



PRÁCTICA 7. TERCERA EVALUACIÓN

**MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE
TRABAJO**

Sergio Gil Fernández
Alberto Benito Molina

1. ¿Qué artículo del Estatuto de los Trabajadores regula la movilidad funcional?

[El Artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.](#)

¿Tu Convenio Colectivo tiene algún artículo que también trate sobre ello?
Señala cuál o cuáles.

[Si el Artículo 18 y el artículo 19.](#)

2. Sonia trabaja en una empresa de logística con la categoría de oficial administrativo. Un auxiliar administrativo (categoría inferior) abandona la empresa y a Sonia se le encomienda que realice sus funciones hasta que se contrate a un nuevo Auxiliar. Pasados 7 meses, se le comunica que se va a proceder a cambiarle a la categoría de Auxiliar administrativo con carácter definitivo y con la rebaja de salario que ello comporta.

- a. ¿Puede la empresa realizar esa primera movilidad?, ¿Cómo se llamaría?

[Si, y se denomina movilidad funcional vertical descendente.](#)

- b. ¿Tendría la empresa otro mecanismo para realizar este cambio definitivo?, ¿Cómo se llama?, ¿Qué artículo del Estatuto de los Trabajadores lo regula?

[Si, a traves de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que se encuentra regulada en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.](#)

3. Por razones organizativas, a María, Esther y Fran, les han comunicado que les van a mover a otro Centro Comercial de la misma cadena. En concreto, a María a un Centro que está a 10 Km del actual, a Esther y Fran a otro de nueva apertura que está en otra provincia a 430 Km del actual. El cambio va a ser por tiempo indefinido para María y Esther, pero Fran va a estar sólo 6 meses fuera. Han sido informados con 10 días de antelación.

- a. ¿De qué tipo de Movilidad se trata para cada caso?

- [María: en el caso no se considera que se trate de movilidad geográfica.](#)
- [Esther: en este caso se considera traslado permanente, ya que en el enunciado se indica que el traslado será de forma indefinida.](#)
- [Fran: en este caso se considera un desplazamiento temporal al ser inferior la duración a 12 meses en 3 años.](#)

- b. ¿Se ha preavisado con suficiente antelación?

[En los casos en los que se considera desplazamiento si se ha avisado antes, ya que están obligados a informarte 5 días laborables antes, mientras que en los casos en los que se considera traslado no, ya que debe ser informado con 30 días como mínimo de antelación.](#)

- c. ¿ Qué derechos y opciones tiene cada trabajador/a?
- Aceptar tanto la resolución como el traslado, tras ello tendrá derecho a percibir una compensación económica.
 - Pedir la rescisión de su contrato (le correspondería 20 días de salario por cada año trabajado, con un tope de 12 mensualidades)
 - Impugnar el traslado mediante la vía judicial. Acción que se debe plasmar en el marco de los 20 días posteriores a la notificación del traslado.

4. La empresa TRANSPORTES S.A. comunica a la plantilla de trabajadores (55 trabajadores) que por razones organizativas precisa realizar algunos ajustes de horario y de funciones.

Una de las medidas afecta a Vicente que presta servicios para la citada empresa como auxiliar administrativo con una jornada diaria continuada de mañana (de 7 a 15) salvo los jueves. Recibe comunicación de la empresa informándole que de un día para otro prestará servicios en un régimen de jornada partida (de 9 a 13 y de 16 a 20,00) todos los días de la semana, excepto los viernes.

A su vez, por las mismas razones, al grupo de conductores (9 trabajadores) se les altera sólo durante unos días su horario de trabajo habitual (distribuido en turnos de trabajo en la franja horaria de 9 de la mañana a las 21 horas) de forma que inician su jornada, media hora más tarde y finalizan también media hora más tarde.

Por último, se comunica a Manuel, contable de la empresa, que ante la baja de Pedro (vigilante de seguridad) pasará a desempeñar las funciones de éste de forma definitiva, lo que supondrá una rebaja considerable de su salario.

Los trabajadores comentan al jefe de recursos humanos que tales medidas les causan serios trastornos. En particular, Manuel cree que en su caso se produce además un atentado a su dignidad. Ante las quejas de los trabajadores afectados, la empresa coloca hojas informativas en los tablones de anuncios explicando que tales decisiones se han adoptado en el ejercicio de las facultades de organización y dirección que ostenta, que existen razones de peso para llevarlas a cabo y que intentará en la medida de lo posible compensar a los trabajadores afectados.

- a. Analiza las medidas que afectan a Vicente, grupo de conductores y Manuel
¿De qué tipo de modificaciones se trataría? ¿Sobre qué materias?

- Vicente: en este caso pasaría de estar en una jornada continua a una jornada partida cambiando el día de libranza, lo que significa que se trata de una modificación de la jornada laboral, lo que constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, aunque está justificada por razones organizativas.
- Grupo de Conductores: en este caso se trataría de una modificación del horario laboral de 30 minutos, se adelantan 30 minutos el horario de entrada y de salida y se computa como tiempo efectivo de trabajo como el mismo que tenía anteriormente.
- Manuel: en este caso Manuel pasará a realizar otro trabajo completamente diferente al suyo y rebajando el sueldo, se trata de un concepto de movilidad funcional, además de que quiere que el tiempo sea indeterminado, lo que se considera una modificación sustancial extraordinaria (que no se permite que sean por causas técnicas u organizativas) , al no tratarse de una modificación sustancial extraordinaria, el cambio de funciones está limitado por la legislación al tiempo estrictamente imprescindible y no puede bajar el sueldo del trabajador por cambiarle a un puesto de menor categoría.

- b. ¿De qué tipo de modificación se trata, colectiva o individual? ¿Cuál es la diferencia entre una y otra?

Se trata de una modificación colectiva, ya que afectan a más de 10 trabajadores es una empresa de 55 empleados.

Se trata de individual, si la modificación sustancial tiene carácter individual, en cambio si la medida es colectiva la empresa está obligada a tramitar un periodo de consultas en el que deberá negociar con los representantes de los trabajadores.

- c. ¿Te parece que las decisiones del empresario han cumplido los requisitos que prevé el Estatuto de los Trabajadores? ¿Qué pasaría si no es así?

El empresario puede modificar la jornada de trabajo y el horario de los trabajadores, independientemente de que se haya recogido en el contrato de trabajo o que sea la jornada que el trabajador venga realizando de manera continuada, aunque en el caso de Manuel no se han cumplido los requisitos que prevé el Estatuto de los trabajadores, como ya mencioné anteriormente la durabilidad debería ser estrictamente imprescindible y no podría bajarle el sueldo por cambiarle de puesto. Y además al tratarse de una modificación colectiva, como ya indiqué en la pregunta anterior está obligado a tramitar un periodo de consultas y negociar con los representantes y en el enunciado no se ve reflejado ese acto.

En el caso no de respetarse se puede impugnar la medida en un plazo hábil de 20 días hábiles para el trabajador que se muestre disconforme con la decisión empresarial ante la jurisdicción social, lo podrán hacer de manera colectiva o de manera individual.

- d. ¿Qué pueden hacer los trabajadores afectados frente a la decisión empresarial? ¿Pueden impugnar la decisión del empresario? ¿Tiene a su disposición Manuel algún mecanismo adicional de defensa?

Una vez recibida la notificación por parte de la empresa el trabajador tiene 3 opciones:

- Aceptar la medida.
- Rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado en un plazo máximo de 9 meses.
- Como comenté en el punto anterior, impugnar la medida y en el caso de que se declare injustificada se repondrá el trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, en el caso en el que el empresario no procediese a reintegrarlo o lo hiciese de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la extinción del contrato, se trataría como un despido improcedente y pasaría a cobrar las indemnizaciones correspondientes.

5. Aritz lleva trabajando en la empresa 2 años y quiere pasarse un año sabático viajando por el mundo.

- a. ¿Cómo se llama la excedencia?

Excedencia voluntaria por causas personales.

- b. ¿Cumple con los requisitos de antigüedad?

Si, ya que tiene al menos un año de antigüedad, en este caso 2 años.

- c. Cuando se reincorpore, ¿cuánto tiempo debe transcurrir para solicitar otra excedencia de este tipo?

4 años desde la finalización de dicha excedencia.

- d. ¿Tiene reserva de puesto de trabajo?

No, ya que al tratarse de una excedencia voluntaria el trabajador solo conserva un derecho preferente al reingreso en una de las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

- e. ¿Con cuánto tiempo de antelación debe pedir el reingreso?

El trabajador debe avisar de su reincorporación antes de la finalización de la excedencia, aunque no existe un plazo preaviso fijado, salvo que este plazo de preaviso se encuentre estipulado en el convenio colectivo.

- f. ¿Se le computa la antigüedad durante la excedencia?

No, debido a que al tratarse de una excedencia voluntaria el trabajador solo tiene derecho a la conservación de la antigüedad que tenía antes de la excedencia pero no al cómputo de la antigüedad acumulada durante el disfrute de esta.

- g. Aritz está muy feliz con su situación actual y quiere alargarla, ¿Podría prorrogar la excedencia a su duración máxima de 5 años?

No, salvo que esta posibilidad esté contemplada en el convenio colectivo o la empresa decida conceder dicha prórroga.

- h. Si fuera el caso contrario, es decir, que quisiera adelantar su incorporación a la empresa, ¿Podría hacerlo?

No, salvo que la empresa le permita adelantar dicha reincorporación.

Por su parte, Elena acaba de tener un hijo, por lo que se está planteando, cuando termine la maternidad y la lactancia, pedirse un excedencia para cuidarla.

- a. ¿Cómo se llamaría la excedencia?

Excedencia por cuidado de hijo.

- b. Si la solicita, ¿cuándo comenzaría?

Dicha excedencia comenzaría a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

- c. Si la solicita por dos años, ¿Tiene reserva de puesto de trabajo?

No, ya que dicho derecho de reserva del puesto de trabajo solo esta disponible durante el primer año de excedencia; transcurrido dicho plazo, dicha reserva quedará referida solo a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- d. ¿Podría negarse la empresa a esta petición?

No, salvo que dicha excedencia la soliciten los dos padres y estos trabajen para la misma empresa; en cuyo caso el empresario puede limitar que los dos soliciten la excedencia de forma simultánea, siempre y cuando justifique que perjudica al funcionamiento de la empresa.