

## **Tema 34.**

# **La MODIFICACIÓN DEL CONTRATO.**

### **INDICE.**

#### **INTRODUCCION.**

#### **1. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

- 1.1. Movilidad funcional.
- 1.2. Movilidad Geográfica.
- 1.3. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

#### **2. LA TRANSMISIÓN Y LA SUBROGACIÓN EMPRESARIAL.**

- 2.1. Contratas y subcontratas.
- 2.2. Cesión temporal de trabajadores.
- 2.3. Sucesión o transmisión de empresa.

#### **3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.**

- 3.1. Definición y efectos jurídicos.
- 3.2. Por mutuo acuerdo o causas válidamente señaladas en contrato.
- 3.3. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.
- 3.4. Suspensión durante la percepción de prestaciones de la Seguridad Social.
- 3.5. Suspensión por Excedencia:
- 3.6. Otras causas contempladas en ET:

### **CONCLUSION.**

## INTRODUCCIÓN:

**E**l contrato laboral tiene fuerza vinculante entre las partes, debiendo cumplir lo pactado, pero en tanto que perdura en el tiempo, puede ser modificado, por las circunstancias y voluntades que rodean la relación laboral. Ésta se aplicará **automáticamente** cuando varíe la norma aplicable, legal o convencional; por **acuerdo de las partes** (novación objetiva); o **unilateralmente** por una de ellas, al cambiar la titularidad de la Empresa o en ejercicio del “ius variandi”, y con respeto a ley. Asimismo, se podrá suspender en el tiempo en algunas circunstancias, lo que se presenta como alternativa a la extinción.

### 1. LA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO LABORAL.

El **RD Legislativo 1/1995, TR del Estatuto de los Trabajadores**, regula la posibilidad de alterar las condiciones pactadas en contrato, cambiando alguno de sus elementos:

a) Elementos personales: cambios en las personas implicadas en prestación laboral, trabajador y Empresa, si bien el carácter personalísimo de la prestación laboral hace que solo sea posible en caso de ésta (*subrogación empresarial*).

b) Elementos objetivos: cambios en la prestación laboral de distinta relevancia:

1º *Modificaciones no sustanciales*, afectan a elementos no sustanciales, por lo que quedan abiertos a la discrecionalidad empresarial, respetando la ley y los derechos del trabajador.

2º *Modificaciones sustanciales*, afectan a elementos sustanciales de la prestación, es decir, al contenido o a las circunstancias concurrentes (lugar y tiempo), por lo que se encuentran sometidas a ciertos límites. Pueden venir por distintos procedimientos:

- Automáticamente, por aplicación de una norma legal o convencional.
- Por acuerdo entre las partes (novación objetiva).
- Por decisión del empresario en ejercicio del *ius variandi*, con limitaciones.

El resultado nos lleva a tres tipos de cambios: *Movilidad funcional*, *Movilidad Geográfica* y *Modificación sustancial de condiciones de trabajo*.

#### 1.1 Movilidad funcional (art 39)

Consiste en el cambio de las funciones desempeñadas con respecto de las que habitualmente prestaba. Se prevén distintos tipos, que en todo caso respetarán los derechos económicos y profesionales del trabajador, así como su dignidad, formación y promoción:

a) Horizontal: Dentro de un mismo grupo profesional. El trabajador no podrá negarse siempre y cuando se efectúe sin arbitrariedad y sin más límite que:

- la pertenencia al mismo *grupo profesional*, es decir, entre categorías equivalentes (que exigen una aptitud profesional común, o completada con una simple adaptación);
- posesión de la *titulación académica o Profesional* para desempeñar el puesto (que en caso contrario incurría en intrusismo profesional).

b) Vertical: entre distintos grupos profesionales, en cuyo caso la ley marca ciertos límites a la empresa (el trabajador no podrá negarse si la empresa actúa dentro de ellos):

- Que concurran razones técnicas u organizativas que justifiquen la movilidad.
- Por el tiempo imprescindible y se comunique a los representantes de los trabajadores.
- Si las nuevas *funciones son inferiores* debe existir necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y conservará el salario del puesto anterior.
- Si *son de categoría superior* y se realizan durante más de **6 meses en 1 año u 8m en 2 años** (modificables por negociación colectiva), el trabajador podrá reclamar:

\*la *cobertura de la vacante* correspondiente a las funciones realizadas,

\*el *ascenso*, de acuerdo al Convenio Colectivo aplicable y

\*la *retribución* del puesto superior.

El empresario no puede alegar motivo de despido por ineptitud en esas funciones.

c) Movilidad funcional extraordinaria: cambio de funciones que excede los límites de la Movilidad funcional y que exige: acuerdo entre las partes o el sometimiento al procedimiento de Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. No podrá por tanto hacerse unilateralmente bajo el *ius variandi*, ya que puede negarse el trabajador incluso estando justificada (ahí está su mayor diferencia).

Los conflictos entre las partes por la movilidad funcional se resuelven ante el Juzgado de lo Social, mediante el **Procedimiento ordinario clasificación profesional (art 137, Ley de Procedimiento Laboral)** previsto para la adecuación de funciones habituales del trabajador, con la categoría profesional que por norma legal o convencional le venga atribuido.

**El Plazo** para demandar será el plazo general previsto para acciones derivadas del Contrato de Trabajo (**art 59 LPL**): prescripción **1 año**, para ejercicio de los derechos económicos de la reclamación, pero no prescribe el reconocimiento del derecho. Debe

acompañar el informe de los representantes de los trabajadores. El juez recabará informe de la Inspección de Trabajo (*lo emitirá en un máximo de 15 días*) y contra su sentencia no cabe recurso (salvo las excepciones recurribles por reposición y casación).

## 1.2. Movilidad geográfica. (art 40)

Se trata del cambio a un centro de trabajo de la misma empresa que se encuentra en otra localidad, lo que le implica un cambio de residencia (si fuera dentro de la misma localidad entraría dentro del “*ius variandi*” del empresario) siempre que no fuera contratado expresamente para trabajos móviles. Debe basarse en las siguientes causas:

- causas técnicas, económicas, organizativas o de producción,
- condiciones de su actividad, es decir, cuando éstas medidas contribuyan a mejorar la situación económica y competitiva de la empresa organizando mejor sus recursos.

Existen distintos casos, dependiendo de la duración y el número de trabajadores afectados.

### 1.2.1. Desplazamiento:

Aquel que se produce por un tiempo inferior a 12 meses dentro de un periodo de 3 años.

Los requisitos en este caso son:

- El trabajador debe ser informado (al menos 5 días antes si dura más de 3 meses)
- tiene derecho a una compensación por gastos de viaje y dietas.
- derecho a 4 días de permiso por cada 3 meses desplazado (*sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario*)

El trabajador puede impugnar si no está de acuerdo, igual que en el caso de traslado individual aunque no tiene el derecho de opción indemnizada (*extinguir con indemnización*).

### 1.2.2. Traslado:

Se produce por tiempo superior a 12 meses en un periodo de 3 años. En función del número de trabajadores afectados puede ser:

- a) **Individual:** cuando afecta a un trabajador o trabajadores individuales.
- b) **Colectivo:** Afecta a la totalidad de la plantilla, siempre que ésta fuese mayor de 5 trabajadores, o cuando en un periodo sucesivo de **90 días afecte a:**

- 10 trabajadores , en Empresas con una plantilla menor de 100 trabajadores;
- el 10% del total, en Empresas con más de 100 y menos de 300 trabajadores,
- 30 cuando ocupen a más de 300.

Los traslados en periodos sucesivos de 90 días a trabajadores en número inferior al necesario para ser considerados colectivos, con objeto de evitar el procedimiento colectivo, se consideran nulos y sin efecto, e incurren en fraude de ley.

**El procedimiento previsto para llevarlo a cabo pasa por los siguientes pasos:**

**1º) Comunicación** del empresario, con una antelación mínima de **30 días** a:

- Los representantes de los trabajadores (Comité de empresa y Delegados de Personal),
- Trabajador/es afectado/s, detallando las condiciones del lugar de destino. Éste puede:
  - ✓ Aceptar el cambio, recibiendo una compensación por gastos personales y familiares, pactada por las partes dentro de la fijada por Convenio Colectivo.
  - ✓ Extinguir relación laboral: con derecho a indemnización de **20 días de salario por año** de servicio, con un máx. de **12** meses.
  - ✓ Si no quiere extinguir ni aceptar el traslado, por ser injustificado, podrá demandar (*sin que ello impida su ejecutividad en el plazo*) ante el Juzgado de lo Social en **20 días** hábiles (*desde que se le notificó*). Si la sentencia lo ve improcedente, tendrá derecho a ser repuesto en sus anteriores condiciones (*de no producirse podrá extinguir por causa justa con indemnización de 33 días de salario, con un tope de 24 m*).

**2º)** Si el traslado afecta a un número suficiente como para considerarse **colectivo** debe además cumplir unos requisitos adicionales:

a. Comunicarlo a la autoridad laboral.

b. Abrir periodo de consultas de **15 días** máx. con los representantes de los trabajadores o en ausencia de éstos, con una comisión de trabajadores de la empresa elegidos democráticamente por la plantilla o designados por los sindicatos más representativos (*legitimados para negociar el Convenio aplicable a la empresa*). La comisión negociadora debe constituirse en un máx. de 7 días (*máx. 13 miembros de cada parte y será única aunque afecte a distintos centros de trabajo*). Durante este periodo las partes deben negociar de buena fe sobre:

- ➡ las causas que lo motivan y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos,
- ➡ Medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Las partes podrán en cualquier momento sustituir el período de consultas por el procedimiento de *mediación o arbitraje* aplicable en la empresa (*en los plazos de dicho período*).

El acuerdo requiere la conformidad por mayoría de los representantes conservando los trabajadores su derecho de opción indemnizada (*igual que los individuales*), incluso cuando haya habido acuerdo. Si no hay acuerdo, el Empresario notificará su decisión con una antelación de **30** días a los trabajadores y a la Autoridad laboral, que será:

- *Director General de empleo* si afecta a centros de trabajo o trabajadores radicados en dos o más CC Autónomas; empresas bajo control de la Administración General del Estado (*relacionadas con la defensa nacional, Patrimonio del Estado, o sociedades estatales*), o recabe su competencia por afectar a más de 200 trabajadores o tener especial trascendencia social.
- Órgano fijado por las Comunidades Autónomas, en ámbito no reservado al anterior.

Cualquiera de las partes (*sin que la otra pueda negarse*) puede reclamar por el **procedimiento de conflicto colectivo** (*sin perjuicio de la acción individual por vía judicial*), con previa conciliación en la Administración Laboral, que despliega una función conciliadora o mediadora. También se puede instar ante el *Servicio de Mediación, Conciliación y arbitraje* competente en función del ámbito. El plazo para negociar o dictar laudo, será de **10 días**.

#### PREFERENCIAS DE EMPLEO:

- Los representantes de los trabajadores serán los últimos en ser trasladados.
- Si ambos cónyuges trabajan en la misma empresa y uno es trasladado cambiando de residencia, el otro tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiese una vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- Igual prioridad tendrán los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación; así como la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto en la localidad donde prestara sus servicios, con el fin de asegurar su protección o asistencia social integral. El cambio de centro tendrá una duración inicial de 6m, durante los cuales la empresa debe reservar el puesto que viniera ocupando la trabajadora, pasado el cual, ésta podrá optar entre su puesto anterior o el nuevo, en cuyo caso, cae la obligación de reserva.

### 1.3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

#### 1.3.1. Definición, límites y tipos.

Forma parte del “*ius variandi*” del empresario, siempre que con ello logre una mejor organización de los recursos, y situación empresarial. Para evitar abusos, la ley fija límites:

- *causalidad*: acredite razones económicas, técnicas, organizativas o de producción;
- *materias*: jornada, horario y distribución del tiempo y régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento y funciones que excedan los límites legales de la movilidad funcional (*movilidad funcional extraordinaria*);
- *procedimiento*: exige comunicación y notificación al trabajador tanto en el individual como en el colectivo, en cuyo caso además se exige periodo de consultas.

La modificación podrá afectar a condiciones fijadas en el contrato individual del trabajador o a condiciones pactadas en Convenio Colectivo o decisión empresarial de efectos colectivos. Dependiendo del número de trabajadores afectados la modificación se califica:

a) **Individual**: afecta a un número de trabajadores inferior al necesario para ser colectivo.

b) **Colectivas**: Cuando en un periodo de 90 días afecte a un mínimo de:

- ✓ 10 trabajadores la plantilla sea inferior a 100.
- ✓ el 10% de la plantilla, cuando ésta se encuentre entre 100 y 300 empleados.
- ✓ a 30 trabajadores en empresas superiores a 300.

*Las modificaciones que, en periodos sucesivos de 90 días, afecten a un número de trabajadores inferior a estos límites serán nulas y sin efectos e incurre en fraude de ley.*

#### 1.3.2. Procedimiento.

La empresa debe superar dos trámites.

1º) Notificación con **15 días** de antelación al trabajador, que puede elegir entre:

- Aceptar la modificación.
- Extinguir la relación laboral, si la modificación, aun resultando perjudicial es justificada (*e inútil impugnar*) (*salvo que afecte a sistema de trabajo y rendimiento*) con derecho a indemnización de **20 días por año de trabajo, tope de 9 m.**

- Si no quiere extinguir ni aceptar la modificación, por resultar injustificada, puede demandar ante el Juzgado de lo Social (*sin perjuicio de la ejecutividad de los cambios*). Si la sentencia la entiende injustificada, tendrá derecho a ser repuesto en sus anteriores condiciones. La negativa empresarial, así como cuando la modificación dañase su formación profesional o su dignidad, permite solicitar la *resolución judicial del contrato*, con derecho a una indemnización por despido improcedente.

2º) En caso de **modificaciones colectivas**, el empresario debe establecer un periodo de consulta de **15 días máx.** con los representantes de los trabajadores, o con una comisión designada cuando éstos no existan (*con los mismos requisitos que en el caso del traslado*) explicando las causas que lo motivan, la posibilidad de evitar sus efectos, y las medidas tomadas para reducir molestias a los trabajadores. Cualquiera de las partes puede acordar en cualquier momento sustituir el período de consultas por el medio de mediación o arbitraje aplicable al ámbito de la empresa, en el mismo plazo.

El acuerdo requiere conformidad por mayoría de los representantes y presumirá que concurren razones justificadas. En cualquier caso (*con o sin acuerdo*) los trabajadores conservan su derecho de opción indemnizada (*igual que en la individual*). Si no hay acuerdo el empresario es quien toma la decisión, notificándolo a los trabajadores, que podrán reclamar en **conflicto colectivo** (*sin perjuicio de la demanda individual aunque éstas se paralizan hasta resolverse aquél*). Exige conciliación previa e instar el Servicio de Mediación, Conciliación y Arbitraje competente en función del ámbito (\*ver tema 37).

Si la modificación supone la inaplicación de Convenio, cualquiera de las partes podrá plantearlo a la comisión del convenio (*que se pronunciará en un máx. de 7 días*) o recurrir a los procedimientos fijados por acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

*Los procesos de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo en el juzgado Social será urgente y preferente. No cabe recurso, siendo la sentencia inmediatamente ejecutiva.*

## 2. SUBROGACIÓN EMPRESARIAL: TRANSMISIÓN DE LA EMPRESA.

Se trata de la modificación subjetiva del contrato, sólo posible en el caso del empresario (*persona física o jurídica*), por el carácter personal de la prestación. Puede deberse a:

## 2.1. Contratas y subcontratas (art. 42).

El Empresario que contrate/subcontrate con un segundo parte de su actividad, debe comprobar que está al corriente en el pago de salarios y cuotas a la Seguridad Social. Responderá solidariamente de las obligaciones del contratista o subcontratista durante el período de vigencia de la contrata o subcontrata, referidas a la Seguridad Social durante los tres años siguientes a su terminación y durante 1 año en el pago de salarios. Los salarios y demás derechos, coincidirán con los disfrutados por el resto de trabajadores en el mismo puesto, categoría o grupo.

Ambas informarán al resto de sus trabajadores, así como a sus representantes, que podrán reunirse para su coordinación y en relación a las condiciones de la actividad laboral.

## 2.2. Cesión temporal de trabajadores (Art. 43)

Solo es posible mediante las **Empresas de Trabajo Temporal** autorizadas. Una vez el trabajador firma *el contrato de trabajo* con la ETT, ésta le entrega una *orden de servicios* para prestar servicios en la empresa usuaria, con quien la ETT firma un *contrato de puesta a disposición*, quedando bajo su poder de dirección y con responsabilidad solidaria con la ETT en el pago de cuotas a la Seguridad Social, derechos y salarios (*iguales al resto de trabajadores en el mismo puesto y categoría*), o si hubiera irregularidades (*ver tema26*)

## 2.3. Sucesión o transmisión de empresa (art. 44 TRET):

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, o unidad productiva autónoma, no extinguirá por sí sola la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior. Puede venir por:

a) Cambios inter vivos: se producen mediante la venta, cesión, donación, traspaso, fusión de empresas, u otro admitido. Para ello deben reunir los siguientes requisitos:

- ✓ Comprender los elementos productivos y patrimoniales necesarios para gozar de autonomía funcional.
- ✓ Continuar la actividad empresarial y la prestación de servicios, ya que de no hacerlo, exigirá iniciar un *expediente de regulación empleo* (\**ver tema del despido*).

El **cedente** (empresario que pierde la titularidad a causa de la transmisión) y el **cesionario** (que adquiere la titularidad) responden solidariamente durante 3 años, de las obligaciones

laborales no satisfechas nacidas con anterioridad a la transmisión, y de las nacidas con posterioridad cuando la cesión sea delito. (*si extinguiere seguirá el art. 51 ET, despido colectivo*).

**b) Sucesión mortis causa:** La muerte o incapacidad del empresario no causa extinción si el heredero continúa la actividad empresarial, quien se subroga de los derechos y obligaciones del fallecido, respondiendo de las obligaciones a la Seguridad Social con la herencia y el propio patrimonio (salvo que acepte la *herencia a beneficio de inventario*).

En caso de extinción de la empresa o el cese de actividad y la inscripción del nuevo titular se anotará en el registro de empresarios de la Seg. Social en los **6 días** siguientes.

En ambos casos debe notificar a los trabajadores o a sus representantes la fecha y motivos de la trasmisión, consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores y medidas previstas para éstos. Los trabajadores conservarán sus condiciones y derechos y salvo pacto en contra de la empresa cesionaria y los representantes de los trabajadores (*que además conservan su mandato*) seguirán rigiéndose por el convenio colectivo aplicable a la empresa en el momento de la transmisión, mientras siga vigente.

Cuando pretenda cambiar las condiciones de trabajo, debe abrir un *período de consultas* con los representantes legales de los trabajadores sobre tales medidas y sus consecuencias para los trabajadores y si suponen la modificación sustancial de condiciones de trabajo o trasladados, se hará conforme al procedimiento previsto en el **art. 40.2 y 41.4 ET**.

### 3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.

#### 3.1. Definición y efectos jurídicos.

Es un cese *temporal* (*a diferencia de la extinción que es definitiva*), no *periódica* (*que sería contrato fijo- discontinuo*), de las prestaciones básicas de la relación laboral: remuneración salarial y de prestación de servicios, siguiendo vigentes otros deberes (*ej. buena fe y secreto*).

- Se suspende (*hasta reanudarse la actividad*) la obligación de cotizar a la Seguridad Social, tanto de la empresa como del trabajador, salvo en los casos del **art. 48** (*cotizan ambos*) y **art. 47** no debida a fuerza mayor (*en los que cotiza solo empresa*).
- Debe estar basada en algunas de las situaciones contempladas en el **Art.45** y siguientes del **TRET**, que una vez pasadas, darán al trabajador derecho a reincorporarse al puesto.

- Los trabajadores quedan en situación legal de desempleo (*con derecho a prestación*) siempre y cuando obedezca a iniciativa de la empresa (*no del trabajador*) y no perciban ingresos durante la inactividad. Pero recibe *indemnización*, al ser un cese temporal (*no despido*).

### 3.2. Por mutuo acuerdo de las partes o causas válidamente señaladas en contrato.

- a) *Mutuo acuerdo*, en los términos pactados, respetando la ley y derechos del trabajador.
- b) *Por Causas consignada válidamente en Contrato*: se basa en circunstancias acordadas en el momento de la contratación por las partes, con capacidad y consentimiento no viciado, y respeto la ley y los derechos del trabajador (*ej., para obtener un título académico el trabajador*).

### 3.3. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (art 47).

El empresario podrá efectuarlas siempre y cuando la medida ayude a mejorar la organización de sus recursos, su viabilidad futura y el empleo en la empresa. Se entiende que concurren tales causas, cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de trabajadores afectados, cuando se de alguna de las siguientes situaciones:

- ✓ una situación económica negativa: pérdidas actuales o previstas, o disminución persistente de su nivel de ingresos (*así se entenderá si disminuyen durante 3 trimestres consecutivos o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior*, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo).
- ✓ cambios técnicos, en los medios o instrumentos de producción; organizativos, en los sistemas y métodos de trabajo del personal; y productivos, en la demanda de productos o servicios.
- ✓ *La fuerza mayor* es un hecho *involuntario, imprevisible o inevitable y extraordinario* (*no por incumplimiento del empresario*) que *imposibilite* la prestación laboral temporalmente.

La reducción temporal de jornada será entre un 10% y 70% de la completa aplicable. No podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

#### Procedimiento:

- Se inicia mediante la comunicación escrita del empresario a los representantes de los trabajadores, para la apertura del *periodo de consultas* (*en los mismos términos que traslado y*

*modificación sustancial de condiciones de trabajo colectivos), dando copia a la autoridad laboral (con la documentación estrictamente la necesaria que lo justifique), que lo comunicará a la entidad gestora de la prestación de desempleo. Finalizado el período de consultas, con o sin acuerdo, el empresario notificará su decisión a la autoridad laboral, y a los trabajadores (surtiendo efectos la situación de desempleo) que podrán reclamar por la acción de conflicto colectivo, o instar al Servicio de Mediación Conciliación y Arbitraje*

- *En caso de fuerza mayor no exige periodo de consultas. La empresa debe solicitarlo ante la Autoridad Laboral (con la documentación que acredite la causa) que dicta resolución en 5 días (el silencio se entenderá positivo), recurrible que cualquiera de las partes en vía administrativa.*

#### Obligaciones de la empresa durante las suspensiones de contratos o reducciones de jornada

- Iniciar acciones formativas para aumentar la polivalencia y empleabilidad de los afectados.
- Subsiste la obligación de cotización a la Seguridad Social por los trabajadores afectados. (*Hasta el 31-12-2013 tendrán bonificación del 50% de tales cuotas por contingencias comunes, con un máx. 240 días, y siempre que se comprometa a mantener el empleo de los afectados al menos 1 año). Los trabajadores tendrán derecho a la prestación por desempleo. Sin embargo ya no podrán recuperar la parte de prestación de paro que hayan consumido durante los mismos (como pasaba anteriormente)*

### **3.3. Suspensión durante la percepción de prestaciones de la Seguridad Social (art 48)**

a) *Riesgo durante embarazo o lactancia, maternidad, adopción y acogimiento* de menores de 6 años (*sin límite si fuese discapacitado o adoptado con dificultades de inserción*). La duración será respectivamente mientras dure tales riesgos; o 16 semanas ininterrumpidas (2 adicionales por cada hijo adicional en parto múltiple o discapacitado), distribuidas a opción del afectado.

b) *Permiso de paternidad adopción o acogimiento:* el ET fija 4 semanas ininterrumpidas, aunque se siguen aplicando 13 días originales (*2 días más por cada hijo adicional en parto múltiple o discapacitado y 20 días en caso de familias numerosas con un miembro con discapacidad*)

c) **Incapacidad temporal** (*por Enfermedad Profesional, Enfermedad Común, Accidente Trabajo o A. Común, que le impide el trabajo y recibe asistencia sanitaria o está en periodo de observación*): tendrá una duración máx. de 12 meses prorrogables por otros 6 cuando se presuma que durante

éstos puede ser dado de alta (se le examina en 3m,a efectos de su calificación como I. Permanente que puede retrasarse si continúa necesitando tratamiento médico otros 12 m). (*Si se declara IP total, absoluta o gran invalidez, será motivo de extinción salvo que se crea previsible su mejoría y reincorporación, con reserva de puesto de trabajo, durante 2 años desde la fecha de declaración*)

### 3.5. Suspensión por Excedencia: art. 46. TRET

Se trata de una suspensión a petición del trabajador por distintas causas, que nos lleva a distinguir distintos tipos, siendo su concesión obligatoria por la empresa en los tres casos:

- a) **Excedencia forzosa:** Para ocupar un cargo público que le impida trabajar, o un cargo de responsabilidad sindical de ámbito provincial o superior, con *derecho a reserva de puesto*, computando tal periodo como *antigüedad*. Debe reincorporarse en el mes siguiente al cese.
- b) **Excedencia voluntaria:** no se exige más que la simple voluntad del trabajador y contar con un año de antigüedad. La debe solicitar por una duración mín. de 4 meses y un máx. de **5 años**, y no puede repetirlo hasta pasados 4 años. No tiene derecho a reserva de puesto, sino un *derecho preferente de ingreso* cuando haya vacante de igual o similar categoría.
- c) **Excedencia por cuidado familiar** de cada hijo, natural o adoptado o en acogimiento provisional; menor de 3 años, o sin límite de edad si fuese discapacitado o con dificultades de adaptación. Puede optar cualquiera de los cónyuges por plazo máx. de **3 años**, que finaliza en caso de nuevos hijos, dando derecho a nueva excedencia. Se aplica también al cuidado del familiar dependiente que no ejerza actividad remunerada con una duración de **2 años** máximo (*ampliable por negociación colectiva*). Podrá disfrutarse de forma fraccionada, siendo su elección un derecho individual de los trabajadores/as; pero si dos o más de la misma empresa generasen derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.. Se extingue si surgiera un nuevo derecho a excedencia. El trabajador podrá asistir a cursos de formación profesional de la empresa, especialmente ante su reincorporación

Todo el plazo *computa como antigüedad y como alta cotizada*, pero solo el primer año tendrá *derecho a reserva de su puesto* de trabajo pasado el cual, la reserva se reduce al puesto del mismo grupo o categoría equivalente (*15m por familia numerosa y 18m si es de categoría especial*).

- d) La excedencia puede extenderse a otros supuestos por Convenio.

### 3.6. Otras causas contempladas en el ET(art. 45):

- a) *Ejercicio de cargo público representativo*, u otro deber inexcusable, por el tiempo que dure éste, siempre y cuando por ello percibiese remuneración
- b) *Servicio militar o prestación social*: Deber inexcusable que ya no existe.
- c) *Privación de libertad*: Mientras no exista sentencia condenatoria (*por la imposibilidad de trabajar y como presunción de inocencia*) Si la sentencia es absolutoria se reincorporará al puesto y si le condenan con privación de libertad, la Empresa podrá extinguir el contrato.
- d) *Huelga o cierre patronal legales*: permanece en *alta especial* en la Seguridad Social, sin cotización
- e) *Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias*, durante un plazo variable, según la naturaleza de la falta, pasado el cual debe reincorporarse.
- f) *Por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género* que deba abandonar su puesto (LO 1/2004, de *Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*)
- g) *formación, reconversión o readaptación* a las modificaciones técnicas puesto de trabajo (y otros supuestos del art. 37 del TRET) tendrán los efectos de *permisos retribuidos*.

### CONCLUSIÓN:

*Son muchas las vicisitudes por las que pasa la relación laboral, cuya adaptación exigen una respuesta del ordenamiento jurídico, asegurando el cumplimiento de derechos del trabajador. En busca de la competitividad y eficacia, se aprecia una mayor flexibilidad de las condiciones que venían siendo objeto de regulación colectiva. Esto ha abierto el debate de su efectividad, porque aunque en algunos casos permiten suspender el contrato hasta que la situación desaparezca, en lugar de extinguirlo, no han ayudado a la creación de empleo.*