

Legislación sobre costes laborales y de Seguridad social

Lección 1: NOCIONES INTRODUCTORIAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

4. Cuestiones básicas de condiciones de trabajo

Autores:

María Gema Quintero Lima



El poder de dirección del empresario

- ART. 1.1. DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

SUBORDINACION

DEPENDENCIA

- DIRIGIR
- CONTROLAR Y VIGILAR
- SANCIONAR

ART 38 CE3



ARTÍCULO 20 ET.

El encuadramiento profesional

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

1. Mediante la **negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo** entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.
2. Se entenderá por **grupo profesional** el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.
3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.
4. **Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.**

SISTEMA RETRIBUTIVO. PROMOCION
PROFESIONAL Y RETRIBUTIVA

Movilidad funcional. *ius variandi*

ART 39 ET

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Diferentes de grados posibles del cambio de funciones

IUS VARIANDI (DENTRO DEL GRUPO)

MOVILIDAD FUNCIONAL (39 ET)

MODIFICACION SUSTANCIA (41 ET)

EL TIEMPO Y EL LUGAR DE LA PRESTACION LABORAL

Nociones generales: Tiempo de trabajo

LA PRESTACION DE SERVICIOS SE ENMARCA EN UN ARCO TEMPORAL

- HORARIO (FRANJA)
- JORNADA (Σ UNIDADES DE TIEMPO / DIA/ SEMANA/MES/AÑO)

TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

A CAMBIO DE UNA REMUNERACION

SALARIO BASE POR UNIDAD DE TIEMPO/OBRA

COMPLEMENTOS SALARIALES

Es un indicio de laboralidad

- EL EMPRESARIO ORGANIZA EL TIEMPO DE TRABAJO.
 - LO FIJA EN EL CONTRATO (CONDICION DE TRABAJO)
 - PUEDE HACER UN USO FLEXIBLE (PACTADO O DEL 10%/JORNADA ANUAL)
 - PUEDE MODIFICARLO SI HAY CAUSAS ECO-TEC-ORGA-PRODU
 - PUEDE CONTROLARLO/ VIGILAR QUE SE CUMPLA EL HORARIO Y LA JORNADA, Y PUEDE VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LA PRESTACION LABORAL DURANTE ESE TIEMPO DE TRABAJO

Horario

- RÍGIDO
- FLEXIBLE (ENTRADA-SALIDA-MIXTO)

CONTINUADO/
PARTIDO

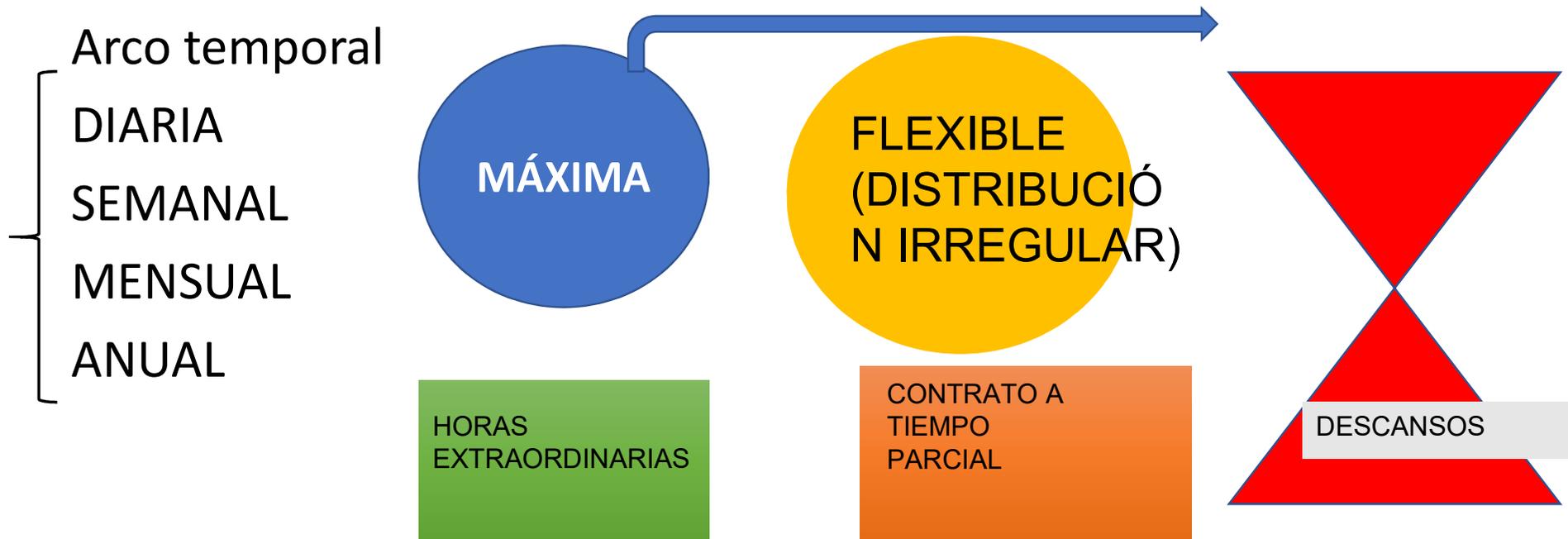
NOCTURNO

TURNOS



Jornada

- ORDINARIA (EL SUMATORIO DE UNIDADES DE TIEMPO DURANTE EL QUE LA PERSONA TRABAJADORA SE COMPROMETE A PRESTAR SERVICIOS PARA EL EMPRESARIO)



JORNADA MAXIMA: 40 HORAS SEMANALES EN COMPUTO ANUAL (T:
1.826 horas y 27 minutos.)

JORNADA ORDINARIA (CABE QUE SEA MENOR QUE LA MAXIMA)

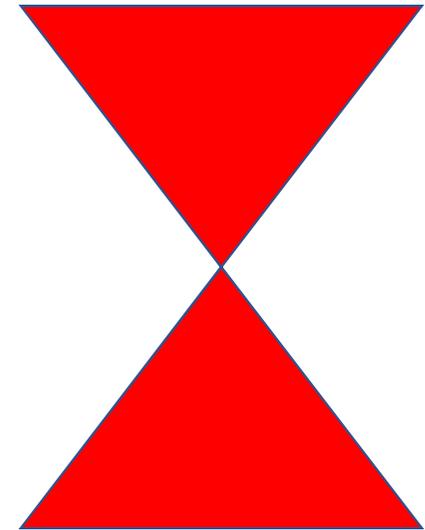
JORNADAS ESPECIALES

PACTADA EN CONVENIO COLECTIVO

PACTADA EN EL CONTRATO

Descansos

- INTRA-JORNADA
- ENTRE JORNADAS
- SEMANALES
- ANUALES (VACACIONES)



HORAS EXTRAORDINARIAS (ART 35 ET)

POR ENCIMA DE LA JORNADA ORDINARIA PACTADA. VOLUNTARIAS

DOS TIPOS:

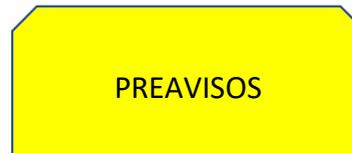
- ESTRUCTURALES (LIMITADAS, SE REMUNERAN O COMPENSAN)
- DE FUERZA MAYOR (PREVENIR O REPARAR SINIESTROS)

SE COTIZAN A LA
SEGURIDAD SOCIAL



TRABAJO A TIEMPO PARCIAL (ART 12 ET.)

- CONTRATO POR UN NUMERO DE HORAS INFERIOR A LA JORNADA ORDINARIA DEL TRABAJADOR A TIEMPO COMPLETO COMPARABLE
- HORAS COMPLEMENTARIAS
 - PACTADAS
 - VOLUNTARIAS



Registro horario (Art. 34 ET)



9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

DIARIO

DEL INICIO Y FIN DE LA JORNADA

MODALIDADES:

 LAS PACTADAS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

 LAS QUE DECIDA EL EMPRESARIO PREVIA CONSULTA CON
REPRESENTANES DE LOS TRABAJADORES

DOCUMENTALMENTE

A DISPOSICION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS; REPRESENTANTES,
ITSS



Tiempo de trabajo y registro horario

- APLICACIONES QUE CONTROLAN EL DISPOSITIVO (EL ORDENADOR)
Registrar las horas de encendido de la pantalla/activación o suspensión de la actividad, movimiento del ratón, número de clicks, páginas visitadas, aplicaciones empleadas, tiempo de realización de cada tarea...
- LOS CONTROLES BIOMETRICOS (HUELLAS, SCANNERS DE RETINA)
- APLICACIONES QUE CONTROLAN EL MOVIMIENTO.
- APLICACIONES QUE CAPTAN/GRABAN, LA VOZ O IMÁGENES.

Conciliación de la vida laboral,(personal) y familiar (art. 34.8 ET)

8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

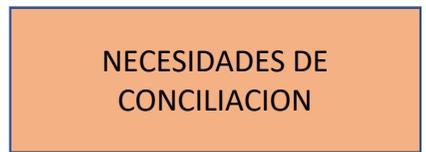
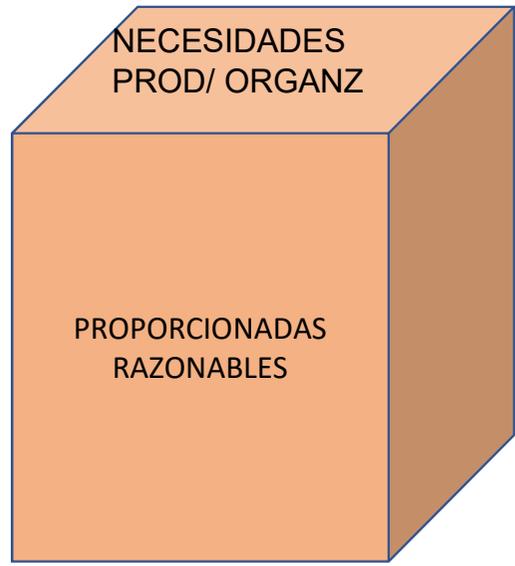
Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Adaptación de la DURACION de la jornada

Adaptación de la DISTRIBUCION de la jornada

Adaptación en la ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

Adaptación en la FORMA DE PRESTACION



Lugar de trabajo

- CENTRO DE TRABAJO: **Art 1.5 ET**

5. A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base.

- MOVILIDAD GEOGRAFICA

Poder de dirección: organizar y dirigir

ORDENAR LAS PRESTACION LABORAL:

- EN TODAS SUS DIMENSIONES: contenidos, tiempo de trabajo, lugar de trabajo, sistemas de trabajo...)
- AL INICIO DE LA RELACION LABORAL (ENCUADRAMIENTO)
- SOBREVENIDAMENTE: MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
 - NORMALES: IUS VARIANDI
 - EXTRAORDINARIAS: MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO (41 ET)

Poder de dirección y lugar de trabajo

- SIN CAMBIO DE RESIDENCIA
- CON CAMBIO DE RESIDENCIA (MSCT)

DESPLAZAMIENTO

DURACION < 12
MESES (3
AÑOS)

TRASLADO/
expatriación

DEFINITIVO O
DURACION > 12
MESES(3 AÑOS)

Movilidad geográfica (art. 40 ET)

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, y nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que, no habiendo optado por la extinción de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice traslados en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se consideraran efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

Traslado colectivo

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- 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.

Dicho periodo de consultas deberá versar 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 los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Traslados por causas específicas

4. Los trabajadores que tengan la consideración de **víctimas de violencia de género** o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el 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.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. **Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica** relacionado con su discapacidad, 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 en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

Desplazamientos

6. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

Teletrabajo

Forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos.

ANTES

Ley 10/2021

DESPUES

Antes

- TELETRABAJO PACTADO EN CONVENIO COLECTIVO, Y/O ACORDADO EN EL CONTRATO DE TRABAJO.
- Convenio 177 de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
- APLICACIÓN DE LAS REGLAS DERIVADAS DEL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO, firmado en 2002 (rev. 2009) por Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP).

Qué teletrabajo

- TRABAJO A DISTANCIA REGULAR (un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo)
- TOTAL O PARCIAL (CON TRABAJO PRESENCIAL, varios días a la semana/mes/año, o varias horas al día)

«trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Características generales

- VOLUNTARIO y REVERSIBLE (negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo)
- NO DISCRIMINACION CON TRABAJO PRESENCIAL
- MODALIZACION DE CONDICIONES DE TRABAJO

Excluidos los menores y
contratos formativos

Contrato por escrito con contenido mínimo

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Especificidades

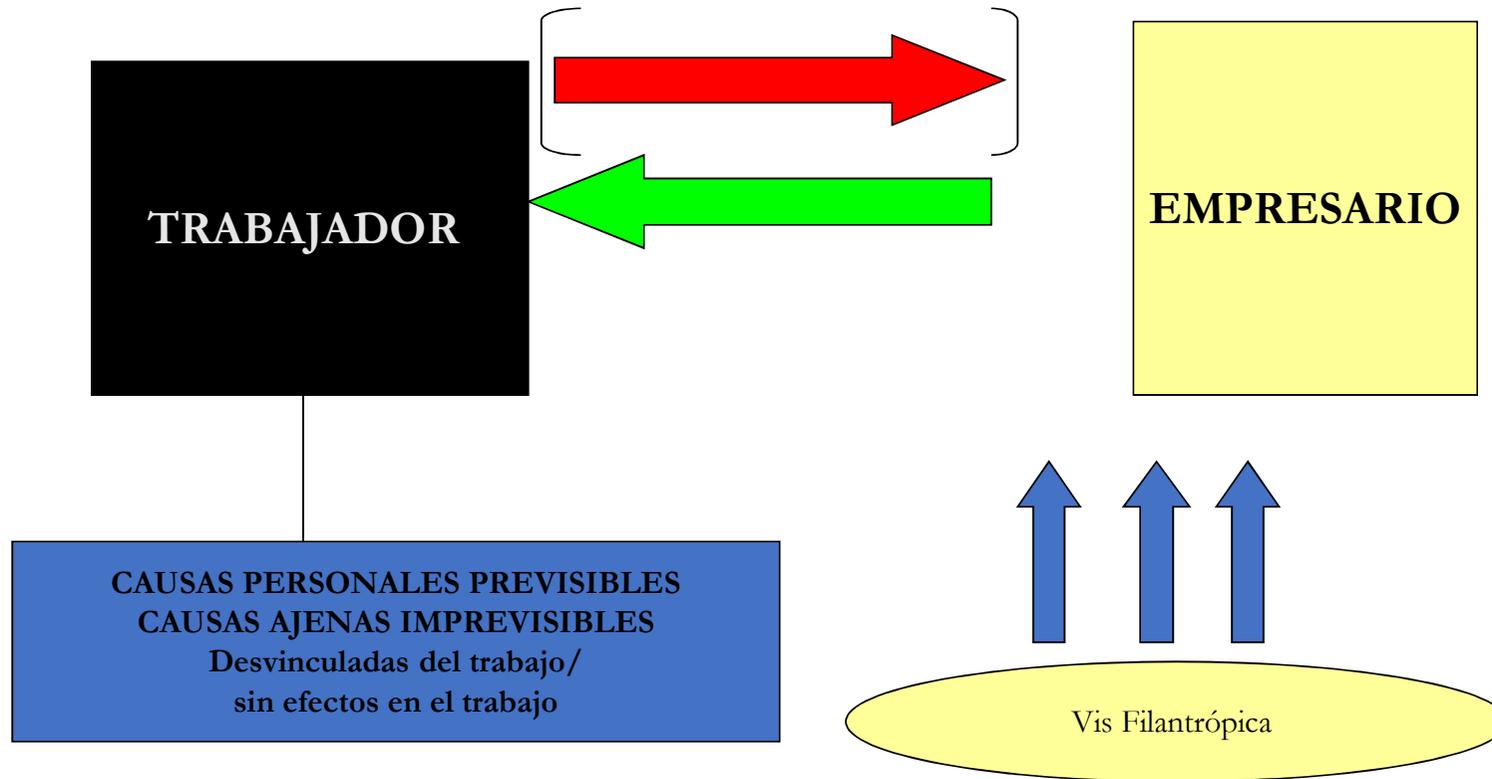
- ❖ Régimen de entrega e instalación de equipos y medios necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia,
- ❖ Concreción de costes asociados a su uso y mantenimiento,
- ❖ Ejercicio de acciones formativas adecuadas y específicas. DERECHO A LA FORMACION
- ❖ Igualdad de acceso, de trato y conocimiento puntual en las oportunidades de promoción profesional,
- ❖ Instalación de medios de control y vigilancia (DERECHO A LA INTIMIDAD Y LA PROTECCION DE DATOS)
- ❖ Correcta aplicación de las medidas de seguridad y salud (PANTALLAS, RIESGOS ERGONOMICOS Y RIESGOS PSICOSOCIALES (desconexión) digital
- ❖ Limitaciones al acceso del lugar de trabajo cuando coincide con el domicilio de la persona trabajadora.
- ❖ Organización del tiempo de trabajo, incluidas la flexibilidad, los periodos de disponibilidad y el adecuado registro.
- ❖ Vinculación necesaria a un centro de trabajo

VICISITUDES DE LA RELACION LABORAL

Vicisitudes: 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

Interrupciones no periódicas



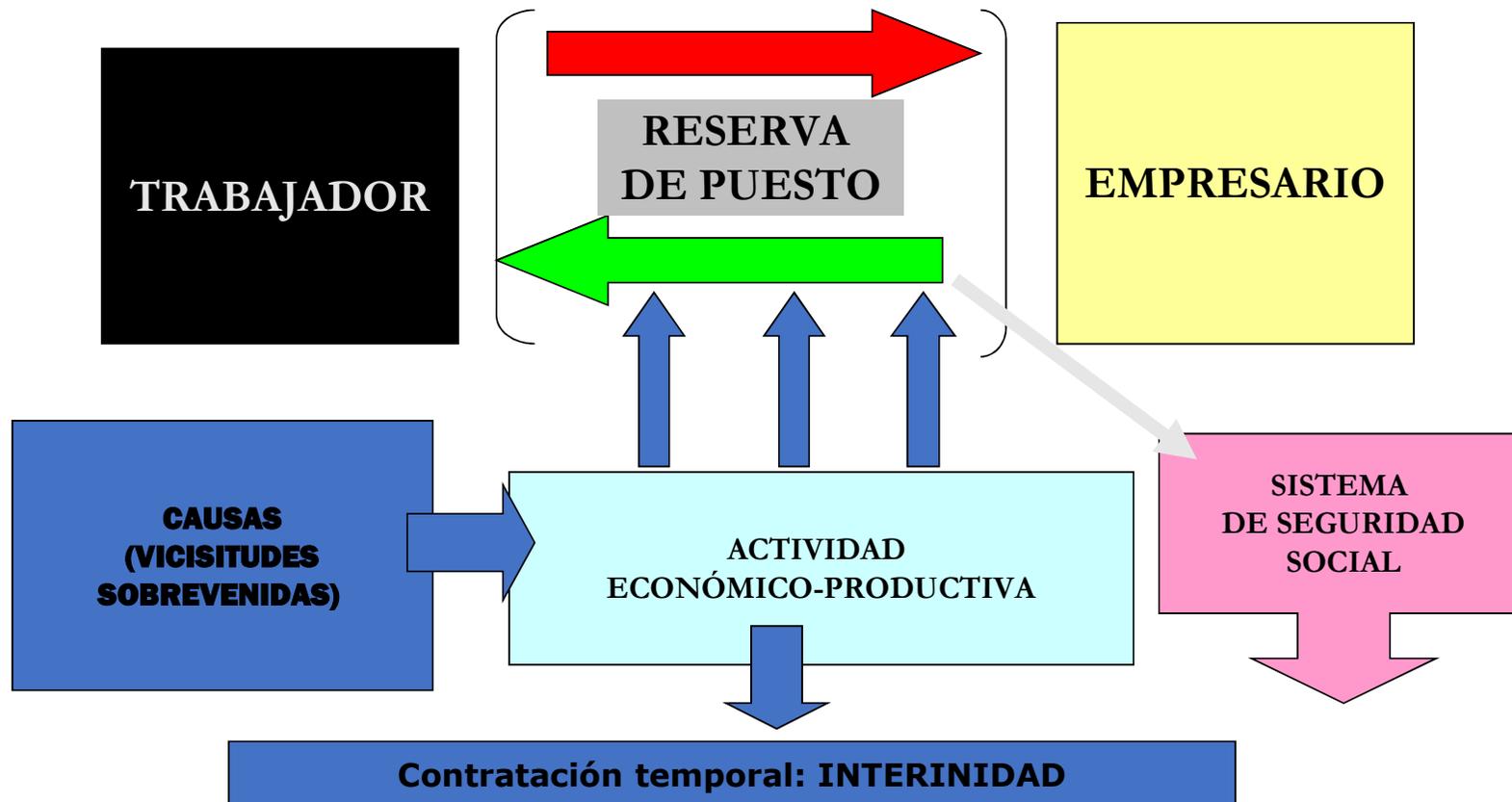
Licencias y permisos

- 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)

Suspensiones (art 45 ET)



Notas generales

CARACTERÍSTICAS:

Suspensión de obligaciones esenciales (sujeto trabajador: prestar servicios/ sujeto empleador: remunerar)

Reserva de puesto de trabajo

Supervivencia de algunas obligaciones accesorias

Generación de derechos de Seguridad Social (rentas sustitutivas del salario)

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

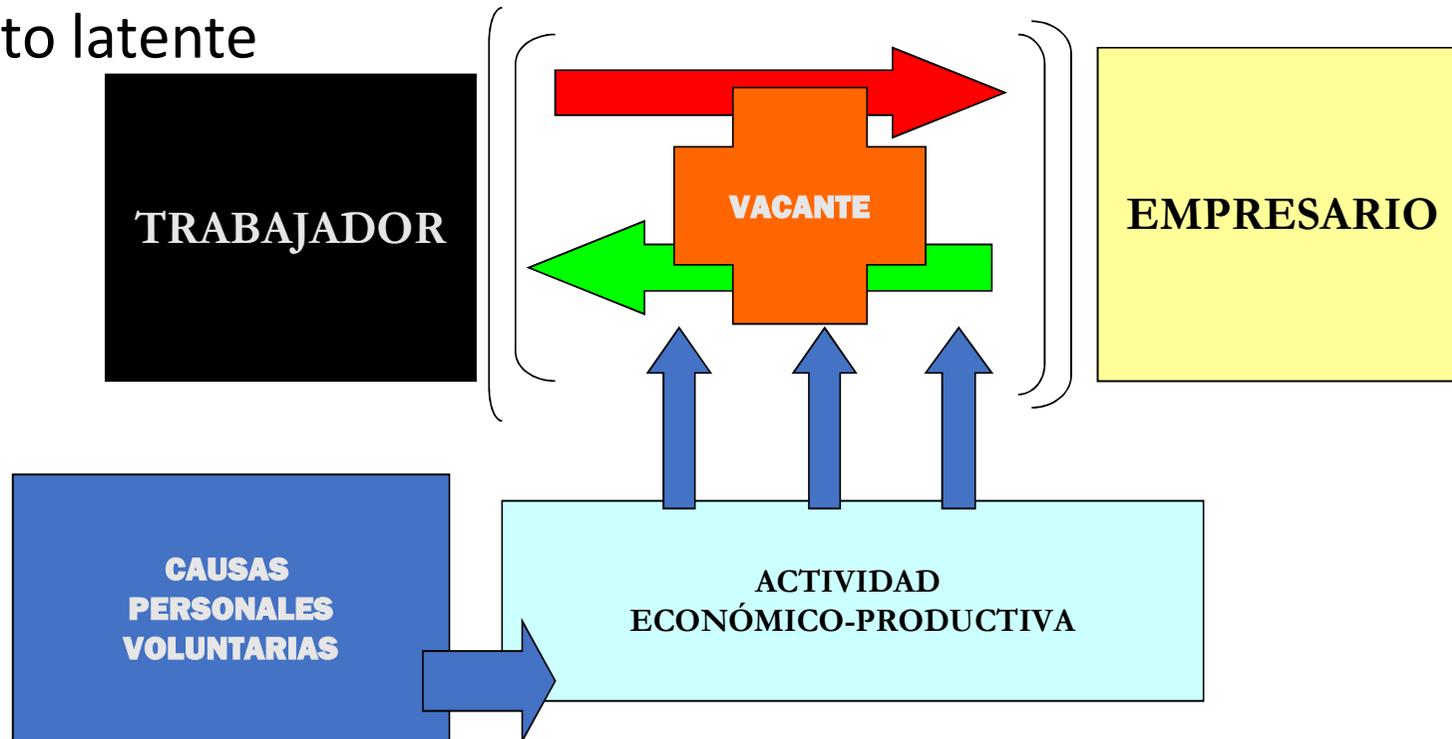
- *EXCEDENCIA FORZOSA**

C) LIGADAS AL EMPRESARIO

- CIERRE PATRONAL
- SANCION DISCIPLINARIA
- CAUSAS ECO.-TECN.-ORG.-PROD (flexibilidad interna)
- FUERZA MAYOR

Excedencias

contrato latente



Tipos

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



NO SE MANTIENE LA REMUNERACION (SE SUSPENDE ESA OBLIGACION EMPRESARIAL)

Vicisitudes Y derechos de Seguridad Social



**SISTEMA DE
SEGURIDAD SOCIAL**

PRESTACION ECONOMICA
ALTA (ASIMILADA/ ESPECIAL)
COTIZACIONES FICTICIAS

Bibliografía

MERCADER UGUINA, J.R. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Tirant Lo Blanch, 2021