**DERECHO DEL TRABAJO**

**TEMA 9**

**LAS MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO: TIPOLOGÍA. LA SUCESIÓN EN LA TITULARIDAD DE LA EMPRESA. MOVILIDAD GEOGRÁFICA. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

**LAS MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO: TIPOLOGÍA.**

Al ser el contrato de trabajo de tracto sucesivo, es susceptible de modificaciones que pueden afectar tanto a los sujetos de la relación laboral como a sus elementos objetivos.

Las modificaciones subjetivas no pueden afectar al trabajador, dado el carácter *intuitu personae* del contrato de trabajo. En cambio, es posible el cambio de empresario, ya sea tal cambio acordado por las partes, ya sea *ope legis* en los casos de subrogación legal.

Las modificaciones objetivas pueden deberse a la voluntad de las partes o a la voluntad unilateral del empresario en el ejercicio del *ius variandi* o de su poder disciplinario.

El programa exige analizar en el presente tema algunas de estas modificaciones, mientras que otras, como la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, son estudiadas en el tema 7 de esta parte del programa.

**LA SUCESIÓN EN LA TITULARIDAD DE LA EMPRESA.**

La sucesión en la titularidad de la empresa está regulada por el artículo 44 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 23 de octubre de 2015, cuyas reglas esenciales son las siguientes:

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social y de protección social complementaria del anterior.
2. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos *inter vivos*, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.
3. El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.
4. El cedente y el cesionario deberán informar a los trabajadores afectados por la cesión, en su caso a través de sus representantes legales, de la fecha y motivos de la transmisión, sus consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores y las medidas previstas respecto de los trabajadores.
5. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales como traslados colectivos o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas conforme a lo previsto para estos casos.

**MOVILIDAD GEOGRÁFICA.**

La movilidad geográfica, manifestación del *ius variandi* del empresario, está regulada por el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, cuyas reglas esenciales son las siguientes:

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.
2. La decisión de traslado deberá ser notificada con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, y el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año trabajado, con un máximo de doce meses.

En el caso de no optar por la extinción podrá impugnar judicialmente la decisión del empresario, sin perjuicio de la ejecutividad de la misma. La sentencia decidirá si el traslado es justificado o no, y en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

1. El traslado será colectivo en términos análogos a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo colectivas estudiadas en el tema 7 del programa, estableciéndose un procedimiento de consultas y eventual acuerdo con el empresario también análogo al previsto para tales modificaciones colectivas.
2. Si los dos cónyuges fueran trabajadores de la misma empresa y uno de ellos fuera trasladado, el otro tendrá derecho al traslado si hubiera puesto de trabajo.
3. Los trabajadores que sean víctimas de violencia de género o del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo.

Este mismo derecho asiste a los trabajadores con discapacidad que deban recibir fuera de su localidad un tratamiento médico-funcional o psicológico relacionado con su discapacidad.

1. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan fuera de su domicilio habitual, teniendo derecho el trabajador a un permiso de cuatro días laborables por cada tres meses de desplazamiento.

Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses serán considerados traslados.

**LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

La suspensión del contrato de trabajo está detalladamente regulada por los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores, siendo sus reglas esenciales las siguientes:

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:
2. Mutuo acuerdo.
3. Las consignadas válidamente en el contrato.
4. Incapacidad temporal de los trabajadores.
5. Nacimiento u adopción.
6. Riesgo durante el embarazo o lactancia.
7. Ejercicio de cargo público representativo.
8. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
9. Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
10. Fuerza mayor temporal.
11. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
12. Excedencia forzosa.
13. Ejercicio del derecho de huelga.
14. Cierre legal de la empresa.
15. Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
16. El efecto de la suspensión es la exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Al cesar la suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo.

1. La excedencia podrá ser:
2. Forzosa, la cual da derecho a la conservación del puesto, y se concederá al trabajador por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
3. Voluntaria, la cual solo da derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, de forma que el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca esta excedencia voluntaria por un plazo de entre cuatro meses y cinco años.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, de duración no superior a tres años contados desde el nacimiento o adopción.

Los trabajadores también tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar dependiente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Podrán solicitar la excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

1. La empresa podrá suspender temporalmente los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, tales como existencia de pérdidas actuales o previstas, cambios en los medios de producción o de trabajo o cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El procedimiento se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación de los trabajadores no superior a quince días.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo, y podrán sustituir en cualquier momento el periodo de consultas por mediación o arbitraje.

El acuerdo alcanzado solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, la empresa notificará su decisión, que deberá incluir el periodo dentro del cual se suspenderán los contratos.

Contra la decisión del empresario podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social, que declarará la suspensión justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará a la empresa al pago de los salarios dejados de percibir.

Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos para el despido colectivo, se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual.

1. La empresa podrá suspender temporalmente los contratos de trabajo por causa de fuerza mayor temporal, cuya existencia deberá ser constatada por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Si no se emite resolución expresa, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo.

En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una nueva autorización.

La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.

1. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, cuando la situación de incapacidad del trabajador vaya previsiblemente a mejorar y permitir su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años desde la fecha de la resolución de invalidez.
2. El nacimiento y la adopción suspenderán el contrato de trabajo de la madre biológica y del otro progenitor, o de los adoptantes, durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto o a la resolución constitutiva de la adopción, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

Las restantes diez semanas podrán distribuirse a voluntad de los progenitores o adoptantes y ejercitarse en períodos semanales hasta los doce meses posteriores al parto o la adopción.

Este derecho es individual del trabajador sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor o adoptante.

1. La duración inicial de la suspensión por violencia de género no podrá exceder de seis meses, prorrogables por el juez por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
2. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

José Marí Olano

4 de septiembre de 2022