa

La força major (article 45.1.i de l'ET) ha d'impossibilitar la prestació de manera temporal i, mentre duri aquesta situació, el contracte de treball està en suspensió.

Les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (article 45.1.j de l'ET) permeten a l'empresari fer front a determinades situacions de caràcter temporal per les quals s'aconsella suspendre els contractes. No es presten serveis ni es reben salaris.

Durant la suspensió per aquestes causes el treballador pot romandre en situació legal d'atur (article 267 de l'LGSS).

S'entén que hi concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa en casos com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. Es considera que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior (art. 47.1 ET).

S'entén que hi concorren causes tècniques quan es produeix canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció. S'entén que hi concorren causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre altres en els sistemes i mètodes de treball del personal, de la manera d'organitzar la producció (art. 47.1 ET).

S'entén que hi concorren causes productives quan es produeixin canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat (art. 47.1 ET).

En aquests supòsits de suspensió està prevista la intervenció de l'autoritat laboral a l'efecte de donar trasllat a l'entitat gestora de les prestacions per atur. També hi intervé la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que ha vetllar pel desenvolupament del període de consultes preceptiu amb els representants dels treballadors. L'informe de la Inspecció de Treball s'ha de lliurar a l'autoritat laboral.

L'empresari i els representants dels treballadors poden acordar, en qualsevol moment, la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que sigui aplicable en l'àmbit de l'empresa i que s'ha de desenvolupar dins del mateix termini de quinze dies. La consulta es durà a terme en una única comissió negociadora d'un màxim de tretze membres, per cadascuna de les parts. La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa correspondrà als subjectes indicats a l'art. 41.4 (modificació substancial de les condicions de treball) i en els mateixos termes.

Finalment, l'empresari ha de comunicar als treballadors i a l'autoritat laboral la seva decisió.

Si el període de consultes finalitza amb acord, es presumeix que existeixen les causes justificatives.

El treballador pot impugnar la decisió empresarial davant la jurisdicció social que declararà la mesura justificada o injustificada i si és així s'ha de reprendre el contracte de treball i l'empresari ha de pagar els salaris deixats de percebre pel treballador o les diferències entre el salari i les prestacions d'atur rebudes.

La decisió també és impugnable per frau, dol, coacció o abús de confiança.

Si la decisió afecta un nombre de treballadors que superi els límits de l'acomiadament col·lectiu (article 51.1 de l'ET) es pot impugnar per la via del conflicte col·lectiu, que paralitza les demandes individuals fins que es resolgui.

Igualment, el contracte es pot suspendre per causa derivada de força major i en aquest cas el procediment és el mateix que se segueix en cas d'extinció (article 51 de l'ET).

Durant la suspensió s'han de promoure accions formatives per tal d'augmentar-ne l'ocupabilitat.

Reial decret 1483/2012

Reial decret 1483/2012, de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes de treball i reducció de la jornada.

6.2.5. Per voluntat d'una de les parts contractants

El càrrec públic representatiu (article 45.1.f de l'ET) ha estat definit com aquell al qual s'accedeix per elecció o designació o nomenament de l'autoritat competent. La mateixa causa pot donar lloc a una petició d'**excedència forçosa** quan al treballador li és impossible assistir al treball (article 46.1 de l'ET).

En aquest cas, el treballador s'haurà d'incorporar en el termini màxim de trenta dies naturals a partir del cessament en el càrrec (article 48.3 de l'ET).

Hi ha determinades situacions que desemboquen en una excedència forçosa (article 45.1.k de l'ET):

1) L'elecció o designació del treballador per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball (article 46.1 de l'ET).

2) L'exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, sempre que el sindicat tingui la consideració de més representatiu (article 46.4 de l'ET).

3) El compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal que impossibiliti al treballador prestar el treball degut en més d'un vint per cent de les hores laborals, durant un període de tres mesos (article 37.3.d de l'ET).

4) L'excedència per maternitat (article 46.3 de l'ET).

5) L'excedència per cura de familiars (article 46.3 de l'ET i Llei 29/1999). La Llei 51/2003, de 2 de desembre (BOE de 3 de desembre), d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, va reformar aquest apartat i s'hi preveu el dret dels treballadors a un període d'excedència, de durada no superior a un any, llevat que s'estableixi una durada més gran per negociació col·lectiva, per a atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no es pugui valdre per ell mateix, i no exerceixi cap activitat retribuïda.

Exemple

L'excedència per cura dels fills és equiparada, en molts aspectes, a una excedència forçosa i pot demanar-la tant el pare com la mare, per un període màxim de tres anys, comptats des de la data del naixement.

El treballador que tingui una excedència forçosa, quan aquesta hagi finalitzat, té dret a reingressar en el lloc de treball i també al còmput d'antiguitat del període d'excedència (art. 46 ET).

L'excedència voluntària només pot ser sol·licitada pel treballador, a qui es requereix un any d'antiguitat en l'empresa. La durada de l'excedència no pot ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. A més, cal esperar-ne quatre des del final del període anterior per a demanar-ne una de nova (article 46.2 de l'ET). El treballador no té reconegut el dret automàtic al reingrés, sinó un

dret de reingrés preferent en les vacants de la mateixa categoria, o una de similar, que hi hagi o que es produeixin en el moment que finalitzi el període d'excedència. El treballador ha de sol·licitar el reingrés i, si no hi ha vacants, manté indefinidament el dret fins que a l'empresa n'hi hagi una.

El treballador té dret a la vaga (article 4 de l'ET), i l'exercici d'aquest dret dóna lloc a la suspensió del contracte de treball (article 45.1.l de l'ET) amb la corresponent pèrdua del salari (article 6 de l'RDL 17/1977).

L'empresari pot decidir el tancament de l'empresa (article 45.1.m de l'ET) davant de determinats comportaments irregulars de caràcter col·lectiu dels treballadors. Mentre dura aquest tancament, els treballadors no presten serveis ni perceben el seu salari (article 12 de l'RDL 17/1977), la qual cosa és una causa de suspensió del contracte.

Finalment, la suspensió de sou i ocupació per raons disciplinàries (article 45.1.h de l'ET) ens situa davant d'una suspensió que té caràcter sancionador i l'aplicació de la qual s'ha de fer d'acord amb el règim de faltes i sancions que hi hagi a l'empresa. L'Estatut dels treballadors ens remet a les normes sectorials i només fixa amb caràcter general els terminis de prescripció per a la seva imposició (article 58.1 de l'ET).

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre (BOE de 29 de desembre), de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, va introduir una nova causa de suspensió del contracte de treball, concretament ha afegit la lletra n) en l'article 45.1, la qual fa referència a la suspensió "Per decisió de la treballadora que es veu obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

És una suspensió amb reserva de lloc de treball i així ho estableix l'article 48.6 de la LET. La suspensió té una durada inicial de sis mesos, llevat que la tutela judicial requereixi, per a l'efectivitat de la protecció de la víctima, un període superior i el jutge pot prorrogar aquesta suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

6.3. Efectes

La suspensió exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball (article 45.2 de l'ET). En cessar les causes legals de suspensió, el treballador té dret a la reincorporació al lloc de treball reservat en els termes establerts per a cada supòsit en l'article 48 ET.

Resum

En aquest mòdul didàctic hem posat en coneixement de l'estudiant les alteracions que l'ordenament jurídic treball preveu que poden afectar el contracte de treball.

Com que es tracta d'un contracte d'execució continuada, hem pogut constatar que la llei permet conjugar l'interès i la necessitat empresarial amb el manteniment del vincle contractual, malgrat que introdueix modificacions en el contracte inicial.

Per a poder dur a terme aquestes modificacions de vegades n'hi ha prou amb la decisió unilateral de l'empresari, i de vegades es requereix l'acord del treballador o d'una autoritat (administrativa) aliena a les parts que garanteixi el grau d'objectivitat necessari per tal d'evitar arbitrarietats del subjecte que té una posició predominant en la relació o per a evitar una negativa del treballador al compliment de les ordres empresarials legítimes.

L'estudiant ha pogut constatar que en tots els casos hi ha un procediment reglat i se'n preveu uns efectes.

En aquest mòdul s'ha tractat el canvi de titularitat de l'empresa i que aquest canvi no ha d'afectar el conjunt de drets i deures derivats del contracte. El manteniment del vincle contractual i la determinació de responsabilitats centren la regulació actual.

Altres modificacions del contracte de treball estudiades en aquest mòdul didàctic són les que fan referència al contingut de la prestació i en destaquen aquelles que afecten el lloc i les condicions de la prestació.

El lloc de la prestació, si va acompanyat d'un canvi de residència i si és definitiu, constitueix una modificació substancial que permet al treballador plantejar-se la continuïtat o l'extinció de la seva relació laboral amb els efectes que l'ordenament jurídic preveu.

Pel que fa a les modificacions de les condicions de treball, l'estudiant ha comprovat que l'ordenament jurídic presenta una llista oberta de condicions modificables i que són d'una entitat tal que requereixen seguir un determinat procediment que varia segons si són modificacions de caràcter individual o de caràcter col·lectiu. La participació dels representants dels treballadors és obligada en les modificacions de caràcter col·lectiu, tot i que també es preveuen

mecanismes alternatius en cas d'absència de representants legals i l'autonomia col·lectiva expressada mitjançant acords o convenis col·lectius és, en alguns casos, imprescindible per a dur a terme la modificació de la relació laboral.

Finalment, hem definit les causes que legalment fonamenten una suspensió del contracte amb uns determinats efectes que s'afegeixen a aquells que les parts poden adoptar de mutu acord. De nou, la negociació col·lectiva també pot completar la regulació legal i concretar efectes diferents dels que ja són previstos en la llei per a la suspensió del contracte.

Activitats

1. Indiqueu quins són els procediments i els efectes de la mobilitat funcional.
2. Assenyaleu les diferències de procediment entre un trasllat individual i un de col·lectiu.
3. Distingiu els diferents tipus de modificacions substancials de condicions de treball i també els procediments i efectes que corresponguin en cada cas.
4. Assenyaleu les causes, els tipus i els efectes de l'excedència.
5. La situació de maternitat suspèn un contracte de treball d'obra o servei determinat?
6. La maternitat també dóna drets al pare treballador. Assenyaleu quins són i a quins requisits els subjecten.
7. Establiu les diferències entre suspensió i extinció quan són per causes econòmiques.
8. Una vaga il·legal dóna dret a la suspensió del contracte de treball? Raoneu la resposta.
9. El tancament patronal està subjecte a limitacions?
10. Indiqueu quina és la participació de la Inspecció de Treball en la modificació substancial de condicions de treball.

Exercicis d'autoavaluació

De selecció

1. El canvi de titularitat (*inter vivos*) de l'empresa comporta...
 - a) l'extinció automàtica de la relació laboral que hi ha hagut fins a aquell moment.
 - b) la responsabilitat solidària del cedent i el cessionari davant totes les obligacions anteriors i posteriors a la transmissió.
 - c) la responsabilitat solidària del cessionari durant tres anys davant les obligacions i drets laborals que hi hagut abans de la transmissió i que no han estat satisfets.
 - d) la subrogació a les obligacions i drets laborals anteriors a la transmissió i respondre de manera subsidiària de les obligacions posteriors a la transmissió.
2. El canvi de residència d'un treballador per trasllat dóna dret a...
 - a) 15 dies de permís per buscar pis.
 - b) habitatge i trasllat de mobles a càrrec de l'empresa.
 - c) una compensació per les despeses ocasionades, en els termes que convinguin les parts, que mai no és inferior a allò establert en el conveni col·lectiu.
 - d) una indemnització econòmica per danys i perjudicis ocasionats pel trasllat.
3. Un desplaçament dóna dret a...
 - a) un permís de quatre dies laborables en el seu domicili per cada tres mesos de desplaçament, despeses de viatge i dietes.
 - b) despeses de viatge i dietes.
 - c) permisos de tres dies per cada mes de desplaçament.
 - d) un increment del nombre de dies de vacances, en proporció amb el temps de desplaçament.
4. La modificació de la jornada de treball fixada en conveni col·lectiu estatutari requereix...
 - a) un acord del comitè d'empresa.
 - b) una autorització de l'autoritat judicial.
 - c) la negociació d'un nou conveni col·lectiu.
 - d) un procediment de consulta amb els representants dels treballadors.
5. La privació de llibertat del treballador comporta...
 - a) l'acomiadament disciplinari per part de l'empresari.

- b) l'extinció del contracte de treball per causes objectives.
- c) la suspensió del contracte de treball fins a l'existència d'una sentència condemnatòria.
- d) la declaració del treballador en situació d'excedència forçosa.

Qüestions breus

6. Considereu possible que un treballador faci totalment o parcialment tasques corresponents a una categoria professional diferent de la que té reconeguda? Ha de seguir l'empresari algun procediment previ a l'adopció de la mesura?
7. Si el jutge declara no justificat el trasllat, l'empresari té l'obligació de reintegrar el treballador en el lloc de treball d'origen? Pot l'empresari substituir l'obligació de reintegrar-lo per una indemnització i donar per extingit el contracte de treball?
8. En el cas de desplaçament, el treballador té la possibilitat que li rescindeixin el contracte amb dret a una indemnització?
9. Si per a modificar el sistema de treball l'empresari al·lega causa econòmica, és necessari que l'empresa estigui en una situació econòmica negativa o es requereix el compliment d'altres requisits?
10. Assenyaleu les modificacions substancials de les condicions de treball que donen dret a rescindir el contracte de treball amb dret a una indemnització.
11. Quan un empresari vol modificar el salari, quin és el procediment que ha de seguir?
12. Quins són els efectes de la suspensió del contracte de treball?
13. Un càrrec de representació sindical permet sol·licitar una excedència? De quin tipus?
14. Quan l'empresari declara un tancament de l'empresa que és il·legal, el treballador té dret a percebre el salari mentre dura el tancament? Assenyaleu els preceptes legals en els quals baseu la vostra resposta.

Solucionari

Exercicis d'autoavaluació

1. c
2. c
3. a
4. c
5. c
6. Vegeu l'apartat 3.
7. Vegeu el subapartat 4.1.1.
8. Vegeu el subapartat 4.2.
9. Vegeu l'apartat 5.
10. Vegeu el subapartat 5.1.
11. Vegeu el subapartat 5.2.
12. Vegeu el subapartat 6.3.
13. Vegeu el subapartat 6.2.
14. Vegeu el subapartat 6.2.

Glossari

CC *sigla* Codi civil.

CE *sigla* Constitució espanyola.

desplaçament *m* Canvi temporal, de fins a un any, del lloc geogràfic on es fa la prestació acompanyat de canvi de residència.

ET *sigla* Estatut dels treballadors.

excedència forçosa *f* Causa de suspensió del contracte de treball per determinats motius. L'excedència forçosa dóna dret a reingressar automàticament al lloc de treball.

incapacitat temporal *f* Situació durant la qual el treballador està impedit per a treballar i rep assistència sanitària de la Seguretat Social.

jornada de treball *f* Temps en què, diàriament o en còmputos superiors, el treballador està a disposició de l'empresari; i aquell altre temps equiparat a temps de treball.

LGSS *sigla* Llei general de la Seguretat Social.

LRJS *sigla* Llei reguladora de la jurisdicció social.

modificació substancial de caràcter col·lectiu *f* Modificació d'aquelles condicions de treball (jornada, horari i distribució del temps de treball, règim de treball a torns, sistema de remuneració, sistema de treball i rendiment, i modificació de funcions) reconegudes als treballadors en virtut d'un conveni, acord o pacte col·lectiu, o de les quals gaudeixen en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius.

modificació substancial de caràcter individual *f* Modificació d'aquelles condicions de treball (jornada, horari, règim de treball a torns, sistema de remuneració, sistema de treball i rendiment, i modificació de funcions) de les quals gaudeixen els treballadors a títol individual.

RDL 17/1977 *sigla* Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, sobre relacions de treball.

suspensió del contracte de treball *f* Situació que permet que treballador i empresari mantinguin la seva relació laboral interrompuda temporalment. Durant la suspensió del contracte no es presten els serveis ni es rep cap salari.

suspensió d'ocupació i sou *f* Sanció laboral que consisteix a no prestar serveis i no rebre cap remuneració.

tancament patronal *m* Dret de l'empresari de procedir al tancament temporal de l'empresa en cas de determinades irregularitats col·lectives en el règim de treball.

trasllat *m* Canvi del lloc geogràfic on es fa la prestació acompanyat dels canvis de centre de treball i de residència.

Bibliografia

Bibliografia bàsica

Vegeu la llista bibliogràfica que teniu a la presentació d'aquesta assignatura.

Bibliografia complementària

Albiol Montesinos, I; Camps Ruíz, L. M.; López Gandía, J.; Sala Franco, T. (2009). *Contrato individual* (tom II). València: Tirant lo Blanch.

Aparicio Tovar, J. (2011). "La continuidad de una política de empleo flexibilizadora en la reforma laboral 2010". A: A. Baylos (coordinador). *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de Reforma Laboral*. Albacete: Bomarzo.

Argüelles Blanco, A. R. (1997). *La excedencia laboral voluntaria*. Pamplona: Aranzadi.

Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2018). "La protección frente al riesgo durante el embarazo, el parto y la lactancia natural de las mujeres trabajadoras". A: A. Romero; C. Rodríguez (coord.). *Trabajo, género e igualdad*. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi.

Blasco Pellicer, A. (2009). *Los expedientes de regulación de empleo*. València: Tirant lo Blanch.

Baylos Grau, A. (2013). "El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario". *RDS* (núm. 57, pàg. 9-18).

Camacho Ortega, J. A. (1997). *La excedencia sindical*. Madrid: Ibidem.

Casas, M. E.; Rodríguez-Piñero, M.; Valdes, F. (2012, març). "La nueva reforma laboral". *Relaciones Laborales* (núm. 5, secció editorial, primera quinzena).

García Murcia, J. (1996). *Traslados y desplazamientos en la empresa*. València: Tirant lo Blanch.

González Biedma, E. (1989). *El cambio de titularidad de la empresa en el Derecho del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.

López López, J. (2013). "Elementos de definición del modelo de relaciones laborales por las normas de la OIT y comunitarias: la desestabilización por la Reforma Laboral (2012)". *RDS* (núm. 57, pàg. 37-50).

Martínez Moreno, C. i altres (2009). *Nociones básicas sobre la igualdad en las relaciones laborales*. Madrid: Tecnos.

Mercader Uguina, J. i altres (2009). *Esquemas sobre igualdad de oportunidades en las relaciones laborales*. València: Tirant lo Blanch.

Mercader Uguina, J. (2009). *Lecciones de Derecho del trabajo*. València: Tirant lo Blanch.

Moreno Gené, J. (2003). *El nuevo régimen jurídico-laboral de la sucesión de empresa*. València: Tirant lo Blanch.

Moreno Gené, J. (2018). "La suspensión del contrato de trabajo y la prestación por paternidad de los trabajadores por cuenta ajena diez años después de la aprobación de la Ley de Igualdad". A: A. Romero; C. Rodríguez (coord.). *Trabajo, género e igualdad*. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi.

Pedrajas Moreno, A. (2008). *La protección de la maternidad, paternidad y la adopción y acogimiento*. València: Tirant lo Blanch.

Romero Burillo, A. (2013). "La regulación de la movilidad geográfica tras las reformas laborales 2010-2012". *RDS* (núm. 64, pàg. 43-60).

Romero Burillo, A. (2018). "La regulación laboral y de Seguridad Social de la maternidad a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres". A: A. Romero; C. Rodríguez (coord.). *Trabajo, género e igualdad*. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi.

Rojo Torrecilla, E. (2012). *El Blog de Eduardo Rojo*. <<http://www.eduardorojotorrecilla.es>>.

Roqueta Buj, R. (2012). "Flexibilidad interna". A: A. Blasco Pellicer i altres. *La reforma Laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*. València: Tirant lo Blanc.

Sanguinetti Raymond, W. (2013). "La reforma flexibilizadora de las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo y sus límites inmanentes". *RDS* (núm. 57, pàg. 125-144).

Sempere Navarro, A. V. (2012). "Semblanza de la reforma laboral". *Actualidad Jurídica Aranzadi* (núm. 837, part tribuna).

Valdés de la Vega, B. (2013). "El nuevo espacio de la flexibilidad interna funcional". *RDS* (núm. 57, pàg. 115-124).

Referències bibliogràfiques

Rivas Vallejo, M. P. (1999). *La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o adopción de hijos*. Pamplona: Aranzadi.

Valle Muñoz, F. A. (1998). *La movilidad funcional del trabajador en la empresa*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Valle Muñoz, F. A. (1999). *La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado de familiares*. Madrid: Colex.