

TEMA 5. MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1. MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

A lo largo de la duración de una relación laboral, se pueden dar circunstancias que produzcan modificaciones en las condiciones del contrato relativas a:

- Movilidad funcional.
- Movilidad geográfica.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1.1.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en la empresa implica el cambio de funciones previamente asignadas al trabajador. Este cambio puede suponer la realización de funciones tanto superiores como inferiores no correspondientes al grupo profesional de origen del trabajador. Aunque el cambio de funciones también es posible dentro de su grupo profesional.

Para que esta movilidad sea posible, sea del tipo que sea, es necesario que se cumplan dos requisitos:

- Que el trabajador posea a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer las nuevas funciones.
- Que se respete la dignidad del trabajador.

MOVILIDAD FUNCIONAL HORIZONTAL

La movilidad dentro del grupo profesional o **movilidad horizontal**, no requiere causa justificativa. La decide el empresario libremente dentro de su poder de dirección. El trabajador debe aceptar el cambio obligatoriamente y continuará cobrando lo mismo.

MOVILIDAD FUNCIONAL VERTICAL

La realización de funciones propias tanto de grupos superiores (**movilidad funcional ascendente**) como inferiores (**movilidad funcional descendente**), al grupo profesional al que pertenece el trabajador exige, además, la existencia de una serie de requisitos:

- Sólo será posible si existen, **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 ésta a los representantes de los trabajadores.
- La empresa no podrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Retribución de los trabajadores

- 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.

- Si la actividad realizada es de superior grupo profesional, la retribución será la del puesto desempeñado, de ser éste superior.

En caso de movilidad funcional ascendente:

El trabajador tiene derecho a solicitar el salario del grupo profesional superior. Además cuando las funciones superiores se hayan desempeñado 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.

Contra la negativa de la empresa a conceder el ascenso por realización de funciones superiores, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social.

Cambio de funciones no pactadas ni incluidas en los puntos anteriores

Se 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 las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

1.2.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Se produce por el traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo, en distinta localidad, que le implique a éste cambio de residencia.

TRASLADOS

¿Qué se entiende por traslado?

Concepto amplio: todo cambio o modificación del lugar de cumplimiento de la prestación laboral inicialmente fijado, con independencia de si tal cambio lo es a iniciativa del trabajador o del empresario y, en este último caso, al margen de la causa justificativa de la medida modificativa.

Concepto estricto (movilidad geográfica del art. 40 ET): facultad unilateral del empresario de alteración del lugar de trabajo, sin necesidad de que haya consentimiento del trabajador, cuando es motivada por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción y sujeta a los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Movilidad geográfica excluida del art. 40:

- Movilidad geográfica de los trabajadores móviles al servicio de empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes.
- Movilidad geográfica que no implica cambio de residencia.
- Movilidad geográfica por mutuo acuerdo de las partes y voluntaria.
- Movilidad geográfica por motivos disciplinarios.

TRASLADOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Motivos para el traslado

Deben ser producidos por la existencia de alguna de las siguientes razones:

- Económicas.
- Técnicas.
- Organizativas.
- De producción.

Se entenderán técnicas, económicas organizativas o de producción, las que estén relacionados con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

PROCEDIMIENTO

- Depende si el traslado es considerado individual o colectivo.
- Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanecer en sus puestos de trabajo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

1. Traslado individual

Actuación del empresario

- El empresario **comunicará con una antelación mínima de treinta días** a la fecha de la efectividad del traslado, al trabajador afectado y a sus representantes legales la decisión adoptada.
- Cuando el empresario, tratando de evitar el procedimiento establecido para los traslados colectivos, realizase traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los establecidos para dicho procedimiento, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, se considerará **en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efectos**.

Actuación del trabajador

El trabajador podrá optar entre:

- **Aceptar el traslado**, percibiendo una compensación por los gastos propios que se produzcan por este motivo, así como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca podrá ser inferior a los mínimos establecidos en los Convenios.
- **Extinguir de la relación laboral**, percibiendo en este caso una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades.
- **Demandar al empresario por que el traslado no está justificado**. Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo establecido, el trabajador, si se muestra disconforme con la decisión empresarial, podrá **impugnarla ante el Juzgado de lo 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. Si el empresario se negara a ello, el trabajador podrá solicitar la extinción del contrato con las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

2. Traslado colectivo de trabajadores

¿Qué se entiende por traslado colectivo?

Se considera traslado colectivo cuando afecte a la totalidad de trabajadores de un centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco, o cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo en un plazo de noventa días **afecte a un número de trabajadores de, al menos:**

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupan menos de cien trabajadores.
- El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Actuación del empresario

- Apertura de un **período de consultas** con los representantes de los trabajadores de una duración no superior a quince días.
- **Comunicación** de la apertura del período de consultas y de las posiciones de las partes tras su conclusión a la **Autoridad laboral competente**.
- **Comunicación a los trabajadores de su decisión de traslado**, tras la finalización del período de consultas, con al menos treinta días de antelación a la fecha de efectividad del mismo.

Período de consultas:

- La decisión del traslado de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de **duración no superior a quince días**.
- Dicho período 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.
- Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
- Se creará un comité negociador que estará formado, como máximo por 13 miembros por cada una de las partes. Las votaciones serán por mayoría de cada parte.
- Tras la finalización del período de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado.
- El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento **la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del 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.

Actuación de los trabajadores

- Los trabajadores afectados tendrán, cada uno de ellos, las mismas opciones que se tiene en caso de traslado individual (**aceptar, extinguir o impugnar**).
- Los trabajadores podrán reclamar en **conflicto colectivo**, en cuyo caso paralizará la tramitación de las acciones individuales, hasta su resolución.

Prioridad de permanencia.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo, también se podrá acordar por convenio colectivo otros trabajadores con esta preferencia, por ejemplo, trabajadores con cargas familiares, discapacitados, etc.

3. Traslados especiales:

- **Agrupamiento familiar:** si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.
- **Víctima de violencia de género o terrorismo:** los que se vean obligados a abandonar sus puestos de trabajo 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. Este traslado 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 período 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.
- **Protección a la salud para trabajadores con discapacidad:** aquéllos que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico 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 en una localidad en que sea más accesible.

4. Desplazamientos temporales

Las empresas podrán desplazar temporalmente a sus trabajadores, **por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción**, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, a otros centros de trabajo que exijan la residencia en población distinta de la de su domicilio habitual, siempre que este período sea inferior a doce meses en tres años.

Actuación de la empresa

- Comunicación al trabajador afectado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad que no podrá ser inferior a cinco días laborables en casos de desplazamientos de duración superior a tres meses.

Actuación del trabajador

Comunicado el desplazamiento, el trabajador podrá:

- Aceptar el desplazamiento, percibiendo del empresario además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si el desplazamiento tiene una duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin que se puedan computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.
- Si no está de acuerdo, podrá recurrir la decisión del empresario ante el Juzgado de lo Social, sin perjuicio de la ejecutividad del desplazamiento.

1.3.- MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La dirección de la empresa, cuando **existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción**, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

¿Qué modificaciones tienen esta consideración?

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistemas de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos **en virtud de una decisión unilateral del empresario** de efectos colectivos.

Características

- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo pueden ser de carácter individual o colectivo.

MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER INDIVIDUAL.

¿Cuándo tienen las modificaciones este carácter?

- Se considera de carácter individual la modificación, siempre que en un periodo de noventa días afecten a un **número de trabajadores inferior a:**
 - Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
 - El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa, en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
 - Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
- Cuando con objeto de eludir las actuaciones en caso de «Modificaciones de carácter colectivo» la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales establecidos para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas modificaciones se consideran efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas.

Actuación del empresario

- La decisión de la modificación deberá ser **notificada por el empresario al trabajador** afectado y a sus representantes legales con una **antelación mínima de quince días** a la fecha de su efectividad.
- Reponer al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, cuando una sentencia de la jurisdicción social declare injustificada la modificación.

Actuación del trabajador

- **Aceptar** la decisión empresarial.
- **Extinguir** su relación laboral con la empresa, antes de que se cumpla el plazo de efectividad de la decisión adoptada, si resultase perjudicado por las modificaciones y éstas fuesen referentes a:
 - La jornada de trabajo.
 - Horario y distribución del tiempo de trabajo.
 - Régimen de trabajo a turnos.
 - Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - Funciones.

En estos supuestos el trabajador deberá percibir **una indemnización de veinte días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un **máximo de nueve meses**.

- **Recurrir ante el Juzgado de lo Social la decisión empresarial**, cuando el trabajador, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, muestre su disconformidad, sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo marcado. 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.

La negativa del empresario a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado las mismas injustificadas, dará opción al trabajador a rescindir su relación laboral por el procedimiento de «Extinción por voluntad del trabajador» (art. 50 ET) y las indemnizaciones serán las establecidas para el despido improcedente.

MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER COLECTIVO

¿Cuándo tienen las modificaciones este carácter?

- Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días **afecte al menos a:**
 - Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.
 - El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa, en aquellas que ocupen a entre cien y trescientos trabajadores.
 - Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Actuación del empresario

- Apertura de un **período de consultas** con los representantes legales de los trabajadores.

Período de consultas

- La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos, de **duración no superior a quince días**.
- Dicho período 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.
- Durante el período 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 miembros** de la comisión negociadora, que estará formada por 13 miembros, máximo, por cada parte.
- El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la **sustitución del periodo de consultas por la aplicación del 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.
- Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Tras la finalización del periodo de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación.
- La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo **será notificada por el empresario**, a los trabajadores una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo y **surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación**. Contra dicha decisión, se podrá reclamar en conflicto colectivo.

Actuación de los trabajadores

- Las mismas opciones que en el supuesto de modificación sustancial de las condiciones individuales. (Aceptar, extinguir o demandar)
- **Reclamar en conflicto colectivo**. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales, hasta su resolución.

2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El art. 45 del ET contempla una amplia serie de supuestos de suspensión del contrato, sin remuneración, aunque normalmente con reserva del puesto. Los supuestos que recoge son los siguientes:

- a) **Por mutuo acuerdo de las partes**, salvo que el consentimiento esté viciado. No hay reserva del puesto de trabajo si no se pacta.
- b) **Por las causas consignadas válidamente en el contrato**.
- c) **Por incapacidad temporal**, que es la situación en la que el trabajador está impedido para el trabajo y recibe asistencia sanitaria. Esta situación se extingue por alta médica o

por llegar a su duración máxima. La duración máxima es de 12 meses prorrogables por otros 6. Podría llegar a 30 meses por retraso en la calificación de Incapacidad Permanente, o incluso mantenerse dos años después de la declaración de Incapacidad Permanente si previsiblemente va a ser objeto de revisión por mejoría.

d) **Por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento o paternidad.**

En caso de maternidad la mujer tiene derecho a la suspensión por 16 semanas ampliable 2 semanas más(en caso de parto múltiple) por hijo a partir del segundo, o por parto prematuro o en los que el neonato precisa hospitalización por un periodo superior a 7 días (se ampliará en los días de la hospitalización con un máximo de 13 semanas), o 2 semanas adicionales por discapacidad del hijo nacido. En el supuesto de fallecimiento del hijo el periodo de suspensión no se reduce salvo reincorporación voluntaria de la madre a su trabajo una vez finalizadas las 6 semanas posteriores al parto.

Puede disfrutarlas el otro progenitor por fallecimiento de la madre (con independencia de si esta trabajaba o no), por cesión de una parte (salvo las seis semanas de descanso obligatorio), o si la madre no tuviera derecho a suspender con derecho a prestaciones (pero estuviera trabajando).

En caso de paternidad 5 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. (EN LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO ESTÁ PREVISTO LA AMPLIACIÓN DE ESTE PERMISO A 8 SEMANAS. LOS PRESUPUESTOS ESTÁN PENDIENTES DE APROBACIÓN POR LAS CORTES EN ESTE MOMENTO. SI SE APRUEBAN HABRÁ QUE VER CUÁNDO DETERMINA LA NORMATIVA QUE ENTRARÁ EN VIGOR EL PERMISO DE 8 SEMANAS). El disfrute de estos períodos es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. Si el descanso por adopción o acogimiento es disfrutado en su totalidad por uno de los interesados, el de paternidad corresponde al otro progenitor. Si no, los interesados eligen quién lo disfruta.

e) **Por privación de libertad del trabajador.** El contrato se suspende mientras no haya sentencia condenatoria firme. En caso de libertad provisional, puede pactarse de mutuo acuerdo la suspensión hasta la sentencia firme. Una vez que haya sentencia firme absoluta, la empresa deberá readmitir al trabajador; si hay sentencia firme condenatoria, la empresa podrá despedir al trabajador por abandono del trabajo.

f) **Por sanción disciplinaria.** Habrá que estar al régimen disciplinario previsto en el convenio colectivo aplicable. La sanción de suspensión de empleo y sueldo suele ser una sanción grave o muy grave (hasta 6 meses). Está prohibido la suspensión de sueldo y no de empleo.

g) **Causas Técnicas, Económicas, Organizativas o de Producción, (ERE Suspensivo).** El procedimiento es el mismo que para un despido colectivo. Tras finalizar las consultas el empresario notificará su decisión a los trabajadores y a la autoridad laboral en el plazo de 15 días desde la última reunión. Los trabajadores pueden reclamar ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada.

Por las mismas causas se podrá autorizar una reducción temporal de la jornada entre un 10% y un 70%, computado sobre la jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período no se podrán realizar horas extras salvo por fuerza mayor.

Nota aclaratoria.

Cuando una empresa en caso de concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o productivas o por fuerza mayor, haya suspendido los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o haya reducido el número de días u horas de trabajo, y, posteriormente, se extingan los contratos al amparo de un despido colectivo, despido objetivo económico o en procedimiento concursal, los trabajadores afectados tienen derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo **número de días** que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un **límite máximo** de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes **condiciones**:

a) Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1-1-2012 y el 31-12-2013, ambos inclusive.

b) Que el despido se produzca entre el 12-2-2012 y el 31-12-2014.

La reposición **es de aplicación** cuando en el momento de la extinción de la relación laboral:

a) Se reanude el derecho a la prestación por desempleo.

b) Se opte por la reapertura del derecho a la prestación por desempleo inicial (LGSS art.210.3).

c) Se haya agotado la prestación por desempleo durante la suspensión o la reducción de jornada y no se haya generado un nuevo derecho a prestación por desempleo contributiva.

La reposición **se aplica** al mismo derecho a la prestación por desempleo que se consumió durante la suspensión temporal o reducción temporal de la jornada de trabajo.

Existe la posibilidad de un desempleo parcial cuando el trabajador vea reducida su jornada ordinaria de trabajo en las siguientes **condiciones**:

- reducción temporal;

- entre un mínimo de un 10% y un máximo de un 70%, computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual;

- con reducción análoga del salario;

- decidida por el empresario (ET art.47 -modif L 3/2012 art.13-) o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. Se aplica el procedimiento recogido para el supuesto de suspensión de contrato.

Están **excluidas** las reducciones definitivas, o las que afecten a la totalidad del período que reste de la vigencia del contrato.

Respecto a la **duración** de la prestación de **desempleo** en caso de desempleo parcial la consunción de prestaciones generadas se produce por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido es equivalente al de reducción de jornada decidida por el empresario.

La entidad gestora puede admitir para los trabajadores que tengan reducida su jornada ordinaria de trabajo que la **solicitud inicial**, formulada en el plazo de los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo, surta efectos de **solicitud de reanudación** por los períodos de inactividad, en cuyo caso, la empresa debe comunicar a la entidad gestora cada mes los días trabajados o retribuidos en el mes anterior a la última situación legal de desempleo, computado de fecha a fecha, así como los ceses en la actividad que sean causa de situación legal de desempleo.

La **acreditación de la situación legal de desempleo** se realiza de la misma forma que para las extinciones por despido colectivo.

h) **Por fuerza mayor.** Cuando un hecho imprevisible o inevitable impida temporalmente el trabajo. El procedimiento es el mismo que para la extinción por fuerza mayor.

i) **Por ejercicio del derecho de huelga.**

j) **Por cierre patronal.**

k) **Por ejercicio de cargo público representativo y por excedencia forzosa.**

l) **Por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género.** Esta suspensión no podrá exceder de 6 meses, pero si la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de la suspensión, el juez podrá prorrogarla por períodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Se bonifica en un 100% la sustitución por interino.

3. EXCEDENCIAS.

A) Excedencia Voluntaria Común.

Se reconoce a todo trabajador con una antigüedad en la empresa de un año, sin otro requisito (no necesita causa justificativa). Su duración no puede ser inferior a cuatro meses ni mayor de cinco años. Sólo se tiene derecho de nuevo, si han transcurrido 4 años desde la anterior.

Lo fundamental en esta excedencia es que no existe reserva de puesto, sino derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría. En relación a este derecho a ocupar vacantes cabe señalar:

- Antes de solicitar el reingreso, la plaza del excedente se puede ocupar por cualquier otro trabajador, o amortizarla. Pero, solicitado el reingreso, no se puede cubrir la plaza por nuevos trabajadores, o por otros de la empresa con menos derecho.
- La excedencia hay que solicitarla por una duración concreta, por tanto se puede denegar el reingreso antes de finalizar el plazo.
- El trabajador tiene que solicitar el reingreso antes de finalizar el período de excedencia (incluso se admite que por convenio colectivo se puede prever un plazo de preaviso).
- Una vez solicitado el reingreso el empleador debe informar sobre la existencia de vacantes.
- Solicitado el reingreso, si no hay vacante, se prolonga la excedencia. Sólo finaliza por negativa del trabajador a ocupar vacante de igual o similar categoría (el empresario cumple ofertando incluso en centro de distinta localidad).
- La negativa empresarial a readmitir puede suponer un despido o una decisión provisional al entender que no hay vacante en ese momento. En este último caso el trabajador debe ejercitar la demanda ordinaria por no reincorporación.

B) Excedencia voluntaria por cuidado de hijos.

El art. 46.3 prevé la excedencia voluntaria, por cuidado de hijos, o para cuidado de familiares hasta el 2º que no puedan valerse por sí mismo (por edad, accidente, enfermedad o discapacidad) y no desempeñen actividad retribuida. No se exige una antigüedad en la empresa. No hay una duración mínima y la máxima es de tres años, en caso de cuidado de hijos, de dos en caso de cuidado de familiares. En caso de cuidado de hijos los tres años comienzan desde el nacimiento o resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.

Si dos o más familiares de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio por razones de funcionamiento.

Durante el primer año el excedente tiene reserva del puesto de trabajo (15-18 meses en caso de familias numerosas⁹). Transcurrido dicho plazo, sigue teniendo reserva, pero de un puesto del mismo grupo o categoría equivalente.

Esta excedencia computa a efectos de antigüedad y se tiene derecho a asistir a cursos de formación durante la misma.

C) Excedencia voluntaria por funciones sindicales.

El art. 46.4 ET prevé que pueden solicitar el pase a situación de excedencia los cargos representativos, a nivel provincial o superior, de cualquier sindicato.

En esta excedencia las peculiaridades son:

- No se exige antigüedad en la empresa.
- No hay duración mínima o máxima.
- La reincorporación será en el plazo de 30 días desde el cese.
- Del art. 48.3 parece desprenderse que hay derecho a reserva del puesto de trabajo, pero según la STC 263/1994 no habría tal reserva. La LOLS en su art. 9.1.b reconoce un derecho a permisos no retribuidos y a la excedencia forzosa, con reserva del puesto, a los cargos sindicales igualmente electivo a nivel provincial o superior, pero sólo de los sindicatos más representativos.

D) Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

BIBLIOGRAFÍA.

Estatuto de los trabajadores.

Guía laboral.

Base de datos Westlaw-Aranzadi.

Memento social.