

# Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Administración de Empresas)

## Tema 11: Las vicisitudes de la relación de trabajo

Autores:

María Gema Quintero Lima



# VICISITUDES

RAE: *vicisitud*

*Del lat. vicissitūdo.*

*1. f. Orden sucesivo o alternativo de algo.*

*2. f. Inconstancia o alternativa de sucesos prósperos y adversos.*

# VICISITUD 1: CAMBIO DE EMPRESARIO (SUCESION DE EMPRESA (44 ET))

## CONCEPTO:

*Se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio*

# EFFECTOS LABORALES

*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, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente (ART 44.1 ET)*

*Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.*

*El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito (ART 44.3 ET)*

# EFECTOS LABORALES ( DERECHO COLECTIVO)

*Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.*

*Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.( ART 44.4 ET)*

*Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.(ART 44.5 ET)*

# OBLIGACIONES

- ✓ DE INFORMACION Y CONSULTA
- ✓ EN LA EMPRESA CEDENTE Y EN LA CESIONARIA

*El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:*

- a) Fecha prevista de la transmisión.*
- b) Motivos de la transmisión.*
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.*
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.( ART 44.6 ET)*

*De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión ( ART 44.7 ET)*

El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos ( 44.8 ET)

El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4. (ART 44.9.ET)

Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.(ART 44.10 ET)

# VICISITUD 2: INACTIVIDAD DEL TRABAJADOR

- ❑ DESCANSOS: tiempo de trabajo
- ❑ *Mora accipiendi* (ART. 30 ET): causas imputables al empresario.
- ❑ *Ius resistentiae*: interrumpir actividad y abandonar el puesto de trabajo: RIESGO GRAVE E INMINENTE.
- ❑ Interrupciones no periódicas
  - Licencias y permisos
  - Suspensiones
    - Excedencias

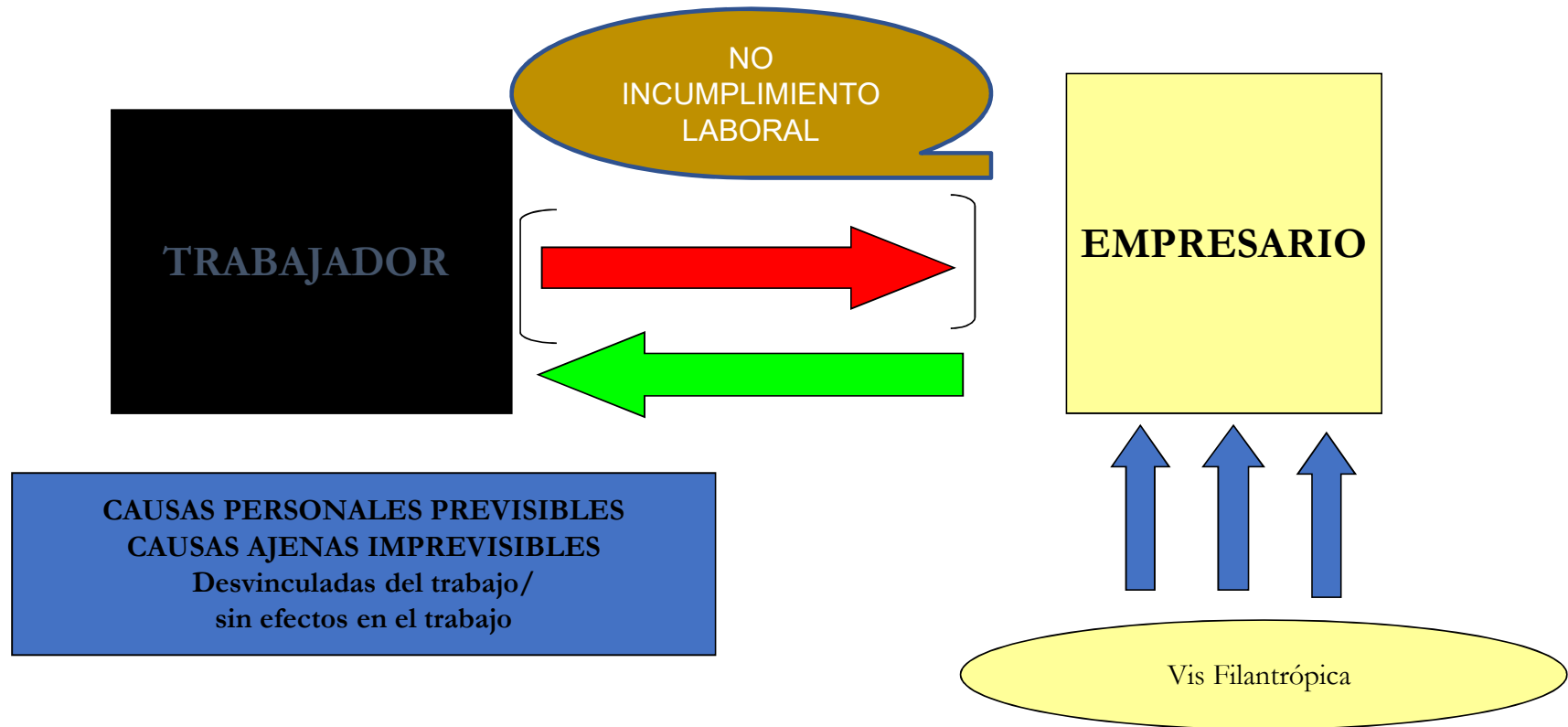
OJO

EN EL MARCO DEL TIEMPO DE TRABAJO HAY UNA INSTITUCION, LOS DESCANSOS, QUE SE CONCRETAN EN PERIODOS DE TIEMPO DE NO TRABAJO.

ASI:

- ✓ LOS DESCANSOS DIARIOS INTRAJORNADAS
- ✓ DESCANSOS DIARIOS ENTRE JORNADAS
- ✓ DESCANSOS SEMANALES
- ✓ VACACIONES
- ✓ FESTIVOS NACIONALES, AUTONOMICOS Y LOCALES ( RETIBUIDOS Y NO RECUPERABLES)

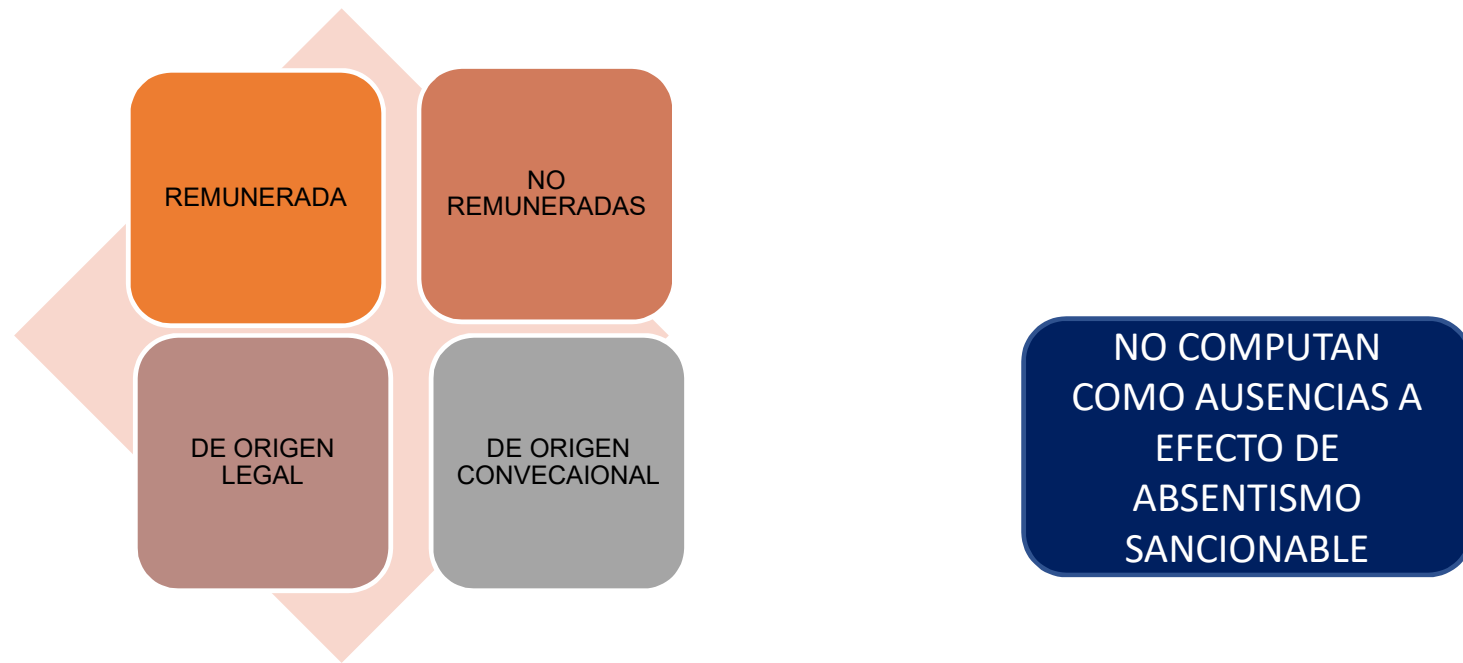
## 2.1. INTERRUPTIONES NO PERIODICAS



# LICENCIAS Y PERMISOS

- Características generales
  - ART. 37 ET
  - [Suplementariedad](#)
- DOS TIPOS: Licencias y permisos retribuidos y no retribuidos.  
(SALARIO CON O SIN RECUPERACION DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL QUE NO SE HA PRESTADO SERVICIOS)

LOS PERMISOS O LICENCIAS SON INTERRUPCIONES NO PERIODICAS (NO SON DESCANSOS) QUE TRADUCEN EL DERECHO A NO PRESTAR SERVICIOS (AUSENTARSE) CUANDO CONCURRE UNA CAUSA QUE SE CONSIDERA LEGITIMAMENTE JUSTIFICATIVA DE LA INTERRUPCION.



# ART 37.3 ET

*3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:*

*a) Quince días naturales en caso de matrimonio.*

*b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.*

*c) Un día por traslado del domicilio habitual.*

*d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.*

*Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.*

*En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.*

*e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.*

*f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.*

## POR CONVENIO COLECTIVO:

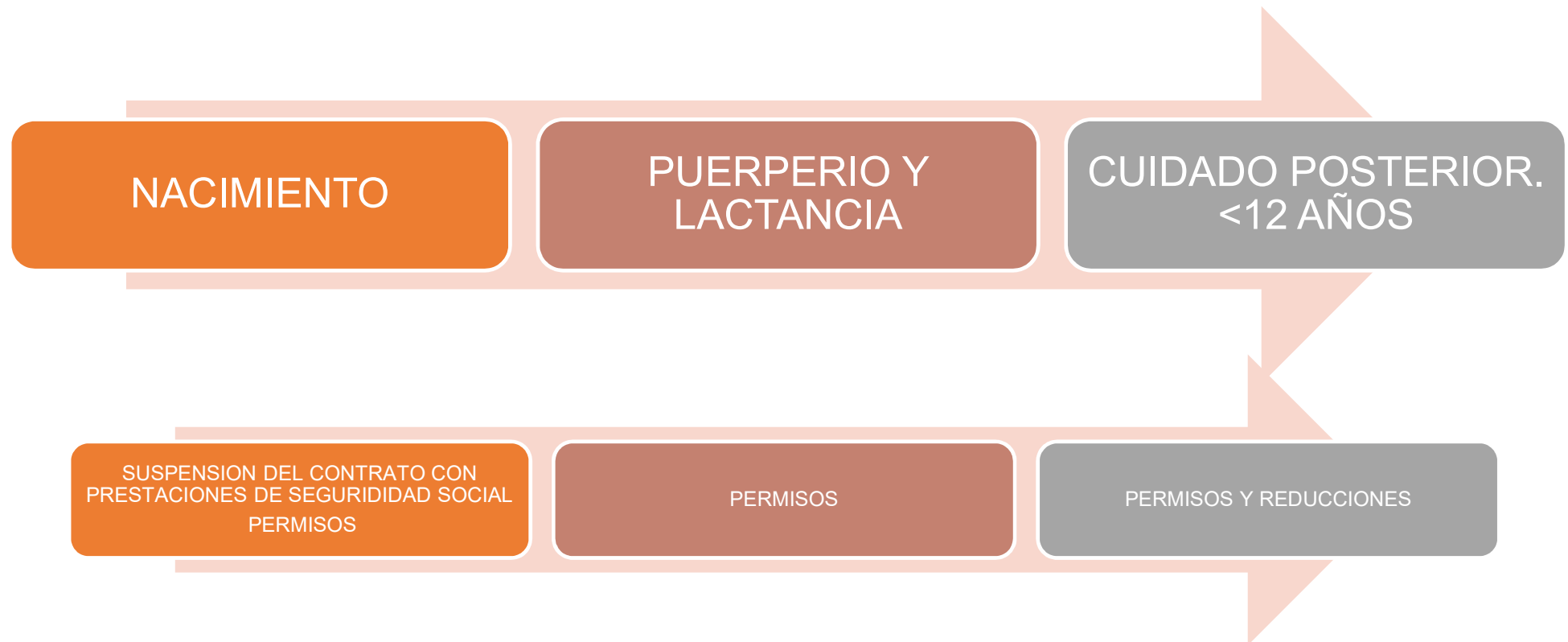
- ❑ SE PUEDEN MEJORAR CUANTITATIVA (mas tiempo) Y CUALITATIVAMENTE (mas supuestos o reglas de disfrute menos estrictas) LAS PREVISIONES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
  - por ejemplo, 20 días por matrimonio
  - Por ejemplo 15 días también para las parejas de hecho cuando formalizan su situación en un registro
- ❑ SE PUEDEN INCLUIR NUEVOS SUPUESTOS DE PERMISOS RETRIBUIDOS
  - Por ejemplo, 2 horas al mes para acompañar al medico a familiares
  - Por ejemplo, horas/días por molestias menstruales, reposo posterior a procedimientos de fertilidad artificial....
- ❑ SE PUEDEN INCLUIR NUEVOS SUPUESTOS DE PERMISOS NO RETRIBUIDOS (Recuperables o no)
  - Por ejemplo, hasta 10 horas al mes para acudir a citas medicas propias o ajenas

EN ALGUNAS OCASIONES, CON LA DENOMINACION DE “PERMISOS” SE REGULAN SUPUESTOS DE SUSPENSION DEL CONTRATO, PERO TAMBIEN DERECHOS DE AUSENCIA, REMUNERADOS, LIGADOS A CAUSAS FAMILIARES, EN EL MARCO DE LA CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR, Y DEL NUEVO ENFOQUE DE CORRESPONSABILIDAD.

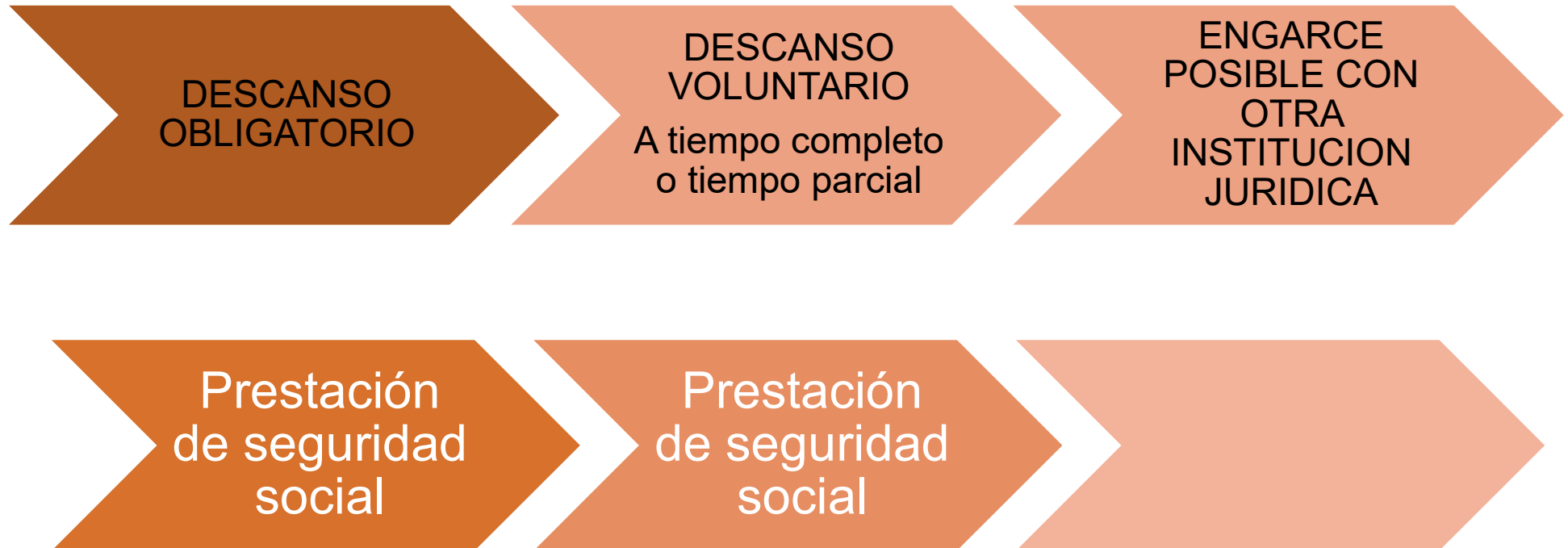
A VECES SE TRATA DE PERMISOS (horas) DIARIOS (NO TRABAJAR), QUE PUEDE O NO ACUMULARSE EN ARCOS TEMPORALES MAS AMPLIOS Y/O TRADUCIRSE EN REDUCCIONES DE JORNADA.

COMO HERRAMIENTA DE CONCILIACION LA LEGISLACION INTRODUJO, JUNTO A LAS EXCEDENCIAS ( ART 46 ET), QUE SON AUSENCIAS COMPLETAS PROLONGADAS, LAS REDUCCIONES DE JORNADA.

# TIEMPO DE TRABAJO Y POLITICAS PUBLICAS DE CONCILIACION



# NACIMIENTO/ADOPCION DE MENOR



# PERMISO DE LACTANCIA, QUE TECNICAMENTE ES UNA REDUCCION DE JORNADA ACUMULABLE

- DERECHO INDIVIDUAL DE AUSENCIA DEL TRABAJO PARA PROCEDER A LACTANCIA, NATURAL O ARTIFICIAL
- DE CUALQUIERA DE LOS PROGENITORES, O DE AMBOS.
- EN CASO DE: nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento
- 1 HORA AL DIA (AMPLIABLE EN CASO DE PARTO MULTIPLE)
- HASTA QUE EL MENOR CUMPLA 9 MESES O 12 MESES SI HAY EJERCICIO SIMULTANEO
- DISTINTAS POSIBILIDADES DE DISFRUTE
  - DOS FRACCIONES DE ½ HORA
  - REDUCCION DE 1 HORA AL DIA
  - ACUMULACION DEL NUMERO DE HORAS POR JORNADAS COMPLETAS
- EN LOS TERMINOS QUE SE ESTABLEZCA EN ACUERDO O EN LA NEGOCIACION COLECTIVA
- CON DERECHO A REMUNERACION

- EN CASO DE nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto
- DERECHO A AUSENTARSE DURANTE UNA HORA AL DÍA
- DERECHO A SOLICITAR REDUCCION DE JORNADA DE HASTA 2 HORAS
- NO REMUNERADO (descuento en salario o recuperación de horas)

- 7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.
- Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

## Derechos específicos de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género (ART 37.8 ET)

*8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.*

*Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.*

## 2.2.SUSPENSIONES (ART 45 ET)



# NOTAS GENERALES

## CARACTERÍSTICAS:

- Suspensión de obligaciones esenciales
- Reserva de puesto de trabajo
- Supervivencia de algunas obligaciones accesorias
- Generación de derechos de Seguridad Social.

## CAUSAS: VICISITUDES SOBREVENIDAS

- A) LIGADAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES
- B) LIGADAS A LA PERSONA DEL TRABAJADOR
- C) LIGADAS AL EMPRESARIO

# CAUSAS: ART 45 ET

## A) LIGADAS A LA VOLUNTAD CONJUNTA DE LAS PARTES

- Sobrevenidamente
- Pactadas en contrato

**\*EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS**

## B) LIGADAS A LA PERSONA DEL TRABAJADOR

- ***Voluntarias***

- HUELGA

- ***Involuntarias***

- INCAPACIDAD TEMPORAL

- NACIMIENTO DE HIJO

- RIESGO DURANTE EL EMBARAZO/LA LACTANCIA

- VIOLENCIA DE GENERO

- PRIVACION DE LIBERTAD

- \*EXCEDENCIA FORZOSA**

# SUSPENSION CON RESERVA DE PUESTO (ART 48 ET)

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de **incapacidad temporal**, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

3. En los supuestos de suspensión **por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior**, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

4. El **nacimiento**, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

5. En los supuestos de **adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento**, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

7. En el supuesto de **riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia** natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo **45.1.n)**, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

### C) LIGADAS AL EMPRESARIO

- CIERRE PATRONAL
- SANCION DISCIPLINARIA
- CAUSAS ECO.-TECN.-ORG.-PROD  
(flexibilidad interna, ERTE) (art 47 ET)
- NUEVO MECANISMO RED (ART 47 bis ET)
- FUERZA MAYOR

# LAS SUSPENSIONES COLECTIVAS (ART 47 ET

CAUSALIDAD

PROCEDIMIENTO

REDUCCION DE  
JORNADA(10-70%)  
SUSPENSION DE  
CONTRATO

TEMPORAL

EFFECTOS

# CAUSALIDAD (47.2 ET)

*Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá 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.*

*Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.*

**Ojo (47.3 ET):** *Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión*

# FUERZA MAYOR

*La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.*

REGLAS PARTICULARES DE PROCEDIMIENTO: AUTORIDAD LABORAL Y PRUEBA

## PROCEDIMIENTO (47.3 ET)

*El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de personas trabajadoras de la empresa y el número de personas afectadas por la reducción o por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a quince días (7 en empresas de menos de 50 trabajadores)*

*La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes*

*La comisión representativa de las personas trabajadoras deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de cinco días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de diez días.*

*Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.*

*La autoridad laboral recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.*

*Durante el periodo de consultas, las partes deberán **negociar de buena fe**, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de miembros de la comisión representativa de las personas trabajadoras siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados.*

*La empresa y la representación de las personas trabajadoras 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.*

*Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa **notificará** a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas.*

*La decisión empresarial surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.*

*Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, la empresa no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción temporal de jornada, se producirá la **caducidad** del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.*

# EFFECTOS

*La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de las personas trabajadoras, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.*

*Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar la persona trabajadora ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará a la empresa al pago de los salarios dejados de percibir por la persona trabajadora hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas, así como del ingreso de las diferencias de cotización a la Seguridad Social. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de personas igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.*

- EL CONTRATO SE SUSPENDE
- SE PRODUCE UNA SITUACION LEGAL DE DESEMPLEO (temporal)
- PUEDE NACER DERECHO A UNA PRESTACION POR DESEMPLEO (ART 47.7.f) *La prestación a percibir por las personas trabajadoras se regirá por lo establecido en el artículo 267 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y sus normas de desarrollo*

# REGLAS COMUNES

a) La reducción de jornada podrá ser de entre un diez y un setenta por ciento y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

En la medida en que ello sea viable, **se priorizará la adopción de medidas de reducción** de jornada frente a las de suspensión de contratos.

b) La empresa junto con la notificación, comunicación o solicitud, según proceda, a la autoridad laboral sobre su decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo, a que se refieren los apartados 3, 4, 5 y 6, comunicará, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan:

1.º El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.

2.º La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo.

3.º El tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.

c) Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá **desafectar y afectar** a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y, conforme a los plazos establecidos reglamentariamente, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.

d) Dentro del periodo de aplicación del expediente **no** podrán realizarse horas extraordinarias, **establecerse nuevas externalizaciones** de actividad ni **concertarse nuevas contrataciones laborales**. Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas que desarrollen las **acciones formativas** a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta, a favor de las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

e) Los **beneficios en materia de cotización** vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados, asimismo, al **mantenimiento en el empleo** de las personas trabajadoras afectadas con el contenido y requisitos previstos en el apartado 10 de la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

# NOVEDOSO: SISTEMA RED (47 BIS ET)



TRANSICIONES  
JUSTAS

*1.El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.*

*Este Mecanismo RED tendrá dos modalidades:*

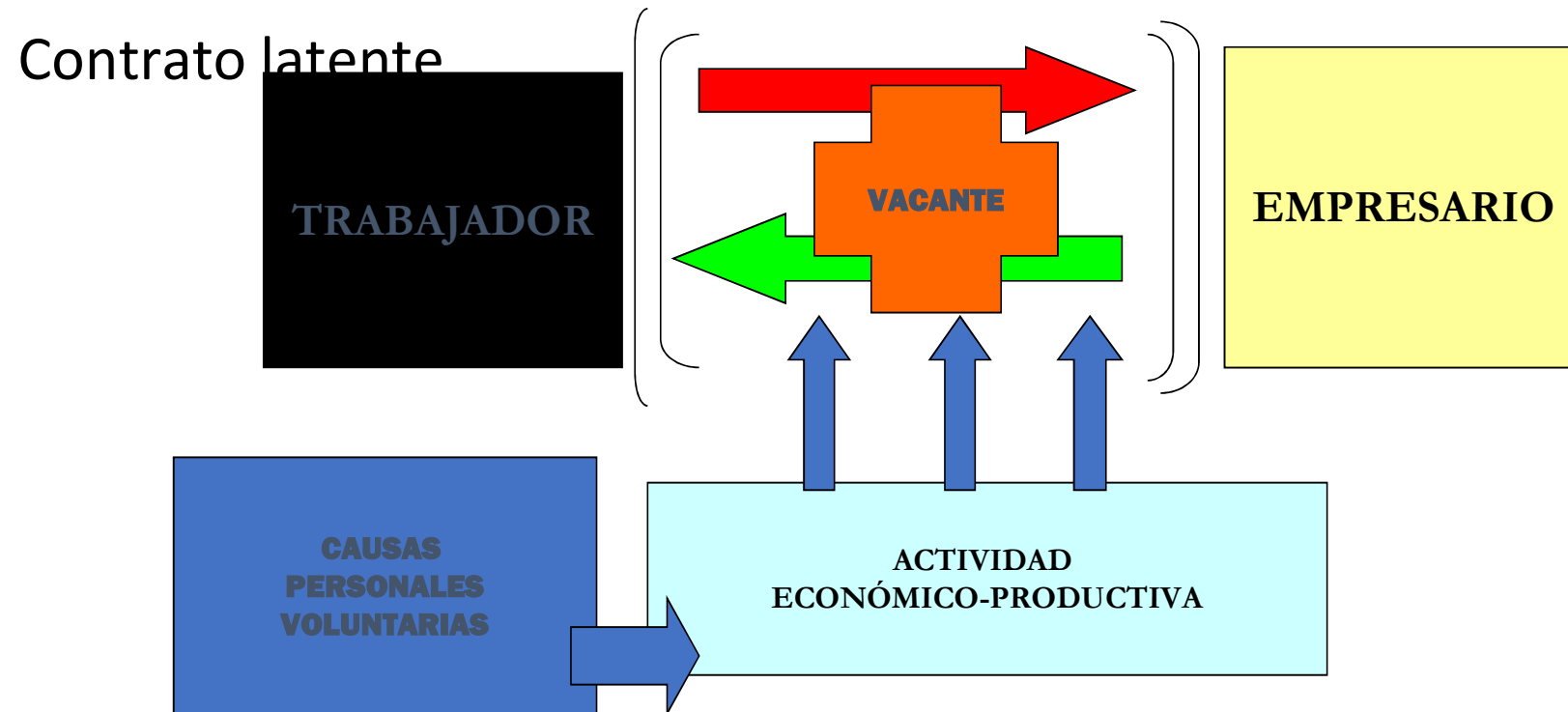
*a) Cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.*

*b) Sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.*

*2. La activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.*

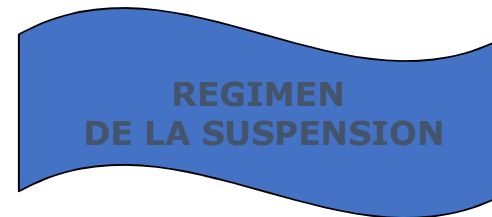
*En el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar a los Ministerios referidos la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. Esta Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días desde dicha solicitud y analizará la existencia de los cambios referidos en el apartado 1.b), así como la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros.*

# EXCEDENCIAS



# TIPOS

- FORZOSA (ART 46.1 ET)
- VOLUNTARIA (ART. 46.2 ET)
- POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES (ART. 46.3 ET).



# DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL



**SISTEMA DE  
SEGURIDAD SOCIAL**

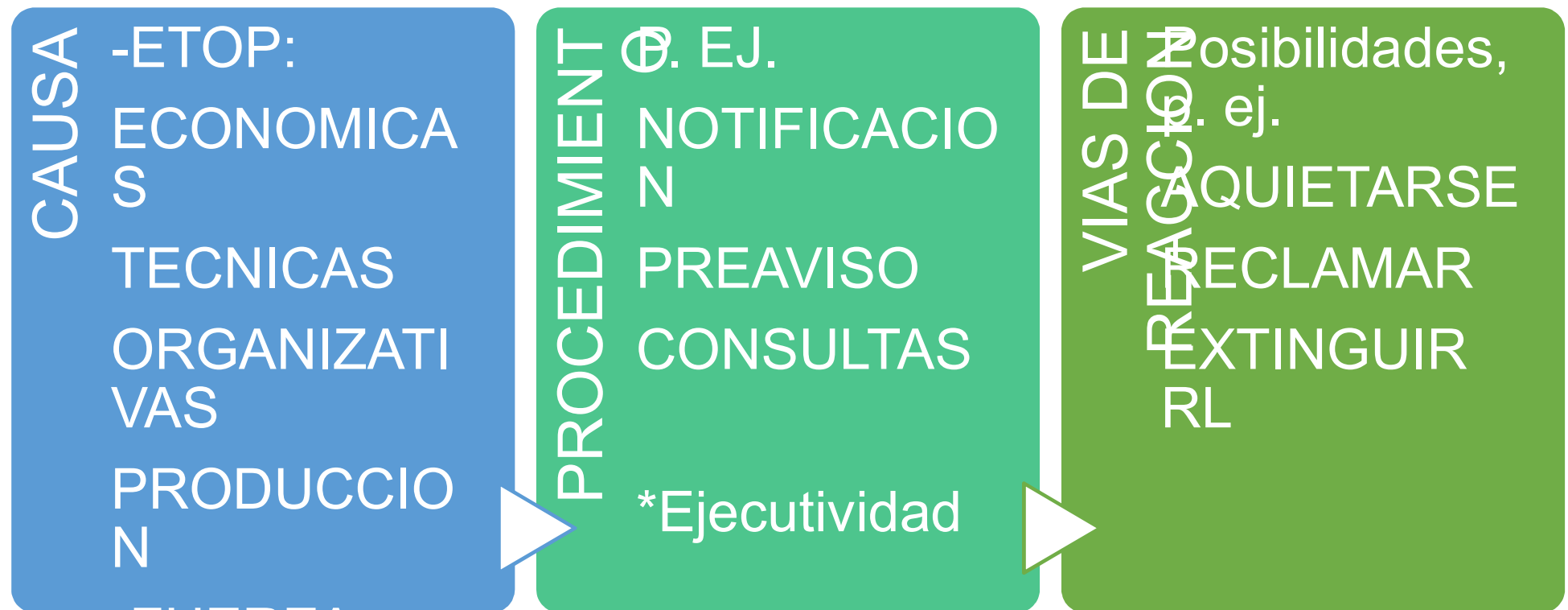
The diagram consists of a magenta rectangular box with the text 'SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL' inside. A large magenta arrow points downwards from the bottom center of this box towards the list of rights below.

PRESTACION ECONOMICA  
ALTA (ASIMILADA/ ESPECIAL)  
COTIZACIONES FICTICIAS

# VICISITUD 3: MODIFICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO (ART 41 ET)



# FACULTADES EXTRAORDINARIAS: ESQUEMA GENERAL



# MSCT (ART 41 ET)

MODIFICACION

SUSTANCIAL (  
CUANTITATIVO/CUALITATIVO)

DE CONDICIONES DE TRABAJO  
(NUMERUS APERTUS)

# OBJETO

MSCT

CAUSAS ECONOMICAS  
TECNICAS  
ORGANIZATIVAS  
PRODUCTIVAS

-INDIVIDUALES/ plurales  
-COLECTIVAS

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

CONDICIONES DE TRABAJO

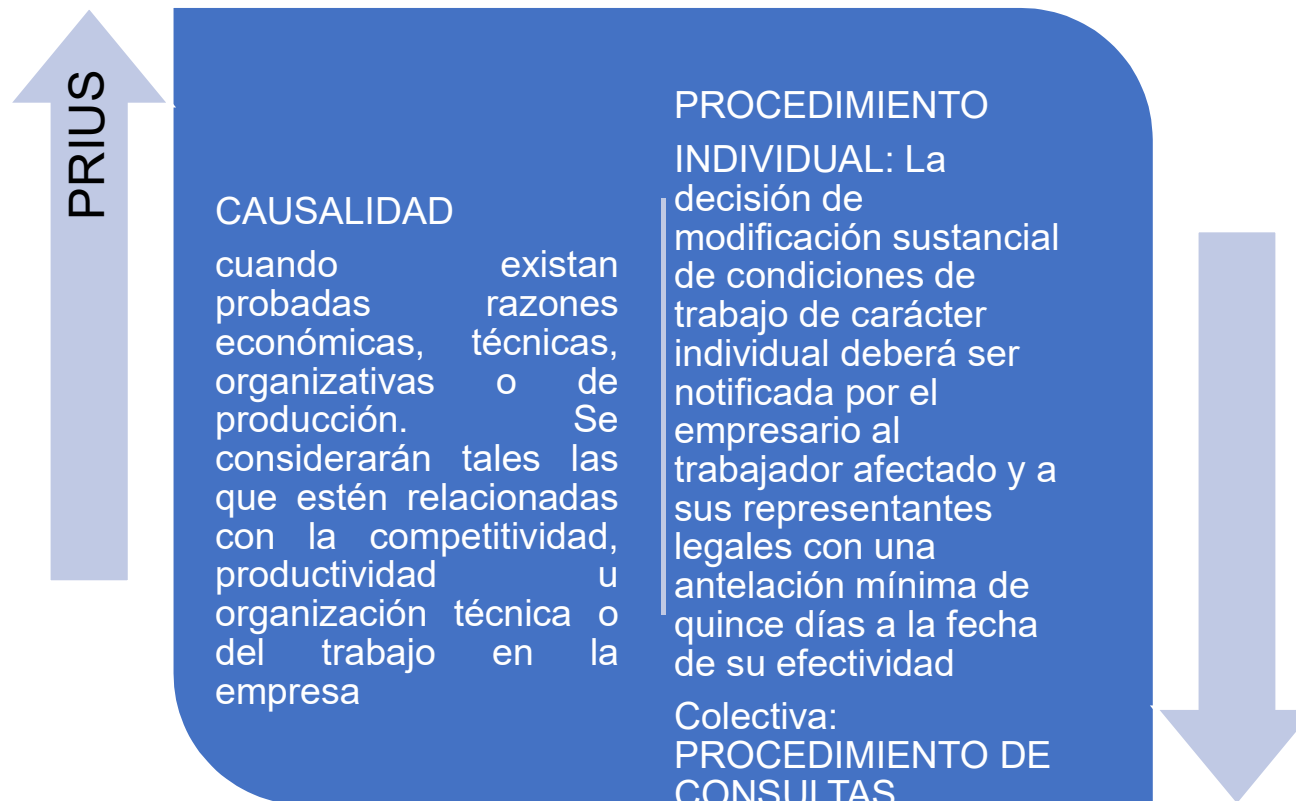
\*ORIGEN CONTRACTUAL

\*C+B

\*CONVENIO EXTRAESTATUTARIO

DESCUELQUE DE CONVENIO (ART 82.3et)

# GARANTIAS JURIDICAS



# PROCEDIMIENTO COLECTIVO ( ART 41.4 ET)

*Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.*

*La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.*

*En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas (IDENTIFICAR UN INTERLOCUTOR).....*

*...La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación ( 41.5 ET)*

# VIAS DE REACCION

## ➤ RESCISION

*En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses*

➤ IMPUGNACION DE LA DECISION

*Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones*

Para mas info:

MERCADER UGUINA, J.R. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Tirant Lo Blanch, última edición.