Las vicisitudes del contrato de trabajo

PID_00258838

Agnès Pardell Veà

Revisión a cargo de
Dra. Ana Romero Burillo

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 4 horas

Universitat Oberta de Catalunya

Agnès Pardell Veà

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Lérida.

Dra. Ana Romero Burillo

Cuarta edición: febrero 2019
© Agnès Pardell Veà
Todos los derechos reservados
© de esta edición, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Diseño: Manel Andreu
Realización editorial: Oberta UOC Publishing, SL

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño general y la cubierta, puede ser copiada, reproducida, almacenada o transmitida de ninguna forma, ni por ningún medio, sea éste eléctrico, químico, mecánico, óptico, grabación, fotocopia, o cualquier otro, sin la previa autorización escrita de los titulares del copyright.

Índice

Introducción 5

Objetivos 7

1. Las vicisitudes del contrato de trabajo 9

2. La modificación del contrato de trabajo 11
2.1. La modificación subjetiva: la sucesión de empresa 11
2.2. Principales supuestos de modificación objetiva: especificación y variación del contenido y del lugar de la prestación 17

3. La movilidad funcional 18
3.1. Concepto y fundamento 18
3.2. Clases y límites de la movilidad funcional 18

4. La movilidad geográfica 22
4.1. Traslado 22
4.1.1. Traslado individual 23
4.1.2. Traslado colectivo 25
4.2. Desplazamiento 27

5. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo 29
5.1. Modificaciones de carácter individual 30
5.2. Modificaciones de carácter colectivo 31

6. La suspensión del contrato de trabajo 33
6.1. Concepto 33
6.2. Causas 33
6.2.1. Por voluntad conjunta de las partes contractuales 34
6.2.2. Por razones de salud y cuidado de hijos 34
6.2.3. Por imposibilidad del trabajador de llevar a cabo la prestación 37
6.2.4. Por causas relacionadas con el funcionamiento de la empresa 38
6.2.5. Por voluntad de una de las partes contratantes 39
6.3. Efectos 41

Resumen 42

Actividades 45

Ejercicios de autoevaluación..... 45

Solucionario..... 47

Glosario..... 48

Bibliografía..... 49

Introducción

El contrato de trabajo es un contrato de ejecución continua; el ordenamiento jurídico laboral regula las posibles vicisitudes que puedan producirse durante su vigencia, establece las razones por las que se dan tales vicisitudes, mediante qué procedimiento y qué efecto tiene en el contrato de trabajo. Entre estas vicisitudes destacamos la **modificación**, la **suspensión** y la **extinción del contrato**.

Por medio de las vicisitudes del contrato de trabajo se pone de relieve el **poder de dirección del empresario**, que modula el contrato y lo adapta a sus necesidades empresariales, así como el **principio de estabilidad en la ocupación del trabajador**, que se proyecta manteniendo el vínculo jurídico a pesar de las alteraciones introducidas en el contrato inicial.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral (BOE de 7 de julio de 2012) agrupa, en su capítulo III, un conjunto de medidas que favorecen la flexibilidad interna por parte de las empresas. Se procede así a reformar la Ley del Estatuto de los Trabajadores, reforma de gran calado como se podrá constatar.

En primer lugar, facilitan todavía más que la movilidad funcional ordinaria sea un mecanismo de adaptación de los recursos humanos a las necesidades de las empresas al suprimir las categorías profesionales y mantener como única referencia el grupo profesional.

En segundo lugar, simplifican la distinción entre modificaciones sustanciales individuales y colectivas, se incluye la modificación sustancial de funciones y de estructura y cuantía salarial como causa de extinción del contrato de trabajo.

En tercer lugar, en materia de suspensión del contrato de trabajo y reducción de la jornada de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, se suprime la necesidad de sujetar la decisión empresarial a la autorización administrativa previa y será la decisión empresarial, adoptada de forma unilateral, la que producirá la suspensión del contrato o la reducción de la jornada.

En este módulo didáctico estudiamos la modificación del contrato en sus distintas manifestaciones: movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo. También es objeto de estudio la suspensión del contrato. La extinción queda reservada para otro módulo de esta misma asignatura.

Ved también

La extinción se trata en el módulo "La extinción del contrato de trabajo" de esta asignatura.

Se prevé que los representantes de los trabajadores participen en todos los supuestos (modificación, suspensión y extinción) y que la negociación colectiva complete la regulación efectuada por la ley, de manera que la remisión a los convenios colectivos será obligada en muchos casos.

En este módulo didáctico estudiamos los temas siguientes:

1) La modificación del contrato. Concepto y contenido.

2) Principales supuestos de modificación (movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo).

3) La suspensión del contrato de trabajo.

Objetivos

El principal objetivo de este módulo didáctico es analizar cómo el ordenamiento jurídico laboral admite y permite introducir alteraciones en el contrato de trabajo.

En primer lugar hacemos referencia a las modificaciones y, a efectos didácticos, es preciso que tengáis conocimiento de las cuestiones siguientes:

1. Causas que fundamentan las citadas modificaciones.

2. Tipos de modificaciones, procedimiento que hay que seguir y efectos.

3. La participación de los agentes económicos y sociales en dicho procedimiento.

En segundo lugar abordamos la suspensión del contrato de trabajo para que conozcáis cuáles son las causas que permiten al empresario suspender el contrato de trabajo y las que se lo permiten al trabajador, cuál es el procedimiento para llevarla a cabo y cuáles, sus efectos.

Teniendo en cuenta la amplia casuística que el Estatuto de los Trabajadores (ET) reúne en el artículo 45, debemos advertir que el procedimiento no es siempre uniforme. La suspensión interrumpe de forma temporal el contrato y, superada la causa que lo ha originado, el mismo contrato cobra de nuevo vigencia sin ninguna modificación con respecto al contenido inicial. La suspensión tiene como finalidad mantener el vínculo contractual, aunque, mientras ésta dure, no se efectúe la prestación de servicios ni se perciba ningún salario.

Los estudiantes, en todos los supuestos de modificación o suspensión, encontraréis remisiones a otras normas, especialmente de Seguridad Social y de procedimiento laboral, dado que no podemos hacer abstracción de los efectos y del procedimiento previstos para llevar a cabo tanto la modificación como la suspensión del contrato. Por este motivo, se deben establecer las correspondencias con estas normas para, de ese modo, alcanzar una visión completa de la institución objeto de análisis. En todos los casos os recomendamos la precaución de recurrir a las normas sectoriales para comprobar cuál es el estado de la regulación y hasta qué punto se han completado las previsiones legislativas. También la jurisprudencia es primordial para comprender la materia objeto de estudio.

1. Las vicisitudes del contrato de trabajo

En el título I, capítulo III del ET se abordan las vicisitudes de la relación laboral, entendidas como un conjunto de alteraciones de la relación laboral que pueden producirse por mutuo acuerdo de las partes o por voluntad unilateral de una de ellas cuando concurran determinadas circunstancias o por determinadas causas que tienen trascendencia en la relación laboral.

Nota

Encontraréis todas las siglas que aparecen a lo largo del módulo desarrolladas en el glosario.

El **capítulo III del ET** se estructura de la siguiente manera:

- La **sección primera** se dedica a regular la movilidad funcional y la geográfica, y también hace referencia a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- La **sección segunda** presenta las garantías por cambio de empresario.

- La **sección tercera** se centra en la suspensión del contrato de trabajo.

- La **sección cuarta** aborda la extinción del contrato de trabajo.

En cuanto a su contenido, las vicisitudes pueden afectar a los sujetos o al contenido de la prestación, y también pueden suponer la extinción del contrato, como podremos constatar en los módulos didácticos que hemos dedicado a este tema.

Cuando estas vicisitudes comporten la extinción del contrato es obligado tener en cuenta la regulación de la protección por desempleo que contiene el Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, Texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social. Concretamente, el título III, capítulos I y II, especialmente los artículos 262 a 273.

También hay que tener en cuenta la normativa comunitaria, pues en materia de despidos colectivos existen directivas comunitarias que han incidido en la actual regulación española de la materia.

Con la reforma laboral que introduce la Ley 3/2012 se da un paso muy importante hacia la desrregularización al flexibilizar el procedimiento para la modificación de determinadas condiciones de trabajo. Será la decisión unilateral

del empresario la que determinará las nuevas condiciones de trabajo, esto se puede constatar, entre otros, en los supuestos de movilidad funcional o geográfica o modificación sustanciales de las condiciones de trabajo.

También se puede constatar este hecho en el momento de la extinción del contrato de trabajo por causas técnicas, económicas, organizativas y de producción, al desaparecer la autorización previa de la autoridad laboral.

Una síntesis del contenido de la reforma por lo que respecta a este módulo sería:

1) Se aumenta el poder empresarial en las relaciones individuales.

2) Se reduce la participación de los representantes de los trabajadores en la determinación de las nuevas condiciones de trabajo.

3) Se suprime la intervención de la autoridad laboral.

4) Se traslada el riesgo de la actividad empresarial al trabajador, que verá cómo se le modifican sus condiciones de trabajo.

2. La modificación del contrato de trabajo

La modificación representa una de las posibles vicisitudes de la relación laboral.

El **artículo 1203 del CC**, cuando trata de la novación, ya señala que la obligación puede modificarse por la voluntad de variar su objeto o sus principales condiciones, por la sustitución de la persona del deudor y por la subrogación de una tercera persona en las obligaciones del acreedor. Por su parte, el **artículo 1255 del CC** permite que los contratantes establezcan los pactos, las cláusulas y las condiciones que consideren convenientes, siempre y cuando no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público.

El contrato de trabajo es un contrato de carácter continuo y de tracto sucesivo que puede requerir modificaciones basadas en necesidades de la empresa. Estas modificaciones tienen que permitir una adaptación de los recursos humanos a los cambios en la organización empresarial. El principio de la estabilidad en la ocupación se tiene que proyectar en la regulación de la modificación para impedir la extinción del contrato.

Cuando la modificación afecta a los sujetos, sólo se puede referir al cambio/sustitución del empresario (persona física o jurídica), ya que no está permitida la sustitución de un trabajador por otro, sino que es obligado hacer un nuevo contrato de trabajo con el nuevo trabajador.

2.1. La modificación subjetiva: la sucesión de empresa

El artículo 44 del ET presenta el cambio de titularidad en la empresa, y lo hace en los términos siguientes:

El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, y el nuevo empresario quedará subrogado en los derechos y las obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de

Ved también

Para la situación del concurso de acreedores, véanse los artículos 100.2 y 149.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. (BOE, 10 de julio).

pensiones, en los términos que la normativa específica establece, y las obligaciones que hubiera adquirido el cedente en materia de protección social complementaria (art. 44.1 ET).

En el ámbito comunitario

En el ámbito comunitario tenemos la Directiva del Consejo 2001/23/CE de 12 de marzo 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad.

Desde un punto de vista legal, se considera que hay sucesión de empresa cuando la transmisión afecta a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados para llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria (art. 44.2 ET), y cuando el objeto de la transmisión sea una empresa, un centro de trabajo o una unidad productiva autónoma; es decir, un conjunto organizado de bienes que permiten desarrollar una actividad productiva. Así pues, el artículo 44 se aplica tanto a los cambios de titularidad totales como a los parciales.

El cambio de titularidad de la empresa no extingue la relación laboral.

En este sentido, tenemos sentencias comunitarias que confirman esta afirmación: STJCE de 20 de noviembre de 2003 (TJCE 203,386) C-340/01, caso Sodexho, que considera que existe transmisión de empresa cuando se transmiten elementos materiales relevantes (traspaso de servicios de restauración colectiva de un hospital, es el ejemplo) y STJCE de 15 de diciembre de 2005 (YJCE 2005,406) C-233/04, Aeropuerto de Dusseldorf, que considera que existe transmisión aunque los medios materiales transmitidos del Aeropuerto a una empresa privada no queden integrados en el patrimonio de la empresa y ésta no tenga libre disposición sobre los mismos. Finalmente, STJCE de 12 de febrero de 2009 (TJCE 2009,29), caso Klarenberg, que advierte de que la derogación también opera cuando lo transmitido no mantenga su autonomía organizativa, al disolverse en estructuras preexistentes.

Los cambios de titularidad en la empresa pueden producirse por dos vías: transmisión *inter vivos* y sucesión *mortis causa*.

En este sentido, el artículo 49.1.g) y el artículo 51 del ET nos facilitan ejemplos de estos cambios de titularidad por tales vías: incapacidad, muerte o jubilación del empresario, cuando éste sea persona física, o venta judicial de la empresa, sin perjuicio de la existencia de otros negocios jurídicos (por ejemplo, la compraventa) por medio de los cuales puede producirse la modificación subjetiva.

La subrogación nos sitúa ante un cambio de titularidad que supone una continuidad de la actividad empresarial. En este sentido, la jurisprudencia ha interpretado el requisito de la continuidad de la actividad de la manera siguiente: "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 trámite legal pudiera desprenderse de la plantilla y recuperar los bienes que constituyen el substrato de la empresa" (SSTS de 5 de febrero de 1991, art. 800; y SSTS de 6 de octubre de 1989, art. 7.124).

La aplicación de la normativa sucesoria puede implicar consecuencias jurídicas importantes, tanto en las relaciones individuales de trabajo como en las relaciones colectivas y de la Seguridad Social. Sin embargo, es la voluntad del legislador, expresada en la regulación del cambio de titularidad, de hacer efectivo el principio de estabilidad en la ocupación y de mantener el vínculo laboral, a pesar de los cambios que puedan producirse como consecuencia de la sucesión empresarial.

La normativa española incorpora el contenido de las disposiciones comunitarias en la materia y, en concreto, las de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo, sobre la aproximación de las legislaciones de los estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad.

El artículo 44 establece un conjunto de garantías en relación con los derechos individuales y colectivos de los trabajadores en el marco de la relación de trabajo. Se establecen tanto para el cedente (persona física o jurídica que a consecuencia de un traspaso pierde la calidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de la empresa afectada para la transmisión) como para el cesionario (persona física o jurídica que a consecuencia de un traspaso adquiere la condición de empresario con respecto a la empresa, el centro de trabajo o parte de éstos) las obligaciones siguientes:

a) Mantenimiento de las condiciones de trabajo y subrogación empresarial

Las condiciones de trabajo se tienen que respetar y mantener en los mismos términos que regían con anterioridad a la transmisión, de manera que las relaciones laborales se continuarán rigiendo por el convenio colectivo que fuera de aplicación a la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma en el momento de la transmisión, hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de uno nuevo que resulte de aplicación a la entidad económica objeto de la transmisión. No obstante, se admite la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo originales, una vez consumada la sucesión, siempre que esta modificación se haga mediante un acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores; es decir, la posibilidad de alterar el régimen que regía las relaciones laborales hasta el momento de la transmisión. En ningún caso se admite que la citada modificación de las condiciones de trabajo pueda tener lugar por medio de una decisión unilateral del empresario cesionario (art. 44.4 ET).

Por lo que respecta a las obligaciones laborales pendientes (por ejemplo, salarios), la ley fija un plazo para darles cumplimiento. En las transmisiones que tengan lugar por actos entre vivos, los sujetos responsables son tanto el cedente como el cesionario, y ambos responderán de forma solidaria durante tres años de las obligaciones nacidas con anterioridad a la transmisión y que no

hubieran sido satisfechas. Cuando la cesión fuera declarada delito, no hay un plazo prefijado, ya que el cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad.

b) Representación y participación de los trabajadores ante un cambio de titularidad

El artículo 44 contiene una regulación que se refiere a los derechos colectivos, especialmente a la participación de los representantes de los trabajadores en este proceso de cambio de titularidad de la empresa.

En este sentido, el cambio de titularidad de la empresa no extinguirá el mandato de los representantes de los trabajadores, que continuarán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y en las mismas condiciones que tenían antes, siempre que la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía (art. 44.5 ET). Cuando la transmisión requiera acomodar la representación de los trabajadores de la empresa, será de aplicación el artículo 67.1 del ET, lo que nos remite a los convenios colectivos o al acuerdo entre la empresa afectada y los representantes de los trabajadores. La ausencia de representantes en la empresa obliga tanto al cedente como el cesionario a establecer una comunicación directa con los trabajadores afectados por la transmisión.

En segundo lugar, en este proceso de cambio de titularidad de la empresa, el derecho a recibir información y el derecho a llevar a cabo una negociación colectiva forman parte del contenido del derecho de participación de los representantes de los trabajadores.

c) Deber de información: contenido y plazos

En este punto, la Ley establece que el cedente y el cesionario tienen el deber de informar a los representes legales de sus respectivos trabajadores afectados por el cambio de titularidad sobre los aspectos siguientes:

- fecha prevista de la transmisión,
- motivos de la transmisión,
- consecuencias jurídicas de la transmisión,
- medidas previstas respecto de los trabajadores (art. 44.6 ET).

Si no hay representantes legales de los trabajadores, cedente y cesionario tienen que facilitar la información antes mencionada directamente a los trabajadores que pudieran resultar afectados por dicha transmisión (art. 44.7 ET).

Por lo que respecta al momento en que se tiene que enviar esta información, la Ley establece que tanto el cedente como el cesionario deben facilitarla con la suficiente antelación previa a la realización de la transmisión y, en cualquier caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de

ocupación y de trabajo por dicha transmisión (art. 44.8 ET). En caso de que el cambio de titularidad sea fruto de una fusión o de una escisión de sociedades, el cedente y el cesionario han de facilitar la información antes de que se publique la convocatoria de las juntas generales que tienen que adoptar los acuerdos respectivos (art. 44.8 ET).

En cuanto a la forma en que hay que enviar esta información, el artículo 44 del ET no dice nada al respecto. Puede ser tanto verbal como escrita y, en cualquier caso, tiene que quedar constancia de que se ha dado la información en el momento oportuno, ya que el incumplimiento de esta obligación por parte del empresario podría considerarse una infracción administrativa grave sujeta a la sanción correspondiente (art. 7 LISOS, modificado y ampliado a partir del art. 14.2.1.1 Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo, para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad [BOE de 10 de julio]).

d) Deber de consulta y de negociación

Cuando con motivo de la transmisión el cedente o el cesionario tuvieran previsto adoptar medidas laborales que afecten a los trabajadores, se establece la obligación de iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

El objeto de la consulta se refiere a las medidas previstas y a las consecuencias para los trabajadores.

No se establece un momento concreto en el que se deban llevar a cabo las consultas, pero en la Ley se señala que hay que realizarlas con la suficiente antelación, y siempre antes de emprenderlas.

La consulta deriva en una negociación entre el cedente o el cesionario y los representantes de los trabajadores, y las partes tienen el deber de negociar de buena fe para llegar a un acuerdo sobre las medidas laborales que hay que emprender.

Por otra parte, el artículo 64.5 del ET prevé que los representantes de los trabajadores tienen que emitir un informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa comporte cualquier incidencia que afecte al volumen de la ocupación.

Cuando las medidas consisten en traslados colectivos o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, el procedimiento del periodo de consultas se tiene que hacer en los términos que establecen para estos supuestos los artículos 40.2 (traslados) y 41.4 (modificación sustancial de las condiciones de trabajo) del ET (art. 44.9 ET).

El hecho de que la empresa que ejerce el control sobre la del cedente o la del cesionario haya adoptado la decisión sobre el cambio de titularidad no la eximirá de no cumplir con los deberes de información y consulta previstos ni justificará este hecho. Por lo tanto, se aplicarán estos deberes con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejercen el control sobre éstos (art. 44.10 ET).

e) Efectos y responsabilidades

De la regulación precedente se puede concluir que la sucesión de empresa no implica la extinción del vínculo jurídico, ya que se produce la subrogación del nuevo empresario en todas las obligaciones y derechos del anterior derivados del contrato de trabajo. Como garantía se establece la responsabilidad conjunta solidaria de ambos empresarios durante tres años con respecto a las obligaciones nacidas con anterioridad a la transmisión; asimismo, se establece la responsabilidad solidaria con respecto a las obligaciones nacidas con posterioridad cuando la cesión fuera declarada delito.

Llegados a este punto debemos recordar que los artículos 142.1 y 168.2 de la Ley General de la Seguridad Social ratifican la responsabilidad empresarial en orden a las prestaciones causadas antes de la sucesión. Así, en los casos de sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio, el adquirente responderá solidariamente con el anterior o con sus herederos del pago de las prestaciones causadas antes de la sucesión. La misma responsabilidad se establece entre el empresario cedente y el cesionario en los supuestos de cesión temporal de mano de obra, aunque sea a título de amistad y de manera no lucrativa.

Por otra parte, el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de Seguridad Social (RD 1415/2004, de 11 de junio) dispone que en los casos de sucesión *inter vivos* o *mortis causa*, en la titularidad de la explotación, industria o negocio, el adquirente responderá solidariamente con el anterior o con sus herederos del cumplimiento de la obligación de cotizar con respecto a sus trabajadores por cuenta ajena incluidos en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, ingresará las aportaciones del empresario y de los trabajadores en su totalidad; y también pagará las prestaciones causadas antes de dicha sucesión, cuando el causante hubiera sido declarado responsable de su pago, en todo o en parte. Esta responsabilidad no es exigible a los que adquieren elementos aislados de la explotación, industria o negocio respectivo, a menos que las adquisiciones aisladas hechas por una o varias personas permitan la continuación de la explotación, industria o negocio.

Finalmente, también puede haber responsabilidades penales; en este sentido es obligada la referencia al artículo 311.3 del CP, puesto que califica como delito el supuesto de transmisión de empresas que mantengan condiciones laborales o de la Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los

derechos que tengan reconocidos los trabajadores por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual y que les hubieran sido impuestas mediante engaño o abuso de situación de necesidad. A este efecto se establece la pena de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

2.2. Principales supuestos de modificación objetiva: especificación y variación del contenido y del lugar de la prestación

Los supuestos de modificación que el Estatuto de los Trabajadores recoge como tales son la movilidad funcional (artículo 39 del ET), la movilidad geográfica (artículo 40 del ET) y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 del ET).

Estos supuestos se originan en el poder que tiene el empresario de especificar el contenido de la prestación (poder de dirección), así como de variar su contenido y lugar (el *ius variandi*), poder que no es ilimitado, como podremos comprobar mediante las condiciones a las que el ordenamiento jurídico laboral sujeta la modificación.

La reforma laboral introducida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, ha producido, como ya se ha señalado con anterioridad, la supresión de las categorías profesionales y, en consecuencia, la movilidad funcional, a la que hace referencia el art. 39, significará que se amplía la polivalencia de funciones y se facilita que los trabajadores sean cada vez más polivalentes y el empresario pueda adaptar su fuerza de trabajo a sus necesidades. La reforma también incide en la movilidad geográfica, al ampliar las causas y suprimir el control de la autoridad laboral en el supuesto de que esta movilidad sea de carácter colectivo. En cuanto a las modificaciones sustanciales, la reforma circula en la misma dirección, más facilidades para el empresario y menos control de la autoridad laboral hacia sus decisiones.

3. La movilidad funcional

3.1. Concepto y fundamento

Desde una perspectiva doctrinal, se entiende por movilidad funcional (artículo 39 del ET) el cambio no sustancial de las funciones habitualmente llevadas a cabo por el trabajador en el centro de trabajo, que es decidido de forma unilateral por el empresario con carácter definitivo o temporal.

Algunos autores (Martínez Abascal, Montoya Melgar, Palomeque López) consideran que la movilidad funcional se configura como una manifestación del *ius variandi* y que ese poder de variación permite al empresario alterar unilateralmente y de manera no esencial los límites de la prestación de trabajo, tanto en su vertiente funcional como en lo que afecta al tiempo, el lugar y la forma de prestación.

Las limitaciones que imponen las titulaciones académicas circunscriben el poder del empresario.

Esta movilidad funcional también puede ser fruto de un acuerdo individual o colectivo entre el trabajador o sus representantes y el empresario.

En cuanto a su fundamento, la opinión de F.A. Valle Muñoz, que, por cierto, es compartida, se basa en que la movilidad funcional intenta resolver un conflicto de intereses que se manifiesta en los términos siguientes: ante la máxima determinación de la prestación debida que interesa al trabajador, se sitúa el interés empresarial por la máxima abstracción posible con la finalidad de aumentar la disponibilidad del trabajador De esta manera, la movilidad funcional intenta resolver este conflicto durante el desarrollo de la relación jurídico-laboral, mientras que la clasificación profesional intenta resolverlo en el momento de la estipulación contractual. En cualquier caso, el fundamento último de cualquier movilidad del trabajador en la empresa se encuentra en el artículo 38 de la CE, en la libertad de empresa y en la defensa de la productividad.

3.2. Clases y límites de la movilidad funcional

La dicción actual del artículo 39 del ET permite hacer una doble distinción de la movilidad funcional. En consideración al alcance material de la modificación, la movilidad funcional puede ser ordinaria o extraordinaria.

1) La movilidad funcional ordinaria se ejerce sin desbordar los umbrales del grupo profesional, y puede ser tanto horizontal como vertical (art. 39.2 en relación con el art. 22 ET).

2) La movilidad funcional extraordinaria sólo es posible en el caso de la movilidad descendente. En uso de su poder de variación, el empresario puede encomendar el desarrollo de funciones no correspondientes al grupo profesional (artículo 39.2 y 4 del ET). También hay que observar que los sujetos del contrato o convenios colectivos pueden acordar la fijación de límites diferentes a los que establece el artículo 39, que pueden afectar tanto a la movilidad ascendente como a la descendente.

Por lo que respecta a los límites, y siguiendo a V.A. Martínez Abascal, podemos establecer la clasificación siguiente: límites heterónomos y límites autónomos.

1) Los **límites heterónomos** se pueden subclasificar de la manera siguiente:

a) Límites genéricos

- **Grupo profesional**. El trabajador no es contratado para desarrollar un trabajo en abstracto, sino para llevar a cabo una prestación determinada. Esta cuestión nos obliga a encajar las tareas que hay que hacer en el marco del grupo existente en el sector y en la empresa partiendo de la base de que la clasificación es una técnica jurídica de ordenación de las prestaciones laborales.

- **Derechos profesionales**. El artículo 39.1 de la ET establece que la movilidad funcional en la empresa se efectuará según las titulaciones académicas o profesionales requeridas para la prestación laboral y se mantiene el límite del respeto a la dignidad del trabajador.

- **Conservación de la ocupación**. Este límite se concreta en la imposibilidad de invocar la causa de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o por falta de adaptación del trabajador a los supuestos de desarrollo de funciones diferentes a consecuencia de la movilidad funcional.

b) Límites específicos

- **La causalidad de la decisión empresarial**. El artículo 39.2 de la ET establece que la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen razones técnicas o bien organizativas que la justifiquen. Estas tendrán que comunicarse a los representantes de los trabajadores.

- **La duración de la movilidad**. Es por el tiempo imprescindible para su atención, teniendo en cuenta que, como se ha señalado antes, tienen que existir razones técnicas o bien organizativas que justifiquen este cambio de funciones a realizar por parte del trabajador.

- **El control de la decisión empresarial**. No hay ningún tipo de control sobre la existencia de las causas técnicas o bien organizativas, se presume su veracidad puesto que el empresario es el titular de la empresa y únicamente tiene que comunicar la decisión y las razones de este cambio funcional a los representantes de los trabajadores.

- **Las titulaciones académicas o profesionales**. El artículo 39.1 mantiene el límite de las titulaciones académicas o profesionales, mientras que en la movilidad vertical se da una imposibilidad de exigir unilateralmente el desarrollo de funciones o asignación de categoría que requiera otra titulación diferente de la que habilita para la contratación.

- **Los derechos económicos**. El trabajador tiene derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que lleve a cabo efectivamente, salvo en aquellos casos que correspondan a funciones inferiores, porque entonces mantiene su retribución de origen. En el caso de la movilidad funcional ascendente, hay otros efectos jurídicos, ya que si como consecuencia de la movilidad funcional se desempeñan funciones superiores a las que corresponden al grupo profesional por un periodo de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante que ocupa. Para reclamar el ascenso hay que tener en cuenta lo que establece el convenio colectivo y las reglas en materia de ascensos. En caso de que el empresario lo deniegue, el trabajador puede reclamarlo por vía judicial (artículo 137 de la LRJS).

Ved también

Véase el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, (BOE de 10 de noviembre) de Prevención de Riesgos Laborales, redactado conforme a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, (BOE de 12 de noviembre), para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

2) Los límites autónomos se pueden subclasificar de la manera siguiente:

a) Contractuales. Éstos pueden ser fijados por las partes sin exceder los límites legales.

b) Convencionales. Los límites contenidos en el artículo 39 tienen el carácter de derecho necesario y son peyorativamente indisponibles para la negociación colectiva.

El trabajador, en caso de desacuerdo con la decisión empresarial, podrá reclamar ante la jurisdicción social.

El empresario no podrá invocar como una causa justa de despido la ineptitud sobrevenida o la carencia de adaptación del trabajador en los supuestos de realización de funciones diferentes de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. Finalmente, recordar que el artículo 39.1 introduce el respeto a la dignidad del trabajador al referirse a los límites a la movilidad funcional.

4. La movilidad geográfica

La movilidad geográfica (artículo 40 del ET) consiste en la modificación del lugar de la prestación, que implica un cambio de centro de trabajo y un cambio de residencia del trabajador. Esta modificación puede tener carácter temporal o definitivo, y de acuerdo con este carácter recibe el nombre de *desplazamiento* o *traslado del trabajador*. El desplazamiento es una manifestación del *ius variandi*; el traslado, en cambio, es una modificación sustancial.

4.1. Traslado

A diferencia de la regulación civil, en la que el lugar de la ejecución del contrato acostumbra a ser de carácter accesorio, en el contrato de trabajo la naturaleza de su objeto (prestación personal de la propia actividad) hace que, por lo general, la localización del trabajo tenga una especial importancia, puesto que una vez concertado el lugar de la prestación, el trabajador organiza su vida (vivienda, familia, amistades, etc.) en ese entorno. Por ello, el legislador, en un intento de armonizar los intereses de ambas partes, establece una modulación de los poderes del empresario: establece más mecanismos de control y compensación cuanto mayor sea la repercusión de las variaciones que pretende introducir el empresario en el estatuto jurídico del trabajador.

El traslado implica una modificación del lugar de la prestación acompañada de un cambio de residencia que puede tener carácter definitivo o que, en cualquier caso, tiene que ser superior a doce meses dentro del plazo de tres años.

Las notas delimitadoras del concepto legal de traslado son cinco. Veámoslas:

1) En primer lugar, se trata de un "cambio de destino", lo cual implica que hay un destino o puesto de trabajo anterior desarrollado de forma permanente.

2) En segundo lugar, se trata de un "cambio a un centro de trabajo diferente de la misma empresa".

3) En tercer lugar, tiene que tratarse de un cambio de centro de trabajo que "exige cambios de residencia" para el trabajador, ya sea en territorio nacional o en el extranjero.

4) En cuarto lugar, se trata de un "cambio permanente", en el sentido de atemporal o por tiempo indefinido, o "temporal superior a un año". Esta temporalidad superior al año o atemporalidad es lo que distingue el traslado del desplazamiento en la configuración legal.

5) En quinto lugar, los traslados podrán ser individuales o colectivos.

Finalmente, la ley sólo se refiere a los traslados excepcionales y no a los habituales. La ley excluye del artículo 40 (actual artículo 40.4) del ET a los trabajadores contratados expresamente para ser trasladados, es decir, para desarrollar trabajos en centros móviles o itinerantes, ya que en estos casos el objeto de la prestación laboral consiste precisamente en desplazarse de forma periódica, de modo que la movilidad geográfica constituye una circunstancia principal del contrato y se configura dentro del poder de dirección empresarial (STSJA de 8 de marzo de 1996 [AS 1996/1197].

Las razones que pueden justificar la medida tienen que ser económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad, organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Los traslados se pueden calificar de **individuales** y **colectivos**. Esta calificación depende del número de trabajadores afectados por éstos con respecto a la totalidad de los trabajadores de la empresa y con respecto a un periodo de tiempo que la ley determina para llevar a cabo el cómputo de trabajadores afectados.

4.1.1. Traslado individual

El traslado individual es el que afecta a un número de trabajadores inferior al que se exige para ser calificado de colectivo. Puede afectar a una pluralidad de trabajadores y mantener la calificación de individual siempre que no afecte al número mínimo requerido para ser considerado colectivo.

El empresario, en virtud de su poder y sin necesidad de autorización previa, tiene que comunicar la decisión de traslado al trabajador con un preaviso de treinta días como mínimo.

El trabajador tiene tres opciones:

1) Aceptar el traslado.

2) No aceptarlo y optar por la rescisión del contrato.

3) Presentar la correspondiente impugnación por vía judicial porque no está de acuerdo con la medida empresarial.

En caso de que acepte el traslado, el trabajador tiene derecho a percibir una compensación económica por gastos, que incluirá tanto los propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que convengan las partes, y que nunca será inferior a lo que establecen los convenios colectivos (artículo 40 del ET).

En caso de que no acepte el traslado, el trabajador podrá extinguir el contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateando los periodos de tiempo inferior a un año por meses y con un máximo de doce mensualidades (artículo 40 del ET).

El trabajador que esté en desacuerdo con el traslado podrá impugnar la decisión empresarial por vía judicial, sin perjuicio de que se ejecute la orden. La sentencia que declare injustificada la orden empresarial reconocerá el derecho del trabajador a volver a las condiciones de trabajo anteriores (artículo 138 de la LRJS).

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, (BOE de 29 de diciembre), de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, introduce un nuevo párrafo al artículo 40, mediante el cual se contempla el derecho preferente de la trabajadora víctima de violencia de género, que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En este supuesto, la finalidad que se persigue es hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de la trabajadora víctima de violencia de género. El traslado tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada opción de reserva.

La Ley 3/2012, añade, mediante la disposición final decimoquinta, un nuevo apartado 3 bis al artículo 40 (actual artículo 40.5 ET) para dar cobertura a las víctimas del terrorismo. Estableciéndose la misma protección que en las víctimas de violencia de género. También dicha Ley introduce el párrafo 3.ter para referirse a los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico, relacionado con la discapacidad y su derecho a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera en otros centros de trabajo más cercanos y accesibles para el tratamiento.

4.1.2. Traslado colectivo

Un traslado se considera colectivo si afecta a la totalidad del centro de trabajo, y siempre que ocupe a más de cinco trabajadores, o también si, aunque no afecte a la totalidad del centro, comprende en un periodo de noventa días al menos el número de trabajadores siguiente:

1) Diez trabajadores en las empresas que tienen menos de cien.

2) El 10% del número de trabajadores de la empresa, en aquellas que tienen entre cien y trescientos trabajadores.

3) Treinta trabajadores en las empresas que ocupan más de trescientos trabajadores (artículo 40.2. del ET).

Procedimiento para traslados colectivos

El traslado tiene que ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a 15 días, si afecta a la totalidad del centro de trabajo o tiene carácter colectivo. También pueden intervenir las secciones sindicales si estas tienen mayoría en el comité de empresa. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora y quedará circunscrita a los centros de trabajo afectados. La comisión estará integrada por trece miembros en representación de cada una de las partes. Si no existen representantes legales de los trabajadores la representación para la negociación del acuerdo podrá atribuirse a una comisión de tres miembros, elegida democráticamente, o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio aplicable. Así, pues, se establecen diversas vías de participación, en función de la existencia o no de representantes legales, cuando se trata de la negociación del traslado colectivo (art. 40.2 ET).

Estas consultas tienen que girar en torno a las causas que motivan la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos. Se tiene que negociar de buena fe con el fin de buscar un acuerdo. La dirección de la empresa deberá comunicar a los trabajadores o a sus representantes la intención de iniciar el procedimiento. El plazo para la constitución de la comisión representativa que ha de intervenir en el procedimiento de consulta será de 7 días, salvo que no cuenten con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días. La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. En cualquier momento del procedimiento de consulta las partes pueden decidir acudir a la mediación o al arbitraje.

Finalizada la consulta, el empresario comunicará su decisión a los trabajadores.

En caso de desacuerdo, el trabajador individualmente puede reclamar contra la decisión empresarial.

En definitiva, el procedimiento a seguir ante una movilidad geográfica de carácter colectivo se resume en:

1) Abrir un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, no superior a 15 días, para tratar sobre las causas que motivan la decisión del empresario, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos y las medidas necesarias para disminuir sus consecuencias.

2) Comunicación a la autoridad laboral del inicio de las consultas y de su finalización.

3) Si hay acuerdo entre las partes negociadoras se procede al traslado, sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción individual de acudir ante la jurisdicción social.

4) Si no hay acuerdo, la decisión es ejecutiva en el plazo de 30 días y se puede impugnar por la vía del conflicto colectivo, que paraliza las impugnaciones individuales.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo. Mediante convenio colectivo o acuerdo logrado durante el periodo de consultas, se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacitación.

También la Ley 3/2012 ha añadido un apartado bis) el artículo 40.3 (actual art. 40.4 ET) de la ET en los términos siguientes:

> "Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo".

También ha añadido un párrafo 3.ter (actual art. 40.5 ET) referido a la protección de la salud de los trabajadores con discapacidad y "que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico, relacionado con su discapacidad", en cuyo caso tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

4.2. Desplazamiento

El desplazamiento consiste en un cambio de puesto de trabajo y de residencia a una población diferente de la del domicilio habitual (artículo 40.6 del ET).

La duración temporal del desplazamiento puede ser de un máximo de doce meses (no necesariamente consecutivos). Si se supera este periodo a lo largo de tres años, el cambio de lugar de trabajo acompañado del de residencia recibe la consideración de traslado.

Las notas legales que configuran el desplazamiento son las siguientes:

1) En primer lugar, se trata de un cambio de centro de trabajo "a una población diferente de la de su residencia habitual".

2) En segundo lugar, debe tratarse de un cambio temporal. Este elemento temporal es el que diferenciará el desplazamiento del traslado. El artículo 40.6 del ET establece el límite máximo de un año, que puede ser rebajado por una norma sectorial (convenio colectivo o reglamentación de trabajo aplicable), atendiendo al carácter mínimo de la ley. El mayor problema se plantea en relación con el cómputo del año como límite temporal de los desplazamientos. La ley no concreta si el cómputo del límite del año es sucesivo o acumulativo. Inicialmente, la doctrina se ha inclinado por el cómputo acumulativo, en el que el periodo del año se refiere a toda la vida del contrato, para evitar la disminución de auténticos traslados con desplazamientos sucesivos. En cualquier caso, se deberá cumplir lo que dispongan las normas sectoriales, que suelen combinar la reducción del periodo del año con su cómputo sucesivo o consecutivo.

3) En tercer lugar, la ley se refiere a los desplazamientos excepcionales y no a los habituales. Por lo que respecta a los desplazamientos normales, hay que observar lo pactado en el contrato individual de trabajo dentro de los límites establecidos eventualmente por las normas sectoriales convencionales o reglamentarias.

La Ley entiende que para proceder a un desplazamiento temporal no es necesario seguir un procedimiento determinado. Ahora bien, la decisión empresarial está sujeta a determinados límites.

En estos casos la ley establece dos límites concretos: el desplazamiento tiene que estar justificado y los representantes legales tendrán prioridad de permanencia.

El primer límite es el causal. La ley exige que el desplazamiento lo sea por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial. Esta última es una especificación de las

causas genéricas de producción. Se trata, pues, de las causas exigidas por la ley para los traslados. Ahora bien, como ha señalado la doctrina, aunque se trate de las mismas causas, la carga de la prueba de la justificación objetiva pertenece a una persona diferente.

Por lo que respecta al procedimiento, el trabajador tiene que estar informado del desplazamiento con suficiente antelación con respecto a la fecha de su efectividad (como mínimo cinco días antes, si el tiempo de desplazamiento es superior a tres meses). La orden del empresario de desplazamiento es ejecutiva, no está sujeta a autorización previa y, en caso de desacuerdo, el trabajador puede impugnar la decisión ante la jurisdicción laboral mediante el procedimiento establecido en el artículo 138 de la LRJS, y la sentencia declarará la decisión justificada, injustificada o nula. En caso de que se declare injustificada o nula, el trabajador vuelve a su puesto de trabajo de origen.

Por el hecho de desplazarse, el trabajador tiene derecho a que el empresario le pague los gastos de viaje y las dietas y a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento. En este caso, los días de viaje no computarán como laborables (artículo 40.6 del ET).

Los representantes legales de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo (artículo 40.7 del ET).

5. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La reforma laboral de 2012 apuesta por facilitar la modificación sustancial de condiciones de trabajo y que esta posibilidad sea un instrumento en manos del empresario para adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades cambiantes de la actividad empresarial.

El legislador amplía los poderes del empresario y lo hace ampliando la operatividad de las causas, añadiendo la cuantía salarial al ámbito de las modificaciones sustanciales y posibilitando la modificación de las condiciones sustanciales reconocidas en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o condiciones que los trabajadores disfrutan por decisión unilateral del empresario.

Más allá del poder de dirección ordinario y del *ius variandi*, el artículo 41 del ET determina qué modificaciones se consideran sustanciales, y distingue las **modificaciones de carácter individual** de las **de carácter colectivo**. Esta distinción afectará al procedimiento que hay que seguir.

Las modificaciones que el Estatuto de los Trabajadores considera sustanciales son, entre otras, las siguientes:

1) jornada de trabajo,

2) horario y distribución del tiempo de trabajo,

3) régimen de trabajo por turnos,

4) sistema de remuneración y cuantía salarial,

5) sistema de trabajo y rendimiento,

6) funciones, cuando excedan los límites que prevé el artículo 39 del ET para la movilidad funcional.

Tenemos que destacar que estas modificaciones pueden ampliarse con otras porque es una lista abierta, como nos indica el mismo precepto.

La decisión empresarial de modificar alguna de estas condiciones se tiene que fundamentar en probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad o bien organización técnica o del trabajo en la empresa.

Con estas nuevas referencias se difumina la causalidad y se amplía casi ilimitadamente el ámbito de la justificación, puesto que no será necesario, como lo era antes, que con las medidas adoptadas se mejore la situación de la empresa[1].

(1)Véase la STC 8/2015, de 22 de enero. BOE 47, de 24 de febrero, sobre el recurso de inconstitucionalidad referido a algunos de los preceptos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, por vulneración de los artículos 14, 23.2, 24.1, 28.1, 35.1, 37.1 y 1003.3 de la CE. Y el voto particular que formula el Magistrado don Fernando Valdés Dal-Ré.

Podrán afectar a las condiciones reconocidas en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o que disfruten los trabajadores en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. Si se trata de condiciones reconocidas en el convenio colectivo de sector o empresa, la modificación se tiene que tramitar por la vía del artículo 82.3 de la LET.

5.1. Modificaciones de carácter individual

Se considera una modificación de carácter individual cuando no alcance los umbrales de trabajadores afectados, en el tiempo establecido para ser considerada una modificación de carácter colectivo. Así, pues, la modificación individual se define a partir de los requisitos establecidos para la consideración de colectiva (art. 41.2).

Por lo que respecta al procedimiento, la modificación requiere que se dirija una notificación al trabajador afectado y a sus representantes con un preaviso de quince días. La causa de la modificación puede ser cualquiera.

El trabajador tiene varias opciones:

1) Aceptar la modificación que ha decidido el empresario.

2) Rescindir el contrato de trabajo. En tales casos, el trabajador puede rescindir el contrato de trabajo con derecho a una indemnización correspondiente a veinte días de salario por año de servicio hasta un máximo de nueve meses.

3) Impugnar la modificación ante la autoridad judicial, por el hecho de considerar que no está justificada. La impugnación tiene que hacerse de acuerdo con el artículo 138 de la LRJS. El procedimiento es preferente y no se puede recurrir en contra de la sentencia. El juez puede declarar la modificación justificada o injustificada, y en el segundo caso el trabajador tiene derecho a disfrutar de las condiciones anteriores a la modificación.

Ampliación de supuestos

Se amplían los supuestos de modificaciones sustanciales que dan lugar a la rescisión de contrato con indemnización de 20 días por año de servicio, añadiéndose: jornada de trabajo, horario y distribución de tiempo de trabajo y régimen de trabajo a turnos; también el sistema de remuneración y cuantía salarial.

Ved también

Podéis consultar el módulo "La extinción del contrato de trabajo" de esta asignatura.

4) Solicitar al juez la rescisión del contrato porque se entiende que la modificación sustancial se ha llevado a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y redunda en menoscabo de su dignidad (art. 50 ET), y entonces la extinción del contrato de trabajo se origina por voluntad del trabajador, pero da derecho a indemnización equivalente a la del despido improcedente.

5.2. Modificaciones de carácter colectivo

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones que afecten a un determinado número de trabajadores de la empresa. Es una decisión unilateral del empresario que tiene efectos colectivos.

Para que la modificación sea considerada de carácter colectivo hay que tener en cuenta el número de trabajadores afectados por la modificación con relación al número de trabajadores de la empresa en un periodo de referencia de noventa días, en cuyo caso tiene que haber al menos los trabajadores afectados siguientes:

1) Diez, en las empresas que tienen menos de cien.

2) El 10% del total de trabajadores de la empresa, en aquellas que tienen entre cien y trescientos.

3) Treinta, en las empresas que tienen trescientos o más.

El procedimiento requiere un periodo de consulta con los representantes de los trabajadores de la empresa, de una duración no superior a quince días. Las consultas giran en torno a las causas alegadas y las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias (artículo 41.4 del ET).

También se prevé una intervención de las secciones sindicales, como interlocutoras ante la dirección de la empresa, siempre que cuenten con la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados.

La intervención como interlocutores varía en función de si las modificaciones afectan a uno o varios centros de trabajo y en función de si existen o no representantes legales en dichos centros de trabajo:

a) Si afecta a un único centro de trabajo corresponderá al comité de empresa o delegados de personal. Si no existen representantes legales, dicha representación puede atribuirse a una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por trabajadores de la empresa y elegida por estos democráticamente, o a una comisión del mismo número de componentes designados, según

su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y legitimados para negociar el convenio de aplicación a la misma.

b) Si la modificación afecta a más de un centro de trabajo, la intervención corresponderá al Comité Intercentros, según el convenio colectivo. En otro caso, a una comisión representativa formada por los representantes legales, si existen, o por una comisión representativa constituida al efecto. El plazo para la constitución de dicha comisión es de siete días, salvo cuando no existan representantes legales, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Una vez concluido el período de consultas, nos podemos encontrar ante dos situaciones: que haya acuerdo o que no lo haya.

Si hay acuerdo, este requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, la mayoría de la comisión representativa de los trabajadores, siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados. Se presume que concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción justificativas del acuerdo, y este solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo. A pesar de ello, los trabajadores afectados y perjudicados por el acuerdo tendrán derecho a rescindir su contrato y a percibir una indemnización de veinte días de salario por año trabajado, siempre y cuando se modifique la jornada de trabajo, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, o bien el régimen de trabajo por turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional se prevé en el apartado 5.1. Tal y como se prevé en el artículo 41.3, segundo parágrafo, el trabajador también podrá rescindir su contrato si considera que las modificaciones no se han realizado siguiendo el procedimiento establecido o redundan en menoscabo de su dignidad (extinción del contrato por voluntad del trabajador).

La interposición de un conflicto colectivo paraliza la tramitación de las acciones individuales.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

6. La suspensión del contrato de trabajo

6.1. Concepto

Si se produce suspensión del contrato de trabajo (artículo 45 del ET), la relación de trabajo queda interrumpida de manera temporal. A diferencia de otras interrupciones, la suspensión supone que no se presten los servicios ni se perciba salario alguno. Tiene carácter temporal, lo que hace que se diferencie de la extinción, que es de carácter definitivo. El trabajador podrá reincorporarse al puesto de trabajo al desaparecer la causa que ha provocado la suspensión excepto en los casos en que la causa de la suspensión sea por mutuo acuerdo de las partes o por las causas consignadas válidamente en el contrato, que se atendrá a lo pactado (artículo 48 del ET).

La reforma laboral de 2012 también modificó la suspensión del contrato de trabajo y lo hace suprimiendo la necesidad de la autorización administrativa; se reduce el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores a 15 días; se establece un nuevo procedimiento de suspensión de contrato o reducción de jornada, con independencia del número de trabajadores afectados.

6.2. Causas

Las causas de suspensión son reguladas en el artículo 45 del ET y pueden sistematizarse de la manera siguiente:

Causas de suspensión del contrato de trabajo
1. Por voluntad conjunta de las partes contractuales • Mutuo acuerdo de las partes. • Causas consignadas válidamente en el contrato.
2. Por razones de salud, maternidad, paternidad o cuidado de hijos o familiares • Incapacidad temporal de los trabajadores. • Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogida. • Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses. • Cuidado de menores y familiares.
3. Por imposibilidad del trabajador de llevar a cabo la prestación • Privación de libertad del trabajador, mientras no haya sentencia condenatoria.
4. Por causas fácticas que dificultan la prestación • De fuerza mayor temporal. • Económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Causas de suspensión del contrato de trabajo
5. Por voluntad de una de las partes contratantes • Ejercicio de cargo público representativo (excedencias). • Otras excedencias. • Ejercicio del derecho de huelga. • Cierre patronal. • Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias. • Suspensión como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
6. Por violencia de género

6.2.1. Por voluntad conjunta de las partes contractuales

Las partes contratantes pueden suspender el contrato en cualquier momento durante su vigencia, situación en la que, de mutuo acuerdo (artículo 45.1.a del ET), determinarán el tiempo de la suspensión y aquellos otros efectos que quieran que tenga. En estas circunstancias, la ley no garantiza el derecho del trabajador a reincorporarse al puesto de trabajo reservado (artículo 48.1 del ET).

Por medio del contrato de trabajo se permite introducir una cláusula suspensiva del mismo (artículo 45.1.b del ET). Las partes determinan la duración y los efectos de la suspensión. La causa tiene que consignarse en el contrato de trabajo y tiene que ser válida (es decir, no puede contener renuncias de derecho, ni representar un abuso de derecho del sujeto que tiene una posición predominante en la relación laboral).

6.2.2. Por razones de salud y cuidado de hijos

a) Incapacidad temporal de los trabajadores

La **incapacidad temporal** (artículo 45.1.c del ET), definida en el **artículo 168 de la LGSS**, es la situación durante la cual el trabajador se encuentra impedido para trabajar y recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social. El contrato queda en suspensión mientras el trabajador no tenga el alta médica. Si la incapacidad temporal pasa a ser una incapacidad permanente parcial, esta evolución no da lugar a la extinción del contrato de trabajo, tal como sucede en los otros supuestos de incapacidad (total, absoluta y gran invalidez).

El artículo 48.2 del ET completa el régimen de la suspensión por esta causa y fija que cuando la situación de incapacidad del trabajador pueda ser previsiblemente objeto de revisión, por mejoría que le permita reincorporarse a su puesto de trabajo a juicio del órgano de calificación, se prolongará la situación de suspensión, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución que declare la invalidez.

b) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción, guarda legal con fines de adopción o acogida, de conformidad con el Código civil o las leyes civiles

de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, en el caso de los menores de seis años o menores de edad que tengan más de seis años y una discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencias personales o porque provienen del extranjero, tengan dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

La maternidad de la mujer trabajadora, la paternidad y el riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, la situación de riesgo durante el embarazo y la adopción y guarda con fines de adopción o acogida son situaciones que dan derecho a la suspensión del contrato de trabajo (artículo 45.1.d del ET).

La suspensión por maternidad tiene una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán ininterrumpidamente; serán ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, y se establecerá la posibilidad de repartir este periodo entre el padre y la madre.

La adopción y guarda con fines de adopción y acogida también da derecho a la suspensión del contrato en las mismas condiciones. Asimismo, la duración de la suspensión será de dieciséis semanas cuando sean mayores de seis años, pero menores de edad siempre que sean discapacitados o menores que, por circunstancias y experiencias personales o porque proceden del extranjero, se encuentren con especiales dificultades de inserción social y familiar (art. 45.1.d del ET).

En caso de parto, el disfrute del periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, el padre podrá disfrutar de la totalidad del periodo, o del periodo de suspensión que le quede por disfrutar.

No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas posteriores al parto que son de descanso obligado para la madre, en caso de que ambos trabajen, la madre, al iniciar el periodo de descanso por maternidad, podrá optar y dejar que el padre disfrute de una parte determinada ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto de manera simultánea o sucesiva con ella, salvo que en el momento de la incorporación efectiva al trabajo por parte de la madre se constate que dicha incorporación supondría un riesgo para su salud.

La Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo, para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad (BOE de 10 de julio) introdujo como novedad una ampliación de la regulación de la suspensión de maternidad al hacer referencia al cómputo de esta suspensión ante nuevas situaciones: nacimientos prematuros o que requieren hospitalización a continuación del parto (disposición adicional octava, que añade un nuevo

apartado 4 bis al artículo 37 ET y una nueva letra e.bis) en el apartado 1 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública).

En los casos de parto prematuro y en aquellos que por cualquier otra causa el recién nacido tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto, el cómputo y el disfrute del periodo de suspensión podrá hacerse, a instancia de la madre o, en caso de que ésta faltara, del padre, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, que son de suspensión obligatoria del contrato de la madre (artículo 48.4 del ET).

El artículo 48.7 regula la suspensión del contrato de trabajo por paternidad de una duración de 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parte, adopción o acogida múltiple, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

La maternidad también es considerada una contingencia protegida (art. 177 a 180 LGSS). Los sujetos beneficiarios de la prestación son los trabajadores (hombre o mujer) que disfrutan de la suspensión del contrato por maternidad y cumplen los requisitos establecidos en la normativa de Seguridad Social.

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente y equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

A efectos de la prestación por maternidad, también se consideran situaciones protegidas la adopción y la guarda con fines de adopción o acogida, durante los periodos de descanso que se disfrutan por tales situaciones, de acuerdo con lo previsto por el artículo 48 del ET.

Aun así, la suspensión por paternidad se considera una contingencia protegida a partir de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 183 a 185 LGSS). La persona beneficiaria de la prestación es la que disfruta de la suspensión del contrato por paternidad y cumple los requisitos exigidos por la norma de Seguridad Social.

Este artículo 45, en su apartado d) ha tenido modificaciones importantes a partir de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La suspensión del contrato en este supuesto va acompañada de la reserva de puesto de trabajo (artículo 48.4 de la LET). Con el fin de fomentar la corresponsabilidad de ambos progenitores en el cuidado de los hijos, tanto naturales como adoptivos, se contemplan diferentes situaciones relacionadas con el ejercicio del uso del periodo de suspensión y con el derecho de suspender el contrato de trabajo. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo que se hayan producido durante la suspensión y ellos hubieran podido disfrutar, de estar trabajando. También estos pe-

riodos de descanso podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial. En este último supuesto, el disfrute del permiso de maternidad queda sujeto a determinadas reglas y al acuerdo previo entre empresario y trabajador. El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social también contempla las correspondientes prestaciones económicas que se deben percibir durante el periodo de suspensión.

c) Por riesgo durante el embarazo

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, incluyó una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo para los supuestos de riesgo durante el embarazo. La suspensión por esta causa finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado (RD 295/2009, de 6 de marzo, que regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural).

La suspensión tendrá lugar en el momento en que la trabajadora, a causa de su embarazo, no pueda prestar los servicios con motivo del riesgo laboral al que está sometida en la empresa y no es posible un cambio de puesto de trabajo o funciones compatible con su estado. Esta suspensión es una manifestación del principio de adaptación del trabajo a la persona.

Esta nueva causa de suspensión obligó a introducir modificaciones en la acción protectora del sistema de la Seguridad Social, y así la situación de riesgo durante el embarazo se considera una situación protegida con derecho a una prestación económica que consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.

6.2.3. Por imposibilidad del trabajador de llevar a cabo la prestación

La imposibilidad de prestar los servicios a consecuencia de la privación de libertad, mientras no haya sentencia condenatoria (artículo 45.1.g del ET), no puede dar lugar a una sanción por faltas de asistencia al trabajo, ya que el ordenamiento jurídico laboral recoge esta causa entre los supuestos de suspensión del contrato, siempre mientras que no se produzca la correspondiente sentencia condenatoria (presunción de inocencia).

En caso de que la sentencia sea absolutoria, se pone fin a la suspensión con la correspondiente obligación del trabajador de incorporarse a prestar servicios en la empresa. Si la sentencia es condenatoria y privativa de libertad, el empresario puede rescindir el contrato por faltas de asistencia al trabajo (artículo 54.2.c del ET). Si la sentencia es condenatoria, pero no va acompañada de pena

privativa, entonces el empresario no puede ni suspender ni extinguir el contrato de trabajo. En cualquier caso, se exige que la sentencia sea firme y sólo a partir de ese momento las ausencias al trabajo pueden dejar de ser justificadas.

Hay que señalar que el cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria ha desaparecido como causa de suspensión al suprimirse tanto el servicio militar como la prestación social sustitutoria.

6.2.4. Por causas relacionadas con el funcionamiento de la empresa

La **fuerza mayor** (artículo 45.1.i del ET) tiene que imposibilitar la prestación de manera temporal y, mientras dure esta situación, el contrato de trabajo está en suspensión.

Las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículo 45.1.j del ET) permiten al empresario hacer frente a determinadas situaciones de carácter temporal para las que se aconseja suspender los contratos. No se prestan servicios y tampoco se reciben salarios.

Durante la suspensión por estas causas el trabajador puede permanecer en situación legal de desempleo (art. 267 LGSS).

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. Se considera que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior (art. 47.1 ET).

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se producen cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; se entiende que concurren causas organizativas cuando se producen cambios, entre otros, en los sistemas y métodos de trabajo del personal, de la manera de organizar la producción (art. 47.1 ET).

Se entiende que concurren causas productivas cuando se producen cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado (art. 47.1 ET).

En estos supuestos de suspensión está prevista la intervención de la autoridad laboral a los efectos de dar traslado a la entidad gestora de las prestaciones por paro. También interviene la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que ha

de velar por el desarrollo del periodo de consultas preceptivo con los representantes de los trabajadores. El informe de la Inspección de Trabajo tiene que entregarse a la autoridad laboral.

El empresario y los representantes de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa y que tiene que desarrollarse dentro del mismo plazo de 15 días. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora de un máximo de trece miembros, por cada una de las partes. La intervención como interlocutores, ante la dirección de la empresa, corresponderá a los sujetos señalados en el art. 41.4 (modificación sustancial de las condiciones de trabajo) y en los mismos términos.

Finalmente, el empresario tiene que comunicar a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión.

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo, se presume que existen las causas justificativas.

El trabajador podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada, y si es así, se retomará el contrato de trabajo y el empresario pagará los salarios dejados de percibir por el trabajador o las diferencias entre el salario y las prestaciones de paro recibidas.

La decisión también es impugnable por fraude, dolo, coacción o abuso de confianza.

Si la decisión afecta a un número de trabajadores que supere los umbrales del despido colectivo (art. 51.1 de la ET) se puede impugnar por la vía de conflicto colectivo, que paralizará las demandas individuales hasta su resolución.

Igualmente, el contrato podrá suspenderse por causa derivada de fuerza mayor y en este caso el procedimiento será el mismo que se sigue en caso de extinción (art. 51 de la ET).

Durante la suspensión se promoverán acciones formativas para aumentar su empleabilidad.

Real Decreto 1483/2012

Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, Reglamento de los Procedimientos de Despido Colectivo y de Suspensión de Contratos de Trabajo y Reducción de la Jornada.

6.2.5. Por voluntad de una de las partes contratantes

El cargo público representativo (artículo 45.1.f del ET) ha sido definido como aquél al que se accede por elección, designación o nombramiento de la autoridad competente. La misma causa puede dar lugar a una petición de **excedencia forzosa** cuando al trabajador le es imposible asistir al trabajo (artículo 46.1 del ET).

En este caso, el trabajador tendrá que incorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el cargo (artículo 48.3 del ET).

Existen determinadas situaciones que desembocan en una excedencia forzosa (artículo 45.1.k del ET):

a) La elección o designación del trabajador para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo (artículo 46.1 del ET).

b) El ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que el sindicato tenga la consideración de más representativo (artículo 46.4 del ET).

c) El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal que imposibilite al trabajador prestar el trabajo debido en más de un veinte por cien de las horas laborales durante un periodo de tres meses (artículo 37.3.d del ET).

d) La excedencia por maternidad (artículo 46.3 del ET).

e) La excedencia para el cuidado de familiares (artículo 46.3 del ET y Ley 29/1999). La Ley 51/2003, de 2 de diciembre (BOE de 3 de diciembre), de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, reformó este apartado y se contempla el derecho de los trabajadores a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El cuidado de los hijos

La excedencia para el cuidado de los hijos es equiparada, en muchos aspectos, a una excedencia forzosa. Pueden pedirla tanto el padre como la madre, por un periodo máximo de tres años contados desde de la fecha del nacimiento.

El trabajador que tenga una excedencia forzosa, cuando ésta haya finalizado, tiene derecho a reingresar en su puesto de trabajo, así como al cómputo de antigüedad del periodo de excedencia (art. 46 ET).

La excedencia voluntaria sólo puede ser solicitada por el trabajador, del cual se requiere que cuente con un año de antigüedad en la empresa. La duración de la excedencia no puede ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Además, hay que esperar cuatro años desde el final del periodo anterior para pedir otra (artículo 46.2 del ET). El trabajador no tiene reconocido el derecho automático al reingreso, sino un derecho de reingreso preferente en las vacantes de la misma categoría, o una similar, que haya o que se produzcan en el momento en que finalice el periodo de excedencia. El trabajador debe solicitar el reingreso y, si no hay vacantes, mantiene indefinidamente su derecho hasta que haya una en la empresa.

El trabajador tiene derecho a la huelga (artículo 4 del ET.), y el ejercicio del citado derecho da lugar a la suspensión del contrato de trabajo (artículo 45.1.l del ET) con la correspondiente pérdida del salario (artículo 6 del RDL 17/1977).

El empresario puede decidir el cierre de la empresa (artículo 45.1.m del ET.) ante determinados comportamientos irregulares de carácter colectivo de los trabajadores. Mientras dura este cierre, los trabajadores no prestan servicios ni perciben su salario (artículo 12 del RDL 17/1977), lo cual es una causa de suspensión del contrato.

Finalmente, la suspensión de sueldo y empleo por razones disciplinarias (artículo 45.1.h del ET) nos sitúa ante una suspensión de carácter sancionador y cuya aplicación se tiene que hacer de acuerdo con el régimen de faltas y sanciones existente en la empresa. El Estatuto de los Trabajadores nos remite a las normas sectoriales y sólo fija con carácter general los plazos de prescripción para su imposición (artículo 58.1 del ET).

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre (BOE de 29 de diciembre), de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, introdujo una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo, concretamente ha añadido la letra *n*) en el articulo 45.1, la cual hace referencia a la suspensión "Por decisión de la trabajadora que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género".

Es una suspensión con reserva de puesto de trabajo y así se contempla en el artículo 48.6 de la LET. La suspensión tiene una duración inicial de seis meses, a menos que la tutela judicial requiera, para la efectividad de la protección de la víctima, un periodo superior y el juez podrá prorrogar dicha suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6.3. Efectos

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo (artículo 45.2 del ET). Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tiene derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado en los términos establecidos para cada supuesto en el artículo 48 ET.

Resumen

En este módulo didáctico hemos puesto en conocimiento del estudiante las alteraciones que el ordenamiento jurídico laboral prevé que pueden afectar al contrato de trabajo.

Dado que se trata de un contrato de ejecución continuada, hemos podido constatar que la ley permite conjugar el interés y la necesidad empresarial con el mantenimiento del vínculo contractual, aunque introduce modificaciones en el contrato inicial.

Para llevar a cabo estas modificaciones en ocasiones es suficiente con la decisión unilateral del empresario, aunque a veces se requiere el acuerdo del trabajador o de una autoridad (administrativa) ajena a las partes que garantice el grado de objetividad necesario para evitar arbitrariedades del sujeto que tiene una posición predominante en la relación, o para evitar una negativa del trabajador al cumplimiento de las órdenes empresariales legítimas.

El estudiante ha podido constatar que en todos los casos hay un procedimiento reglado y se prevén unos efectos.

Asimismo, en este módulo hemos tratado el cambio de titularidad de la empresa; hemos indicado que este cambio no tiene que afectar al conjunto de derechos y deberes derivados del contrato. El mantenimiento del vínculo contractual y la determinación de responsabilidades centran la regulación actual.

Otras modificaciones del contrato de trabajo estudiadas en este módulo didáctico son las que hacen referencia al contenido de la prestación; destacan aquellas que afectan al lugar y a las condiciones de la prestación.

El lugar de la prestación, si va acompañado de un cambio de residencia y si es definitivo, constituye una modificación sustancial que permite al trabajador plantearse la continuidad o la extinción de su relación laboral con los efectos que el ordenamiento jurídico prevé.

Por lo que respecta a las modificaciones de las condiciones de trabajo, el estudiante ha comprobado que el ordenamiento jurídico presenta una lista abierta de condiciones modificables y que son de una entidad tal que requieren seguir un determinado procedimiento que varía según si son modificaciones de carácter individual o de carácter colectivo. La participación de los representantes de los trabajadores es obligada en las modificaciones de carácter colectivo, aunque también se prevén mecanismos alternativos en caso de ausencia de

representantes legales, y la autonomía colectiva expresada mediante acuerdos o convenios colectivos es, en algunos casos, imprescindible para llevar a cabo la modificación de la relación laboral.

Finalmente, hemos definido las causas que fundamentan legalmente una suspensión del contrato con unos determinados efectos que se añaden a los que las partes pueden adoptar de mutuo acuerdo. De nuevo, la negociación colectiva también puede completar la regulación legal y concretar efectos diferentes de los que ya están previstos en la ley para la suspensión del contrato.

Actividades

1. Indicad cuáles son los procedimientos y los efectos de la movilidad funcional.

2. Señalad las diferencias de procedimiento entre un traslado individual y uno colectivo.

3. Distinguid los diferentes tipos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, así como los procedimientos y efectos correspondientes en cada caso.

4. Señalad las causas, los tipos y los efectos de la excedencia.

5. La suspensión de maternidad, ¿suspende un contrato de trabajo de obra o servicio determinado?

6. La maternidad también da derechos al padre trabajador. Señalad cuáles son y a qué requisitos se sujetan.

7. Estableced las diferencias entre suspensión y extinción cuando son con motivo de causas económicas.

8. Una huelga ilegal, ¿da derecho a la suspensión del contrato de trabajo? Razonad vuestra respuesta.

9. El cierre patronal, ¿está sujeto a limitaciones?

10. Indicad cuál es la participación de la Inspección de Trabajo en la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Ejercicios de autoevaluación

De selección

1. El cambio de titularidad (*inter vivos*) de la empresa comporta...

a) la extinción automática de la relación laboral que ha habido hasta aquel momento.
b) la responsabilidad solidaria del cedente y el cesionario ante todas las obligaciones anteriores y posteriores a la transmisión.
c) la responsabilidad solidaria del cesionario durante tres años ante las obligaciones y derechos laborales que ha habido antes de la transmisión y que no han sido satisfechos.
d) la subrogación a las obligaciones y derechos laborales anteriores a la transmisión y responder de manera subsidiaria de las obligaciones posteriores de la transmisión.

2. El cambio de residencia de un trabajador por traslado da derecho a...

a) quince días de permiso para buscar piso.
b) vivienda y traslado de muebles a cargo de la empresa.
c) una compensación por los gastos ocasionados, en los términos que convengan las partes, que nunca es inferior a lo establecido en el convenio colectivo.
d) una indemnización económica por daños y perjuicios ocasionados con motivo del traslado.

3. Un desplazamiento da derecho a...

a) un permiso de cuatro días laborables en su domicilio por cada tres meses de desplazamiento, gastos de viaje y dietas.
b) gastos de viaje y dietas.
c) permisos de tres días por cada mes de desplazamiento.
d) un incremento del número de días de vacaciones, en proporción al tiempo de desplazamiento.

4. La modificación de la jornada de trabajo fijada en convenio colectivo estatutario requiere...

a) un acuerdo del comité de empresa.
b) una autorización de la autoridad judicial.
c) la negociación de un nuevo convenio colectivo.
d) un procedimiento de consulta con los representantes de los trabajadores.

5. La privación de libertad del trabajador comporta...

a) el despido disciplinario por parte del empresario.
b) la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.
c) la suspensión del contrato de trabajo hasta la existencia de una sentencia condenatoria.
d) la declaración del trabajador en situación de excedencia forzosa.

Cuestiones breves

6. ¿Creéis que es posible que un trabajador realice total o parcialmente tareas correspondientes a una categoría profesional diferente de la que tiene reconocida? ¿Tiene que seguir el empresario algún procedimiento previo a la adopción de la medida?

7. Si el juez declara no justificado el traslado, ¿ tiene el empresario la obligación de reintegrar al trabajador en su puesto de trabajo de origen? ¿Puede el empresario sustituir la obligación de reintegrarlo por una indemnización y dar por extinguido el contrato de trabajo?

8. En el caso de desplazamiento, ¿ tiene el trabajador la posibilidad de que le rescindan el contrato con derecho a una indemnización?

9. Si, para modificar el sistema de trabajo, el empresario alega causa económica, ¿es necesario que la empresa se encuentre en una situación económica negativa o se requiere el cumplimiento de otros requisitos?

10. Señalad las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que dan derecho a rescindir el contrato de trabajo con derecho a una indemnización.

11. Cuando un empresario quiere modificar el salario, ¿cuál es el procedimiento que tiene que seguir?

12. ¿Cuáles son los efectos de la suspensión del contrato de trabajo?

13. Un cargo de representación sindical, ¿permite solicitar una excedencia? ¿De qué tipo?

14. Cuando el empresario declara un cierre de la empresa que es ilegal, ¿tiene el trabajador derecho a percibir el salario mientras dura el cierre? Señalad los preceptos legales en los que basáis vuestra respuesta.

Solucionario

Ejercicios de autoevaluación

1. c

2. c

3. a

4. c

5. c

6. Consultad el apartado 3.

7. Consultad el subapartado 4.1.1.

8. Consultad el subapartado 4.2.

9. Consultad el apartado 5.

10. Consultad el subapartado 5.1.

11. Consultad el subapartado 5.2.

12. Consultad el subapartado 6.3.

13. Consultad el subapartado 6.2.

14. Consultad el subapartado 6.2.

Glosario

CC *sigla* Código civil.

CE *sigla* Constitución española.

cierre patronal *m* Derecho del empresario de proceder al cierre temporal de la empresa en caso de determinadas irregularidades colectivas en el régimen de trabajo.

desplazamiento *m* Cambio temporal de hasta un año de duración del lugar geográfico donde se efectúa la prestación acompañado de cambio de residencia.

ET *sigla* Estatuto de los Trabajadores.

excedencia forzosa *f* Causa de suspensión del contrato de trabajo por determinados motivos. La excedencia forzosa da derecho a reingresar automáticamente en el puesto de trabajo.

incapacidad temporal *f* Situación durante la cual el trabajador está impedido para trabajar y recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

jornada de trabajo *f* Tiempo en el que, diariamente o en cómputos superiores, el trabajador se encuentra a disposición del empresario; y aquel otro tiempo equiparado a tiempo de trabajo.

LGSS *sigla* Ley General de la Seguridad Social.

LRJS *sigla* Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

modificación sustancial de carácter colectivo *f* Modificación de aquellas condiciones de trabajo (jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo por turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento, y modificación de funciones) reconocidas a los trabajadores en virtud de un convenio, acuerdo o pacto colectivo, o de las que disfrutan en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

modificación sustancial de carácter individual *f* Modificación de aquellas condiciones de trabajo (jornada, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento, y modificación de funciones) de las que disfrutan los trabajadores a título individual.

RDL 17/1977 *sigla* Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.

suspensión del contrato de trabajo *f* Situación que permite que trabajador y empresario mantengan su relación laboral interrumpida temporalmente. Durante la suspensión del contrato no se prestan los servicios ni se recibe salario.

suspensión de empleo y sueldo *f* Sanción laboral que consiste en no prestar servicios y en no recibir ninguna remuneración.

traslado *m* Cambio del lugar geográfico donde se lleva a cabo la prestación acompañado de los cambios de centro de trabajo y de residencia.

Bibliografía

Bibliografía básica

Debéis consultar al respecto la lista bibliográfica que tenéis en la presentación de esta asignatura.

Bibliografía complementaria

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

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

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

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, págs.9-18).

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

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

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

Casas, M. E.; Rodriguez-Piñero, M.; Valdes, F. (2012). "La nueva reforma laboral". *Relaciones laborales* (núm. 5). Sección Editorial.

García Murcia, J. (1996). *Traslados y desplazamientos en la empresa*. Valencia: 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, págs. 37-50).

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

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

Mercader Uguina, J. y otros (2009). *Esquemas sobre igualdad de oportunidades en las relaciones laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Moreno Gené, J. (2003). *El nuevo régimen jurídico-laboral de la sucesión de empresa*. Valencia: 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. En: A. Romero; C. Rodríguez (coords.). *Trabajo, género e igualdad*. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi.

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

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

Romero Burillo, A. (2013). "La regulación de la movilidad geográfica tras las reformas laborales 2010-2012". *RDS* (núm. 64, págs. 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". En: A. Romero; C. Rodríguez (coords.). *Trabajo, género e igualdad*. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi.

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

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

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

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

Referencias bibliográficas

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.