



Guia laboral bàsica

LA MODIFICACIÓ I SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

CANVI DE TITULARITAT DE L'EMPRESA

intersindical-csc.cat



CAPÍTOL 7 . LA MODIFICACIÓ I SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL. CANVI DE TITULARITAT DE L'EMPRESA

Modificació del contracte de treball

Mobilitat funcional

Mobilitat geogràfica

Modificacions substancials de les condicions de treball

Suspensió del contracte de treball

Causes

Canvi de titularitat de l'empresa

Requisits per a que operi la successió

Formes de successió

Contractes d'obres i serveis

Cessió de treballadors

CAPÍTOL 7

LA MODIFICACIÓ I SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

CANVI DE TITULARITAT DE L'EMPRESA

Modificació del contracte de treball

Mobilitat funcional

Art. 39 del R.D.LG. 1/95

És el canvi que realitza l'empresa amb el treballador per tal que realitzi funcions distintes a les que li corresponen al grup professional que té reconegut o a les del lloc de treball que realitzava anteriorment.

Classificació professional

El sistema de classificació professional dels treballadors s'estableix per negociació col·lectiva o, per defecte, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors. Des de la reforma laboral de 2012, van desaparèixer les categories, i ara la classificació professional és en base a grups professionals.

Grup professional

És el que agrupa unitàriament aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació i pot incloure tant diverses tasques, com diferents funcions o especialitats professionals o responsabilitats.

Tipus de mobilitat funcional

La mobilitat funcional pot ser:

- **Horitzontal:** És la que es produeix per a realitzar altres funcions però dins del mateix grup professional.
 - No s'exigeix que hi hagi una causa, però no ha de vulnerar els drets fonamentals.
 - No té límits temporals.
 - El salari correspon a les funcions que efectivament es realitzin i si realitzen funcions inferiors s'ha de mantenir el salari d'origen.

- **Vertical:** Per a realitzar funcions que no corresponen al grup professional assignat.

- S'exigeix que hi hagi una causa tècnica o organitzativa, es permet pel temps que sigui imprescindible, per tant té límit temporal.

- El salari ha de ser d'acord a la funció que es realitza.

Aquí hem de distingir **dos grups**:

a/ **Descendent**, per a realitzar funcions inferiors a les del grup professional del treballador, s'exigeix a l'empresa:

- Justificació per necessitats peremptòries o urgents.

- Comunicació al Comitè d'Empresa o Delegats.

- Mantenir el salari d'origen.

b/ **Ascendent**, per a realitzar funcions superiors a les del grup professional del treballador.

Si el treballador realitza funcions superiors per un període superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant 2 anys, pot reclamar l'ascens conforme a les regles aplicades a l'empresa i en tot cas se li han d'abonar les diferències salarials corresponents.

Si la modificació de funcions excedeix aquests límits hem d'actuar com si es tractés d'una modificació substancial de condicions de treball, via article 41.1f) de l'E.T.

Procediment judicial de classificació professional

Art. 137 de la L.R.J.S.

S'ha de diferenciar del procediment de modificació. Acudim a aquest procediment quan no estem d'acord amb el grup professional que l'empresa ens té assignat, per entendre que realitzem un altre tipus de funcions diferents a les d'aquest grup professional. Es pot reclamar, mentre duri la situació en qualsevol moment.

Un cop finalitzada la situació se li poden reclamar les diferències salarials derivades d'aquesta situació.

Requisits:

- Informe emès pel Comitè d'Empresa o Delegats de Personal.

- Informe de la Inspecció de Treball.

La sentència no es pot recórrer, excepte que l'import de quantitats derivades d'aquesta superi la quantitat requerida per a poder interposar recurs de Suplicació.

Mobilitat geogràfica

Art. 40 del R.D.LG. 1/95 i Arts. 22 al 26 del R.D.43/96

És el canvi que realitza l'empresa en la persona del treballador i que suposa un canvi geogràfic en el lloc de treball.

Tipus

Si no comporta un canvi de residència (domicili habitual del treballador) es considera una modificació accidental i s'anomena "desplaçament".

En aquests tipus de canvis, no es necessita justificació ni procediment especial i contra aquests hi cap l'acció ordinària de reconeixement de dret en el termini d'un any.

Si comporta un canvi de residència, domicili habitual del treballador, es considera una modificació substancial i s'anomena "trasllat". En aquest cas és necessari que hi hagi causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin. Si es tracta d'un canvi definitiu estem parlant d'un trasllat i si no és definitiu es considera un desplaçament.

En igualtat de condicions, els representants legals tenen prioritat de permanència.

Dins d'aquestes modificacions substancials hem de distingir:

a/ Mobilitat geogràfica individual

- Cal la notificació al treballador i als seus representants amb una antelació de 30 dies, explicant el centre de treball on es trasllada, les raons del trasllat i la data que tindrà efecte.
- Davant d'aquesta comunicació el treballador pot optar per:
 - Acceptar el trasllat.
 - Acatar el trasllat i recórrer en contra. La reclamació davant del Jutjat del Social ha de fer-se en el termini de 20 dies i la decisió és executiva, s'ha de dur a terme el trasllat.
 - Extingir el contracte de treball amb una indemnització de 20 dies de salari per any de servei amb un topall de 12 mensualitats. Ha de fer-se en el termini de 20 dies.
 - Una opció no elimina l'altra, el treballador pot primer impugnar la decisió i si es declara que la decisió no s'ajusta a dret, manté el dret a optar per l'extinció del contracte amb indemnització. Aquesta opció ha de fer-se en el termini de 15 dies des de la Sentència.
- En cas que el trasllat s'efectuï, al treballador se li han de compensar les despeses, tant els seus com els dels familiars i la mudança.

b/ Mobilitat geogràfica col·lectiva

Es dona quan afecta a :

- 10 treballadors en empreses de menys de 100 treballadors.
- 10% dels treballadors en empreses de 100 a 300.
- 30 treballadors en empreses de més de 300 treballadors.

En aquest cas s'exigeix un període de consultes no superior a 15 dies amb els representants legals. Per a adoptar aquests acords al majoria al Comitè de Delegats. Quan s'arriba a un acord hi ha un termini de 30 dies per a reincorporar-se.

Si es trasllada un cònjuge i aquest canvia de residència, l'altre cònjuge si és treballador de la mateixa empresa té dret a ser traslladat a la mateixa localitat, si hi ha lloc de treball.

Contra les decisions del trasllat podran exercir-se accions judicials tant pel que fa als treballadors afectats (en igualtat de condicions que en el trasllat individual) com pels representants legals mitjançant CONFLICTE COL·LECTIU, paralitzant-se entre tant les reclamacions individuals.

Modificacions substancials de les condicions de treball

Art. 41 i 50 del R.D.LG 1/95 , R.D. 2732/81 i art.138 de la L.R.J.S.

Les condicions de treball poden ser modificades, bé perquè hi ha canvis normatius que afectin, per mutu acord entre les parts o perquè la direcció d'empresa les imposi.

L'empresa pot acordar modificacions de les condicions de treball que poden ser accidentals o substancials, depenent bàsicament de l'entitat de la modificació, no tant de l'entitat de la condició modificada.

Les modificacions accidentals no substancials no requereixen justificació ni cap procediment especial i contra aquestes es pot fer demanda en el termini de 20 dies de caducitat.

La direcció de l'empresa pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan hi hagi provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Es consideren aquestes raons les que estan relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'empresa.

Tenen la consideració de **modificacions substancials de les condicions de treball**, entre altres, les que afecten a les següents matèries.

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball per torns.
- d) Sistema de remuneració i salaris.
- e) Sistema de treball i rendiment.

f) Funcions quan excedeixi els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'aquesta Llei.

Les modificacions substancials de les condicions de treball poden afectar a les condicions reconegudes als treballadors al contracte de treball, en acords o pactes col·lectius o gaudides per aquests en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius.

Tipus

Les modificacions substancials poden ser de dos tipus:

a/ **Modificacions individuals**

- Cal fer una notificació al treballador i als seus representants amb una antelació de 15 dies, expressant la condició de treball afectada, l'abast de la modificació, raons de la mesura i la data que tindrà efecte.
- Davant d'aquesta comunicació el treballador pot optar per:
- Acceptar la modificació.
- Acatar la modificació i recórrer contra aquesta. La reclamació davant del Jutjat del Social ha de fer-se en un termini de 20 dies i encara que es recorri, la decisió és executiva, s'ha de dur a terme el canvi imposat.
- Extingir el contracte de treball amb una indemnització de 20 dies de salari per any de servei amb un topall de 9 mensualitats, sempre que s'acrediti que la modificació li ocasioni perjudici. Aquesta opció s'ha de fer en el termini de 20 dies.
- Una opció no elimina l'altra, segons el tribunal Suprem, el treballador pot primer impugnar la decisió i si es declara que aquesta modificació no és ajustada a dret, manté el dret a optar per l'extinció del contracte amb indemnització. Aquesta opció ha de fer-se 15 dies des de la Sentència.

b/ **Modificacions col·lectives**, s'originen quan afecten a :

- 10 treballadors en empreses de menys de 100 treballadors.
- 10% dels treballadors en empreses de 100 a 300.
- 30 treballadors en empreses de més de 300 treballadors.

En aquest cas, s'exigeix període de consultes mai superior als 15 dies des de la Sentència. Per a adoptar acords cal majoria del Comitè o dels Delegats. Una vegada arribat a un acord hi ha un termini de 30 dies per a reincorporar-se.

Contra les decisions de modificació poden exercir-se accions judicials tant pel que fa als treballadors afectats (en igualtat de condicions que en les modificacions individuals) com pel que fa als representants legals a través de **conflicte col·lectiu**, paralitzant entre tant les reclamacions individuals.

Davant qualsevol modificació de condicions que atempti contra la dignitat del treballador es pot demanar l'extinció del contracte, via l'article 50.1 a) de l'E.T que diu:

Seran causes justes per a que el treballador pugui sol·licitar l'extinció del contracte:

- Les modificacions substancials en les condicions de treball dutes a terme sense respectar el que hi ha previst a l'article 41 d'aquesta llei i que menyscabin la dignitat del treballador. En aquests casos la indemnització és la prevista per acomiadament improcedent.

Suspensió del contracte de treball

R.D. 17/77. Llei 4/95, arts. 45,46,47,48 o 52 del R.D.LG. 1/95, i art. 89.1 de la Llei 13/96

La suspensió del contracte suposa la interrupció temporal de la prestació de treball sense quedar extingida la relació laboral. No hi ha obligació de treballar ni de remunerar el treball.

Causes

1.- Per **mutu acord** de les parts o per causes consignades al contracte de treball.

- S'ha de donar de baixa al treballador.
- No s'ha de cotitzar.
- No es computa a efectes d'antiguitat a l'empresa.

2.- Per **privació de llibertat del treballador**, sempre i quan no hi hagi sentència condemnatòria

- S'ha de donar de baixa al treballador.
- No s'ha de cotitzar.
- No es computa a efectes d'antiguitat a l'empresa.

3.- Per **excedència del treballador**

L.O.11/85 art.9, Llei 4/95, R.D.LG. 1/95 art.46, Disp. Adic. 14^a i Disp. Trans. 11^a

Té efectes diferents segons sigui voluntària o forçosa o per la cura d'un fill menor de 3 anys.

a/ Voluntària

- No cal al·legar cap causa. S'ha de tenir almenys 1 any i mig d'antiguitat a l'empresa i sol·licitar-la per un termini no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys. Han d'haver transcorregut més de 4 anys des del final de l'excedència anterior per a tenir dret a un nou període d'excedència. El treballador té dret a que li reconeguin:

- El treballador conserva només un dret preferent al reingrés en vacants d'igual o similar categoria a la seva.
- No es computa a efectes d'antiguitat.
- No es considera com a assimilada a l'alta a efectes d'atur.
- Els excedents han de ser inclosos als expedients de regulació d'ocupació
- Es pot renunciar a l'excedència sempre i quan no perjudiqui a tercers.
- No hi ha establert cap termini de preavis per a sol·licitar el reingrés, tot i que és convenient fer-ho amb antelació suficient. Són els convenis col·lectius els que fixen el termini de preavis. Es perd el dret a l'endemà del venciment.
- L'excedent ha de ser readmès així que hi hagi una vacant. Si l'empresari no ho fa podem trobar-nos en les situacions següents:
 - L'empresari es nega i resol de forma unilateral el contracte. Interposem una demanda d'acomiadament. Termini de 20 dies.
 - L'empresari es nega per falta de vacants o diu que no n'hi ha. El dret al reingrés es manté i les vacants que es produeixin han de ser-li oferides. Interposem demanda de reconeixement de dret en el termini d'1 any, quan es produeixi l'existència de vacant.
 - L'empresari no contesta a la sol·licitud de reingrés. Es pot considerar un acomiadament i per tant interposem demanda d'Acomiadament. Termini de 20 dies.

b/ Excedència per a atendre a un menor de 3 anys

Veure capítol conciliació de la vida familiar i laboral

c/ Excedència per a atendre a un familiar

(Veure capítol conciliació de la vida familiar i laboral)

d/ Excedència forçosa

- Es conserva el lloc de treball. Ha de ser sol·licitada a l'empresari i concedida forçosament.
- S'ha de donar de baixa al treballador.
- No s'ha de cotitzar.
- Computa a efectes d'antiguitat a l'empresa.
- Per al desenvolupament d'un càrrec públic: S'ha de sol·licitar el reingrés durant el mes següent al cessament en el càrrec i es té el dret a reingressar al mateix lloc que ocupava.
- Per al desenvolupament d'un càrrec sindical provincial o superior, es manté mentre duri

l'exercici del càrrec.

- Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal que l'impossibiliti del treball en més del 20% de les hores laborables en un període de 3 anys.

e/ Altres causes de suspensió són:

- Per Incapacitat Temporal (baixa per Malaltia o Accident).
- Per Maternitat, Paternitat i Adopció.
- Per risc durant l'embaràs i la lactància natural.
- Per cura de fills malalts de càncer o altres malalties greus.
- Per força major temporal.
- Per raons disciplinàries (sancions).
- Per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que impedeixin la prestació del treball.
- Per vagues.
- Per tancament patronal.

Canvi de titularitat de l'empresa

Art. 44 del R.D.LG. 1/95

L'empresa, tant si és centre de treball o unitat productiva d'aquesta, pot canviar de titular el que no significa una modificació en els contractes de treball.

Les **conseqüències** són:

- La relació laboral no s'extingeix pel canvi de titularitat.
- El nou empresari se subroga en els drets i obligacions de l'empresari anterior, mantenint-se les antigues condicions.
- En principi no es manté la condició de representant sindical després del canvi a no ser que es mantingui l'autonomia del centre de treball.

Requisits per a que operi la successió:

- La unitat productiva que es transmet ha de constar d'un conjunt d'elements que tinguin capacitat i autonomia pròpia.

- Es requereix l'entrega dels elements essencials de l'empresa que permet la continuïtat de l'activitat empresarial.
- Es necessita una continuïtat en l'activitat i en la prestació de serveis.

Formes de successió

a/ Successió "Inter Vius"

- Quan el canvi de titularitat es faci a través d'un "negoci" entre vius. El que cedeix i en el seu defecte el cessionari està obligat a notificar el canvi als representants dels treballadors de l'empresa que es cedeix.
- Tant el que cedeix com el cessionari responen solidàriament durant tres anys de les obligacions laborals nascudes en anterioritat a la transmissió i que no s'haguessin satisfet.
- Només responen solidàriament de les nascudes amb posterioritat si la transmissió (venda) és declarada delictiva.

b/ Successió "Mortis Causa"

- Quan la mort de l'empresari és la causa d'extinció de la relació laboral (art. 49.1 g de l'E.T.) però si l'activitat empresarial continua el nou ocupador es subroga en els drets i obligacions del difunt.

Contractas d'obres i serveis

Art. 42 del R.D.LG. 1/95

Els empresaris poden contractar o subcontractar amb altres la realització d'una obra o servei determinat, mitjançant una contracta.

En aquests casos l'empresari principal respon solidàriament amb el subcontractat, de les obligacions que hagi contret aquest amb els treballadors ja siguin de Seguretat Social o de tipus salarial, quan es tracti de subcontractacions d'obres o serveis corresponents a la pròpia activitat de l'empresa.

Respon sempre i quan estigui vigent la contracta.

L'empresari principal respon solidàriament de les obligacions de naturalesa salarial però NO de:

- Indemnitzacions tampoc per falta de preavis o fi del contracte.
- Dietes.
- Plusos.
- Recàrrecs per mora.

Cessió de treballadors

Art. 43 del R.D.LG. 1/95

Només es poden contractar treballadors per a cedir-los temporalment a una altra empresa, a través d'Empreses de Treball Temporal.

El cedent i/o cessionari que infringeixi l'assenyalat al punt anterior responen solidàriament de les obligacions concretes amb els treballadors i amb la Seguretat Social sense perjudici d'altres responsabilitats incloses les penals.

Els treballadors que han estat sotmesos a aquest "tràfic" prohibit tenen dret a adquirir la condició de fixos, a la seva elecció a l'empresa cedent o cessionària, però sempre i quan la cessió il·legal estigui vigent i no s'hagi extingit.