

Suspensión y modificación del contrato de trabajo FOL



Interrupción temporal del trabajo y de pagar el salario, mientras continúa vigente el vínculo de la relación contractual, lo que implica que cuando desaparece la causa de suspensión se restablece la situación originaria en las mismas condiciones.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Las consignadas válidamente en el contrato.
- Incapacidad temporal de los trabajadores.
- Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Excedencia.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Los **límites** existentes son:

- El respeto a los derechos necesarios.
- El posible fraude de ley.

En la suspensión así acordada se firma en un [acuerdo](#) y **se pueden pactar los siguientes efectos:**

- Reserva del puesto de trabajo, reincorporándose el trabajador de forma automática a su puesto al cesar la causa de suspensión.
- Condicionar la reincorporación a que se produzca una vacante.
- Algún tipo de retribución. Al no ser una contraprestación de trabajo, tiene carácter extrasalarial. Cotizará y tributará.

En el contrato de trabajo pueden expresarse determinadas cláusulas aceptadas por ambas partes en las que se acuerde suspender temporalmente la relación laboral.

Operan los mismos límites que en el mutuo acuerdo, no pudiendo ser contrario al Derecho ni constituir abuso de derecho por parte del empresario.

- **Sería válida la cláusula** expresada en el contrato de trabajo en la que se refleja que el trabajador que **curso estudios** puede faltar al trabajo un mes al año en el periodo de exámenes.
- **Sería válida la suspensión** que queda establecida por naturaleza del contrato para los casos de **los fijos discontinuos**, que queda en suspenso el contrato desde final de la temporada hasta el comienzo de la siguiente.
- **No sería válida**, por ser contraria a las normas laborales, la cláusula reflejada en el contrato que expresara que **el empresario podría suspender libremente la relación laboral** cuando en la empresa no hubiere trabajo, sin solicitar autorización a la autoridad laboral competente.

La incapacidad temporal, también conocida como baja médica, es una situación puntual de un trabajador que está imposibilitado para trabajar y requiere asistencia médica de la Seguridad Social. Esta incapacidad puede derivarse de una enfermedad común, de un accidente no laboral, una enfermedad profesional o accidente laboral.

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

Los supuestos de **adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento** (siempre que su duración no sea inferior a un año) de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

Mientras dura la **privación provisional de libertad**, la empresa tiene la obligación de reservar el puesto de trabajo, aunque no de pagarle el salario, debe darse de baja al trabajador en la Seguridad Social y no se cotiza. Tampoco contabiliza a efectos de antigüedad. El trabajador debe comunicar a la empresa su detención para que esta surta efecto como motivo de suspensión del contrato.

Si el trabajador es absuelto, o en el caso de sobreseimiento del procedimiento, la relación laboral continúa normalmente una vez incorporado a la empresa. Si el trabajador es condenado, el contrato quedará extinguido.

En caso de que al dictarse la sentencia condenatoria ya hubiese cumplido el tiempo de condena, el contrato puede igualmente resolverse por faltas de asistencia repetidas e injustificadas durante los días que estuvo en prisión.

Se parte de la doctrina general de que mientras no se produzca la condena en sentencia firme el trabajador está amparado por la presunción constitucional de inocencia del art. 24.2 CE.

El convenio colectivo deberá establecer las faltas que pueden llevar aparejada la suspensión del contrato, el procedimiento necesario para su imposición o la duración de la misma.

En relación con una posible suspensión de empleo y sueldo por sanción disciplinaria **al trabajador ha de tenerse en cuenta:**

- La necesidad de su regulación por convenio colectivo para poder ser de aplicación.
- La comunicación empresarial de la sanción ha de establecer una fecha concreta de los efectos sancionadores y los hechos que la motivan.

Ejemplo: Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves: Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Ejercicio: Consultar el Convenio Colectivo de Consultoría para ver las infracciones y sanciones

Las inundaciones, los incendios, los terremotos y los atentados que se produzcan en los centros de trabajo.
Pandemias: COVID.

Los Tribunales han determinado que debe tratarse de un acontecimiento externo al círculo de la empresa, que sea:

- **Imprevisible:** efectuando dicha calificación atendiendo a criterios de razonabilidad y al carácter predecible del acontecimiento.
- **Inevitable o irresistible:** de modo que, aunque se pudiera haber hecho un pronóstico razonable respecto a la posibilidad de su existencia, no hubiera posibilidad de evitar, no tanto el acontecimiento, sino los efectos que este produciría en la empresa.

Reforma laboral:

- A la fuerza mayor «clásica» se añade, como causa específica el impedimento o las limitaciones a la actividad normalizada determinadas por decisiones de la autoridad gubernativa.

- **Causas económicas :** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, se entenderá que la **disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos** el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- **Causas técnicas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Causas organizativas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Causas productivas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Comunicación a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores

- Se aportará la documentación: memoria explicativa de las causas que motivan la decisión.
- la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) tiene que emitir un informe .

Período de consultas

- Proponer y alcanzar soluciones alternativas menos perjudiciales para los trabajadores o que las mismas afecten al menor número de trabajadores posible

Notificación a cada trabajador afectado.

- Indicando expresamente los días afectados por la suspensión del contrato de trabajo.
- El trabajador pasa a la situación de desempleo con derecho al percibo de dicha prestación.

TIPO	CAUSA	DURACIÓN	REQUISITOS/EFFECTOS
Voluntaria	No se tiene que acreditar su necesidad. Convenios colectivos.	Desde 4 meses a 5 años.	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad de 1 año. • No reserva del puesto pero si prioridad.
Forzosa	Elección para un cargo público que imposibilite trabajar.	Durante el ejercicio del cargo público.	<ul style="list-style-type: none"> • Computa para antigüedad en la empresa. • Reserva del puesto. • Reincorporación a los 30 días.
Cuidado de hijos	Por nacimiento o adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento permanente de un hijo.	3 años desde el nacimiento, adopción o acogimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Computa para antigüedad en la empresa. • Reserva del puesto durante el 1º año. • 2º y 3º año reserva del puesto en el mismo grupo profesional.
Cuidado de un familiar	Hasta 2º grado que por su edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.	Hasta 2 años.	<ul style="list-style-type: none"> • Computa para antigüedad en la empresa. • Reserva del puesto durante el 1º año. • 2º año reserva del puesto en el mismo grupo profesional

El **derecho a la huelga** de los trabajadores está reconocido en la Constitución Española como derecho fundamental, para la defensa de sus intereses y sin perjuicio de las medidas que legalmente se imponen para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Están facultados para acordar la declaración de huelga:

- **Los trabajadores, a través de sus representantes.** El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, **por decisión mayoritaria** de los mismos. De la reunión, a la que habrán de asistir al menos el 75% por ciento de los representantes, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes.
- **Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo**, afectados por el conflicto, cuando el 25% por ciento de la plantilla decida se someta a votación dicho acuerdo. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por **mayoría simple**.

La declaración de huelga habrá de ser **comunicada** al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral, con **cinco días naturales de antelación** a la fecha de inicio de la misma. En el supuesto que la huelga afecte a empresas de servicios públicos, la comunicación de inicio se presentará ante la autoridad laboral con diez días naturales de antelación.

Un **cierre patronal**, también denominado **lockout**, es una situación en la que el empresario, de forma unilateral, decide **suspender la actividad de la empresa** y, con ello, impedir que los trabajadores realicen sus funciones con normalidad.

Casos legales de cierre patronal:

- Ocupación ilegal de la fábrica o peligro manifiesto y demostrable de que esta circunstancia se puede llegar a producir. En este caso, se procedería a clausurar todas las instalaciones para garantizar su integridad y el derecho a la propiedad.
- Irregularidades reiteradas o absentismo de los trabajadores que impidan el normal desempeño de la actividad en el día a día.
- Peligro de daños para las personas o las cosas, siempre que este sea real.

Duración inicial no superior a 6 meses y si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de dicha víctima requiere la continuación de la suspensión, el juez lo podrá prorrogar por periodos de 3 meses con un máximo de 18 meses.

Marta Martínez

1. Anulación de una autorización administrativa de un casino.
2. La orden por parte de la autoridad competente del desalojo y clausura de un centro de trabajo en estado de inminente ruina.
3. Un trabajador tiene un accidente de tráfico por el que es sometido a una intervención quirúrgica. Después de tres meses de convalecencia y pruebas médicas, se ve la necesidad de amputarle una pierna, por lo que de inmediato es declarada la situación de invalidez permanente total.
4. Un trabajador que tiene suscrito con la empresa un contrato temporal por circunstancias de la producción con una duración de cuatro meses, si al segundo mes se pone enfermo causando IT.
5. Un trabajador es detenido por la policía por presunto delito de robo y puesto a disposición judicial. El juzgado decreta la prisión del mismo, permaneciendo en el centro penitenciario durante tres meses y, posteriormente, sale en libertad provisional bajo fianza.
6. Una empresa atraviesa una crisis económica por descenso de las ventas. Se hace un estudio económico y se ve la posibilidad de llevar a cabo ciertas innovaciones tecnológicas y de reestructuración, que exigen que durante dos años una tercera parte de la plantilla deje de prestar sus servicios, presumiéndose que, en esos años, con el relanzamiento de la empresa podrá darse ocupación efectiva a la totalidad de la plantilla. La empresa quiere que los contratos de la tercera parte de los trabajadores queden suspendidos durante el plazo de tiempo indicado.

Movilidad funcional

- Cambiar al trabajador de puesto de trabajo de forma que pasa a realizar funciones distintas a las que habitualmente desempeñaba.

Movilidad geográfica

- Traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo de distinta localidad e implica un cambio de residencia.

Modificaciones sustanciales

- Suponen la alteración de las circunstancias de trabajo que disfrutaban los trabajadores a título individual.

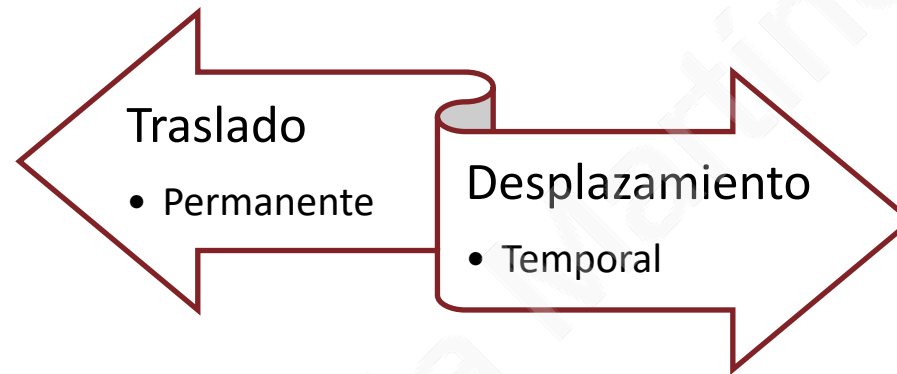
El empresario puede modificar la distribución del trabajo en su empresa y por lo tanto, las funciones de los trabajadores, siempre que:

- Los trabajadores tengan la titulación necesaria para desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo que se les asigna.
- No suponga una pérdida de grupo profesional, disminución salarial, ni menoscabo de su dignidad.

La movilidad del trabajador **entre las distintos grupos profesionales** sólo será posible si existen razones organizativas que la justifiquen y por el tiempo necesario para superar estas causas.

- ❖ Si la movilidad es a un **grupo profesional inferior** siempre en el caso de que concurran causas perentorias o imprevisibles sin que en ningún caso esto conlleve una disminución de su salario.
- ❖ Si el trabajador realizase **funciones superiores** a las de su grupo profesional, por un tiempo superior a 6 meses en un año o a 8 meses en dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso y tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a la categoría superior.

Se produce por **el traslado o desplazamiento** del trabajador a otro centro de trabajo de distinta localidad e **implica un cambio de residencia.**



El desplazamiento no podrá superar el plazo de **3 meses en un año o de 12 meses en el cómputo de 3 años**, en caso contrario se entenderá y aplicará lo establecido para los traslados. **Derechos del trabajador :**

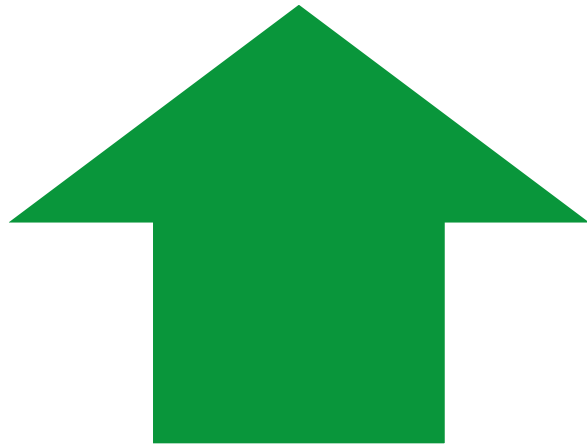
- Respeto a las condiciones salariales.
- Compensación los gastos de viaje y dietas.
- En caso de desplazamiento un **permiso retribuido** de como mínimo 4 días laborables en su domicilio por cada 3 meses de desplazamiento.

Las **causas** que dan lugar al traslado pueden ser técnicas, organizativas o de la producción siempre que estén justificadas o contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Deberá ir precedida de un periodo de **consultas** entre el empresario y los representantes de los trabajadores de al menos 15 días y **comunicación a la Autoridad Laboral**, cuando el traslado sea colectivo:

Plantilla de la empresa	Trasladados
Menos de 100	Mínimo 10
Entre 100 y 300	Mínimo del 10%
301 o más	Mínimo 30

La orden de traslado será **efectiva** en el plazo de **30 días** desde su notificación al trabajador



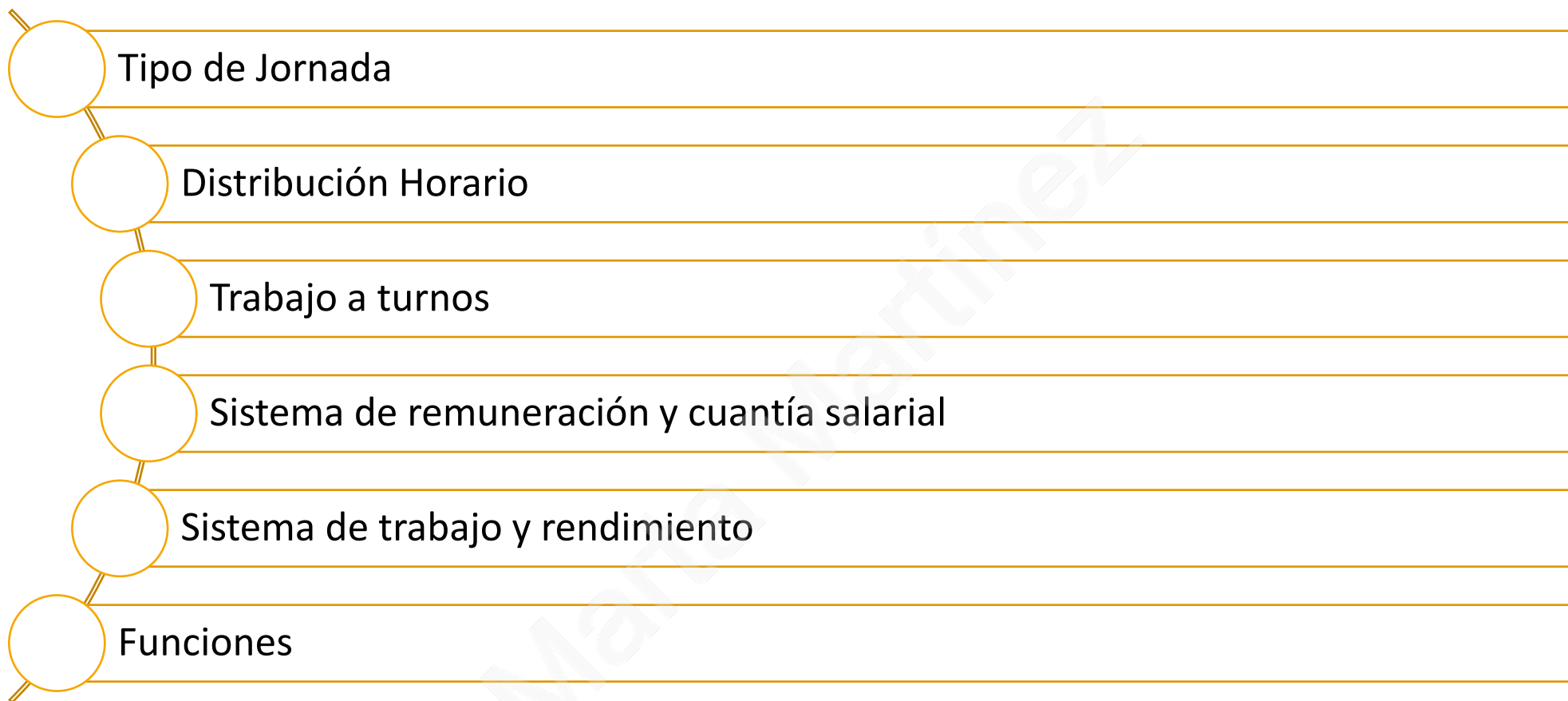
Acepta el traslado

- Compensación económica por gastos propios y de su familia



No acepta el traslado

- Rescisión del contrato: indemnización 20 días de salario hasta un máximo de 12 meses de salario.
- Reclamación judicial.



Requisitos:

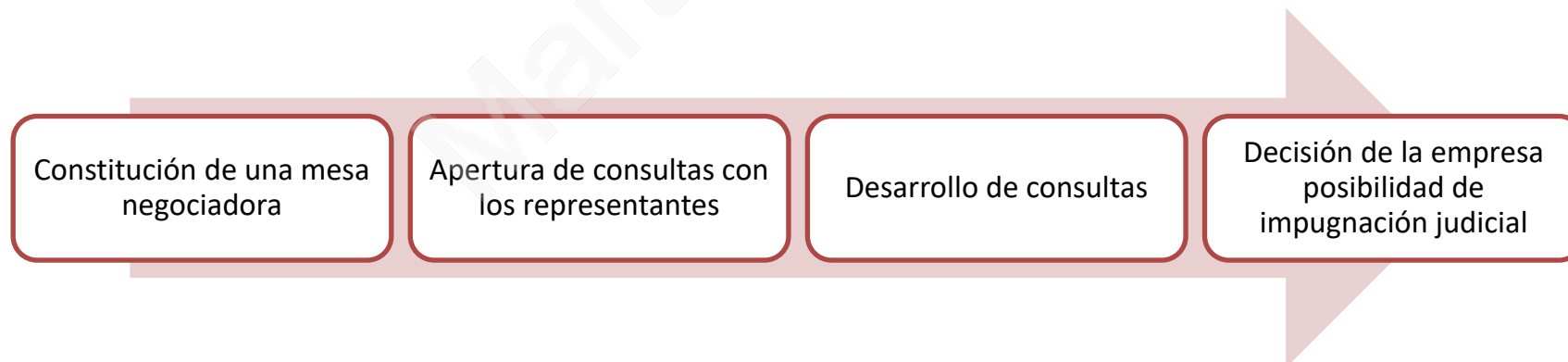
- Que existan probadas **razones técnicas, organizativas o de producción** para llevar a cabo dichos cambios.
- Que se mantenga un **sistema de consultas con los representantes legales de los trabajadores**

Individual

- Aceptar la modificación.
- Asumir la modificación pero reclamación judicial. Si se declara que la modificación es injustificada vuelve a sus condiciones iniciales.
- Rescisión del contrato de trabajo: Indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 9 mensualidades. Situación legal de desempleo.

Colectiva

- Que existan probadas razones técnicas, organizativas o de producción para llevar a cabo dichos cambios.



1. Una consultora informática ubicada en León, dada la escasez de demanda de clientes en su provincia, se ve obligada a abrir un nuevo centro de trabajo en Madrid. Para ello reúne a los 15 trabajadores que tiene ahora mismo en plantilla y comunica a 7 de ellos que van a ser trasladados para que funcione la nueva oficina en Madrid. ¿Está cumpliendo la empresa con la legalidad? ¿Cómo debe actuar?

Uno de los trabajadores decide rescindir el contrato de trabajo y abandonar la empresa porque tiene condiciones personales que no le permiten trasladarse. ¿Le corresponde indemnización? ¿Cuánto le corresponde si lleva 7 años en la empresa y cobra un salario de 1.500€ mensuales con dos pagas extraordinarias?

2. La empresa Lena, SL quiere cambiar el contrato de un trabajador que está contratado como programador senior y ponerlo como programador junior. En el momento de la comunicación no le dan ningún motivo aparente, simplemente que va a ser una modificación temporal porque la empresa tiene que reducir costes, aunque el cambio sólo le afecta a él. El trabajador, insatisfecho y defraudado, le comunica la situación al representante laboral. Lleva trabajando 4 años con un salario en el último año de 2.000€ mensuales con 14 pagas anuales. ¿Qué crees que le dirá el representante sindical?



INVE

Gracias