



Manual de Ejercicio de la **Abogacía** **Laboral**

III ARANZADI

© VVAA, 2025
© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

ARANZADI LA LEY, S.A.U.

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
www.aranzadilaley.es

Atención al cliente: <https://areacliente.aranzadilaley.es/>

Primera edición: 2025

Depósito Legal: M-5140-2025

ISBN versión impresa: 978-84-1163-641-4

ISBN versión electrónica: 978-84-1163-642-1

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

Printed in Spain

© ARANZADI LA LEY, S.A.U. Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRO-DUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Índice General

Página

TEMA 1

ELEMENTOS Y EFICACIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO 25

1. El contrato de trabajo. Concepto 25

2. Elementos 26

3. Eficacia 27

3.1. *Nulidad total* 30

3.2. *Nulidad parcial y principio de conservación* 30

3.3. *Simulación contractual* 31

TEMA 2

MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO 33

1. Modalidades contractuales: por tiempo indefinido y de duración determinada. Aspectos generales 33

2. El principio de causalidad en la contratación temporal 40

3. Contratación temporal estructural 43

3.1. *Realización de obra o servicio (derogado)* 43

3.2. *Contrato de interinidad* 45

4. Contratos formativos 47

4.1. *Contrato para la obtención de práctica profesional* 48

	<u>Página</u>
4.2. <i>Contrato para la formación en alternancia</i>	49
5. Contrato a tiempo parcial y de relevo	51
5.1. <i>Contrato a tiempo parcial</i>	51
5.2. <i>Contrato de relevo</i>	53
6. Otros contratos	54
6.1. <i>Contrato a distancia</i>	54
6.2. <i>Contrato de grupo</i>	55

TEMA 3

CONTENIDO DEL CONTRATO. DURACIÓN. DERECHOS Y DEBERES. PROMOCIÓN PROFESIONAL. SALARIOS. TIEMPO DE TRABAJO

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO	57
1. Duración	58
2. Derechos y Deberes. Promoción Profesional	60
2.1. <i>Derechos del trabajador en el marco de la relación laboral</i> ...	61
2.1.1. El derecho a la ocupación efectiva	61
2.1.2. El derecho a la protección de la capacidad profesional en el trabajo	63
2.1.2.1. La clasificación profesional	63
2.1.2.2. La promoción y formación profesional en el trabajo: los ascensos	64
2.1.3. El derecho a la no discriminación y a la igualdad ante la ley	66
2.1.4. El derecho a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales	69
2.1.5. El derecho a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad	71
2.2. <i>Deberes en el marco de la relación laboral</i>	72
2.2.1. El deber de buena fe	72
2.2.2. Cumplir con la diligencia debida	74

	<u><i>Página</i></u>
2.2.3. <i>Cumplir con las medidas de prevención adoptadas por el empresario</i>	76
2.2.4. <i>El deber de obediencia</i>	77
2.2.5. <i>Pactos de no competencia y permanencia en la empresa</i>	80
3. Contenido del contrato. Salario. Tiempo de trabajo	82
3.1. <i>Salario</i>	82
3.1.1. Concepto de salario	82
3.1.2. Salario Mínimo Interprofesional	84
3.1.3. Igualdad de remuneración por razón de sexo	85
3.1.4. Liquidación y pago del salario	86
3.1.5. Imposibilidad de la prestación	88
3.1.6. Gratificaciones extraordinarias	88
3.1.7. Garantías y privilegios del crédito salarial	89
3.1.8. Fondo de Garantía Salarial	91
3.2. <i>Tiempo de Trabajo</i>	93
3.2.1. Jornada	93
3.2.2. Horas extraordinarias	97
3.2.3. Trabajo nocturno, a turnos y ritmo de trabajo	98
3.2.3.1. Trabajo nocturno	98
3.2.3.2. Trabajo a turnos	99
3.2.3.3. Ritmo de trabajo	100
3.2.3.4. Descanso semanal, fiestas y permisos ..	100
a) Descanso semanal	100
b) Fiestas laborales	101
c) Permisos retribuidos	102
d) Lactancia	104
e) Nacimiento de hijos prematuros ...	105
f) Reducción de Jornada	105
g) Trabajadores víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo	108
h) Vacaciones anuales	108

TEMA 4

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO	111
1. La modificación del contrato y sus diversas variedades	112
1.1. <i>Movilidad funcional</i>	112
1.1.1. Movilidad en el grupo profesional	113
1.1.2. Movilidad con desempeño de funciones superiores o inferiores a las del grupo	114
1.2. <i>Modificación sustancial de condiciones de trabajo</i>	114
1.2.1. Delimitación conceptual.	115
1.2.2. Procedimiento de modificaciones individuales	117
1.2.3. Procedimiento de modificaciones colectivas	117
1.2.4. Opciones de la persona trabajadora frente a la modificación sustancial de condiciones	120
1.3. <i>Movilidad geográfica</i>	121
1.3.1. Movilidad de mutuo acuerdo. El trabajo en centros móviles o itinerantes	121
1.3.2. Movilidad en interés de la persona trabajadora ...	122
1.3.3. Movilidad por voluntad unilateral de la empresa ..	122
1.3.3.1. Movilidad al margen de lo dispuesto en el art. 40 ET	123
1.3.3.2. Movilidad por razones empresariales: traslado y desplazamiento	123
a) Normas comunes	123
b) Traslados individuales	124
c) Traslados colectivos	125
d) Desplazamientos	125
1.4. <i>Transmisión de empresa</i>	126
1.4.1. El supuesto de hecho de la sucesión de empresa .	126

	<u><i>Página</i></u>
1.4.2. Efectos sobre el contrato de trabajo y la relación de Seguridad Social	128
1.4.3. Efectos de la transmisión sobre las relaciones colectivas	130
1.4.3.1. Derechos de información y consulta a la representación legal de los trabajadores	130
1.4.3.2. Vigencia de convenio colectivo de la entidad transmitida	131
1.4.3.3. Mantenimiento del mandato de los representantes de los trabajadores en la entidad transmitida	131
2. Suspensión del contrato (reducción de jornada) y excedencias.....	131
2.1. <i>Concepto y características o efectos de la suspensión.....</i>	<i>132</i>
2.2. <i>Causas de suspensión y su dinámica</i>	<i>133</i>
2.3. <i>Las excedencias</i>	<i>144</i>
2.3.1. Excedencia forzosa.....	144
2.3.2. Excedencia voluntaria	145
2.3.3. Excedencia por cuidado de hijos y familiares	146
3. Extinción del contrato.....	147
3.1. <i>Aspectos generales</i>	<i>147</i>
3.2. <i>El despido disciplinario.....</i>	<i>148</i>
3.2.1. Causas.....	149
3.2.2. Forma y efectos	151
3.2.3. Revisión y efectos	152
3.2.3.1. Despido procedente.....	153
3.2.3.2. Despido improcedente.....	153
3.2.3.3. Despido nulo	155
3.3. <i>El despido objetivo</i>	<i>157</i>
3.3.1. Causas.....	157
3.3.2. Forma y efectos	160
3.3.3. Revisión y efectos	161

	<u>Página</u>
3.3.3.1. Despido procedente.....	162
3.3.3.2. Despido improcedente.....	162
3.3.3.3. Despido nulo	163
3.4. <i>El despido colectivo</i>	163
3.4.1. Concepto.....	163
3.4.2. Causas.....	164
3.4.3. Procedimiento	165
3.4.3.1. Iniciación y comunicación	165
3.4.3.2. Período de consultas	167
3.4.3.3. Obligaciones específicas, convenios especiales y aportaciones al Tesoro Público	168
3.5. <i>Efectos y revisión</i>	169
3.6. <i>Despido por fuerza mayor</i>	170
3.7. <i>Extinción por mutuo acuerdo de las partes y causas válidamente consignadas en el contrato</i>	173
3.7.1. Extinción por cumplimiento del término	173
3.7.2. Extinción por cumplimiento de la condición resolutoria	174
3.7.3. Extinción por mutuo acuerdo	175
3.8. <i>Extinción por decisión del trabajador</i>	175
3.8.1. Dimisión	175
3.8.2. Resolución causal.....	176
3.8.3. Abandono	177
3.9. <i>Extinción por muerte, jubilación, incapacidad del empresario, extinción de su personalidad jurídica y proceso concursal</i>	178
3.10. <i>Extinción por muerte, jubilación o incapacidad del trabajador</i>	179

TEMA 5

FALTAS Y SANCIONES. PRESCRIPCIÓN DE INFRACCIONES Y FALTAS

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO	181
1. Faltas y sanciones laborales	181
2. Prescripción de infracciones y faltas	183

TEMA 6

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA. RECLAMACIONES EN MATERIA ELECTORAL

ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	185
1. Sindicatos y derecho de libertad sindical	185
1.1. <i>Los sindicatos</i>	186
1.2. <i>El derecho a la libertad sindical. Titularidad y contenido</i> ...	188
1.3. <i>Tutela de la libertad sindical</i>	190
2. La representación de los trabajadores en la empresa	190
2.1. <i>La representación unitaria</i>	191
2.2. <i>Órganos de la representación unitaria</i>	191
2.2.1. Delegados de personal	192
2.2.2. Comité de empresa	193
2.2.3. Comité de empresa conjunto	194
2.2.4. Comité intercentros	194
2.3. <i>Procedimiento electoral</i>	194
2.3.1. La convocatoria de elecciones	195
2.3.2. Derecho de sufragio activo y pasivo	196
2.3.3. Inicio del proceso. Constitución de las mesas electorales	196
2.3.4. Desarrollo de las elecciones y votación	197
2.3.5. Escrutinio y atribución y comunicación de resultados	198

	<i><u>Página</u></i>
2.3.6. Reclamaciones en materia electoral. Procedimiento arbitral	199
2.4. <i>Mandato representativo</i>	201
2.5. <i>Competencias de los representantes unitarios</i>	202
2.6. <i>Obligaciones de los representantes unitarios. El deber de sigilo</i>	205
2.7. <i>Garantías de los representantes unitarios</i>	205
3. La representación sindical	207
3.1. <i>Secciones sindicales</i>	208
3.2. <i>Delegados sindicales</i>	209
4. La representación de los trabajadores en materia preventiva	210
5. El derecho de reunión. La asamblea de trabajadores	212

TEMA 7

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LA HUELGA, LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

RODRIGO TASCÓN LÓPEZ	215
1. Negociación colectiva	216
1.1. <i>Concepto de convenio colectivo</i>	216
1.2. <i>Clases de convenios colectivos</i>	216
1.3. <i>Eficacia e inaplicación del convenio colectivo</i>	217
1.4. <i>Procedimiento para la negociación colectiva</i>	219
1.4.1. <i>Ámbito de negociación</i>	219
1.4.2. <i>Legitimación inicial</i>	220
1.4.3. <i>Legitimación para constituir la comisión negociadora</i>	223
1.4.4. <i>Aprobación del convenio colectivo</i>	224
1.5. <i>Adhesión y extensión del convenio colectivo</i>	225
1.6. <i>Contenido del convenio colectivo</i>	225
1.6.1. <i>Contenido mínimo</i>	225

	<u><i>Página</i></u>
1.6.2. Contenido obligatorio. El deber de paz	226
1.6.3. Contenido normativo	227
1.6.4. Límites al contenido convencional	229
1.7. <i>Concurrencia de convenios</i>	229
1.8. <i>La interpretación del convenio</i>	231
1.9. <i>La negociación colectiva de los empleados públicos</i>	231
1.10. <i>Los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes</i>	234
2. Conflicto colectivo	235
3. Huelga.	236
3.1. <i>Concepto de huelga. Clases de huelga. Huelga en servicios esenciales</i>	236
3.2. <i>Titularidad del derecho de huelga</i>	237
3.3. <i>Procedimiento. Desarrollo de la huelga. El comité de huelga</i> .	238
3.4. <i>Finalización de la huelga</i>	240
3.5. <i>Efectos de la huelga</i>	240
4. El cierre patronal	242
4.1. <i>Concepto de cierre patronal</i>	242
4.2. <i>Clases de cierre patronal</i>	242
4.3. <i>Procedimiento de cierre patronal</i>	243
4.4. <i>Efectos del cierre patronal</i>	243
5. Procedimientos de solución de conflictos colectivos	244
5.1. <i>Procedimientos ante la Administración Pública</i>	245
5.2. <i>La intervención de la comisión paritaria</i>	245
5.3. <i>Acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos</i>	245
5.4. <i>Arbitraje obligatorio</i>	246
5.5. <i>El procedimiento administrativo de conflicto colectivo</i>	247
5.6. <i>Proceso judicial de conflictos colectivos</i>	247

TEMA 8

EL ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. INCAPACIDAD TEMPORAL Y PERMANENTE. INVALIDEZ. RECARGO DE PRESTACIONES

MARÍA DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO.....	249
1. El accidente de trabajo	249
2. Las enfermedades profesionales.....	253
3. Accidentes no laborales y enfermedades comunes.....	256
4. Régimen general de las prestaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.....	256
5. Contingencias protegidas	257
5.1. <i>Incapacidad temporal</i>	257
5.1.1. Causas determinantes y órganos competentes para su gestión.....	257
5.1.2. Prestación económica	259
5.1.3. Personas beneficiarias	259
5.1.4. Nacimiento y duración del derecho al subsidio ...	259
5.1.5. Extinción del derecho al subsidio	260
5.1.6. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio	260
5.2. <i>Incapacidad permanente</i>	261
5.2.1. Concepto y clases.....	261
5.2.2. Incapacidad permanente en su modalidad contributiva	261
5.2.2.1. Grados de incapacidad	261
5.2.2.2. Personas beneficiarias.....	262
5.2.2.3. Prestaciones económicas	263
5.2.2.4. Compatibilidades en el percibo de prestaciones económicas por incapacidad permanente	264
5.2.2.5. Calificación y revisión	264

	<u><i>Página</i></u>
5.2.2.6. Cambio semántico	265
5.3. <i>Lesiones permanentes no incapacitantes</i>	265
5.4. <i>Prestaciones de muerte y supervivencia</i>	266
5.5. <i>Imprescriptibilidad</i>	267
5.6. <i>Indemnización especial a tanto alzado</i>	267
6. Recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional	267
6.1. <i>Naturaleza jurídica</i>	267
6.2. <i>La relación de causalidad en el recargo de prestaciones</i>	271
6.3. <i>Transferibilidad del recargo por la vía de la sucesión de empresa</i>	272

TEMA 9

JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA EN EL ORDEN

JURISDICCIONAL SOCIAL

FRANCISCO DE MIGUEL PAJUELO	279
1. Introducción	279
2. Ámbito del Orden Jurisdiccional Social	280
3. Los órganos del orden social de la jurisdicción y sus competencias	290
3.1. <i>Los juzgados de lo social</i>	290
3.2. <i>Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia</i>	291
3.3. <i>La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional</i>	291
3.4. <i>La Sala de lo Social del Tribunal Supremo</i>	291
3.5. <i>La distribución de competencias entre los distintos órganos judiciales</i>	291
4. La abstención y recusación de jueces y magistrados	292

TEMA 10

**LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.
CAPACIDAD, LEGITIMACIÓN, REPRESENTACIÓN Y
DEFENSA**

FRANCISCO DE MIGUEL PAJUELO	293
1. Introducción	293
2. Capacidad y legitimación procesal	293
3. La representación y defensa procesales	297
4. Intervención y llamada a juicio del Fondo de Garantía Salarial (artículos 23 y 24 LRJS)	299

TEMA 11

LA ACUMULACIÓN DE ACCIONES Y PROCEDIMIENTOS

FRANCISCO DE MIGUEL PAJUELO	301
1. Introducción	301
2. La acumulación de acciones.....	301
3. Acumulación de procesos	306
4. Acumulación de recursos	308
5. Acumulación de ejecuciones	308

TEMA 12

**LAS ACTUACIONES PROCESALES. LAS RESOLUCIONES
PROCESALES**

FRANCISCO DE MIGUEL PAJUELO	311
1. Principios del proceso social	311
2. Deberes procesales de las partes	312
3. Las actuaciones procesales	313

TEMA 13

LA EVITACIÓN DEL PROCESO. LA CONCILIACIÓN O MEDIACIÓN PREVIAS. LAUDOS ARBITRALES

FRANCISCO DE MIGUEL PAJUELO	317
1. La evitación del proceso. Consideraciones generales	317
2. La conciliación o mediación previas al proceso.....	317
3. El laudo arbitral como vía extrajudicial de solución de conflictos.....	320

TEMA 14

LA RECLAMACIÓN PREVIA A LA VÍA JUDICIAL

FRANCISCO DE MIGUEL PAJUELO	321
1. Aspectos generales.....	321
2. La reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de seguridad social.....	322

TEMA 15

EL PROCESO ORDINARIO. EL PROCESO MONITORIO

FRANCISCO DE MIGUEL PAJUELO	323
1. El proceso ordinario.....	323
1.1. Actos preparatorios y diligencias preliminares	323
1.2. Anticipación y aseguramiento de la prueba.....	325
1.3. Medidas cautelares	326
1.4. Forma y contenido de la demanda.....	327
1.5. Admisión y subsanación de la demanda (artículo 81 LRJS) .	329
1.6. Señalamiento para los actos de conciliación y juicio.....	329
1.7. Conciliación judicial y juicio	329
1.8. La sentencia	333
2. El proceso monitorio	333

TEMA 16

EL PROCESO DE DESPIDO Y DE IMPUGNACIÓN DE SANCIONES. EL PROCEDIMIENTO DE IMPUGNACIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

FRANCISCO DE MIGUEL PAJUELO	335
1. Consideraciones generales.....	335
2. Despidos y sanciones.....	336
2.1. <i>Despido disciplinario.....</i>	<i>336</i>
2.2. <i>Proceso de impugnación de sanciones.....</i>	<i>340</i>
3. De la reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido	340
4. Extinción del contrato por causas objetivas.....	341
5. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor	342
6. El proceso sobre prestaciones de seguridad social.....	345
7. El proceso de oficio	348
8. El proceso de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de seguridad social no prestacionales.....	349

TEMA 17

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

FRANCISCO DE MIGUEL PAJUELO	351
-----------------------------------	-----

TEMA 18

PROCESOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS, IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS, ESTATUTOS Y TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS

FRANCISCO DE MIGUEL PAJUELO	355
-----------------------------------	-----

	<u><i>Página</i></u>
1. El proceso de conflictos colectivos. Demandas y legitimación	355
2. Impugnación de convenios colectivos	357
3. Impugnaciones relativas a los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o a su modificación	358
4. Proceso de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.....	359

TEMA 19

LAS RESOLUCIONES PROCESALES: TIPOS Y MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

FRANCISCO DE MIGUEL PAJUELO	363
1. Recursos contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos	363
1.1. <i>Recurso de reposición</i>	363
1.2. <i>Recurso de revisión</i>	366
1.3. <i>Recurso de queja</i>	366
2. El recurso de suplicación	367
2.1. <i>Resoluciones recurribles</i>	368
2.2. <i>Motivos del recurso</i>	371
2.3. <i>Tramitación</i>	374
2.4. <i>Terminación del Recurso</i>	377
3. Recurso de casación ordinario.....	378
3.1. <i>Resoluciones recurribles. Artículo 206.1 LRJS</i>	379
3.2. <i>Motivos del recurso</i>	379
3.3. <i>Tramitación</i>	380
3.4. <i>La sentencia. Artículo 215 LRJS</i>	382
4. El recurso de casación para la unificación de doctrina (RCUD).....	382
4.1. <i>La modalidad ordinaria</i>	382
4.2. <i>Unificación de doctrina en defensa de la legalidad. Artículo 219.3 LRJS</i>	388

	<u>Página</u>
5. La revisión de sentencias y laudos arbitrales firmes	389
6. El proceso de error judicial	391

TEMA 20

LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS Y DEMÁS TÍTULOS EJECUTIVOS

FRANCISCO DE MIGUEL PAJUELO	393
1. Introducción	393
2. Normas generales de la ejecución	394
2.1. <i>Principios generales.</i>	394
2.2. <i>Las partes en la ejecución</i>	396
2.3. <i>Solicitud y despacho de la ejecución</i>	397
2.4. <i>Plazos para solicitar la ejecución.</i>	398
2.5. <i>Cuestiones incidentales</i>	399
2.6. <i>Ejecución parcial.</i>	400
2.7. <i>Transacción en la ejecución</i>	400
2.8. <i>Extensión de efectos</i>	401
3. La ejecución dineraria.	404
3.1. <i>Solicitud y despacho de la ejecución</i>	404
3.2. <i>El embargo.</i>	406
3.3. <i>Realización de los bienes embargados</i>	408
3.4. <i>Pago a los acreedores</i>	409
4. De la ejecución de las sentencias firmes de despido	410
5. Ejecución de sentencias frente a entes públicos	412
6. La ejecución provisional	413
6.1. <i>Sentencias condenatorias al pago de cantidades</i>	413

	<i><u>Página</u></i>
6.2. <i>Sentencias condenatorias en materia de Seguridad Social...</i>	414
6.3. <i>Ejecución provisional de las sentencias de despido (artículos 297 a 302 LRJS)</i>	415
6.4. <i>Ejecución provisional de sentencias condenatorias recaídas en otros procesos</i>	415

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de León*

SUMARIO: 1. LA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO Y SUS DIVERSAS VARIEDADES. 1.1. *Movilidad funcional*. 1.1.1. Movilidad en el grupo profesional. 1.1.2. Movilidad con desempeño de funciones superiores o inferiores a las del grupo. 1.2. *Modificación sustancial de condiciones de trabajo*. 1.2.1. Delimitación conceptual. 1.2.2. Procedimiento de modificaciones individuales. 1.2.3. Procedimiento de modificaciones colectivas. 1.2.4. Opciones de la persona trabajadora frente a la modificación sustancial de condiciones. 1.3. *Movilidad geográfica*. 1.3.1. Movilidad de mutuo acuerdo. El trabajo en centros móviles o itinerantes. 1.3.2. Movilidad en interés de la persona trabajadora. 1.3.3. Movilidad por voluntad unilateral de la empresa. 1.3.3.1. Movilidad al margen de lo dispuesto en el art. 40 ET. 1.3.3.2. Movilidad por razones empresariales: traslado y desplazamiento. a) Normas comunes. b) Traslados individuales. c) Traslados colectivos. d) Desplazamientos. 1.4. *Transmisión de empresa*. 1.4.1. El supuesto de hecho de la sucesión de empresa. 1.4.2. Efectos sobre el contrato de trabajo y la relación de Seguridad Social. 1.4.3. Efectos de la transmisión sobre las relaciones colectivas. 1.4.3.1. Derechos de información y consulta a la representación legal de los trabajadores. 1.4.3.2. Vigencia de convenio colectivo de la entidad transmitida. 1.4.3.3. Mantenimiento del mandato de los representantes de los trabajadores en la entidad transmitida. 2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO (REDUCCIÓN DE JORNADA) Y EXCEDENCIAS. 2.1. *Concepto y características o efectos de la suspensión*. 2.2. *Causas de suspensión y su dinámica*. 2.3. *Las excedencias*. 2.3.1. Excedencia forzosa. 2.3.2. Excedencia voluntaria. 2.3.3. Excedencia por cuidado de hijos y familiares. 3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO. 3.1. *Aspectos generales*. 3.2. *El despido disciplinario*. 3.2.1. Causas. 3.2.2. Forma y efectos. 3.2.3. Revisión y efectos. 3.2.3.1. Despido procedente. 3.2.3.2. Despido improcedente. 3.2.3.3. Despido nulo. 3.3. *El despido objetivo*. 3.3.1. Causas. 3.3.2. Forma y efectos. 3.3.3. Revisión y efectos. 3.3.3.1. Despido procedente. 3.3.3.2. Despido improcedente. 3.3.3.3. Despido

nulo. 3.4. *El despido colectivo*. 3.4.1. Concepto. 3.4.2. Causas. 3.4.3. Procedimiento. 3.4.3.1. Iniciación y comunicación. 3.4.3.2. Período de consultas. 3.4.3.3. Obligaciones específicas, convenios especiales y aportaciones al Tesoro Público. 3.5. *Efectos y revisión*. 3.6. *Despido por fuerza mayor*. 3.7. *Extinción por mutuo acuerdo de las partes y causas válidamente consignadas en el contrato*. 3.7.1. Extinción por cumplimiento del término. 3.7.2. Extinción por cumplimiento de la condición resolutoria. 3.7.3. Extinción por mutuo acuerdo. 3.8. *Extinción por decisión del trabajador*. 3.8.1. Dimisión. 3.8.2. Resolución causal. 3.8.3. Abandono. 3.9. *Extinción por muerte, jubilación, incapacidad del empresario, extinción de su personalidad jurídica y proceso concursal*. 3.10. *Extinción por muerte, jubilación o incapacidad del trabajador*.

1. LA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO Y SUS DIVERSAS VARIEDADES

Como contrato de ejecución continuada, el de trabajo admite durante su desarrollo las variaciones necesarias que, a partir de un régimen jurídico flexible, permitan acomodar las condiciones inicialmente acordadas a las cambiantes circunstancias en presencia.

Entre estas vicisitudes, y además de la suspensión temporal de la relación, la pluralidad de modificaciones que puede admitir a lo largo de su vida, con independencia de si obedecen a la iniciativa de las partes del contrato, a un acuerdo colectivo, a la iniciativa de la persona trabajadora o —y en particular— a la voluntad de quien proporciona el empleo, encuentran en la norma cuatro institutos fundamentales para recoger sus expresiones más características: movilidad funcional, modificación sustancial de condiciones, movilidad geográfica y transmisión de empresas.

Al lado de estas variaciones objetivas o subjetivas, cabrá dar cuenta bien de otras vicisitudes de más enjundia que suponen la interrupción de la relación laboral bajo la forma de suspensión o excedencias o bien su extinción, con la consiguiente cesación de las obligaciones que derivan del contrato.

1.1. MOVILIDAD FUNCIONAL

A entender como el cambio a tareas o actividades profesionales distintas de las convenidas, cuando esta reasignación no obedece al acuerdo de las partes, sino a la decisión unilateral de la empresa impuesta a la persona trabajadora, se estará ante lo que cabría calificar como una muestra emblemática de la utilización más flexible de la fuerza del trabajo. El art. 39 ET permite diferenciar un doble supuesto de movilidad funcional: de un lado, la «ordinaria», o acaecida dentro del grupo profesional al que está adscrito la persona afectada; de otro, la que supone una encomienda temporal de funciones superiores o inferiores a las propias de su grupo.

1.1.1. Movilidad en el grupo profesional

La empresa disfruta de plena libertad para acordar la movilidad de la persona trabajadora dentro de su grupo profesional con tan solo atender a los siguientes límites:

1. Posesión de las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la concreta actividad encomendada (art. 39.1 ET). Lo cual impide asignar funciones cuyo desempeño requiera la posesión de una cualificación oficial de la que se carece.
2. Ajuste al sistema de clasificación establecido por convenio o, en su defecto, por acuerdo aplicable a la empresa. En la práctica, ello supone atender al grupo profesional, salvo pacto de polivalencia funcional por virtud del cual la persona trabajadora asuma la realización de labores que pueden corresponder a varios grupos profesionales [STS 13 julio 2021 (RJ 2021, 3806)]; o, a la inversa, que, también mediante acuerdo entre las partes, se ciña de manera expresa la prestación únicamente a algunas funciones del grupo profesional asignado (art. 22.4 ET).
3. Respeto, en todo caso, a la dignidad de la persona trabajadora y a sus derechos fundamentales; no pudiendo, por consiguiente, utilizarla como vía para relegarla injustificadamente (pues resultaría discriminatorio, STC 79/2004, de 5 de mayo), o como represalia por reclamaciones laborales [en tanto afectaría a la garantía de indemnidad, y con ello a la tutela judicial efectiva, STC 298/2005, de 21 de noviembre].
4. Cuando el destino lo sea a realizar funciones diversas a las habituales, no cabrá invocar las causas de despido objetivo vinculadas a la ineptitud sobrevenida o falta de adaptación a esas labores distintas a las habituales (art. 39.3 ET).
5. No cabrá movilizar, tampoco, si las nuevas funciones pudieran poner en peligro la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, el art. 25.1 LPRL establece que «los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo».
6. En fin, y en cuanto respecta al salario, el art. 39.3 ET establece que la persona afectada ostentará el derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

1.1.2. Movilidad con desempeño de funciones superiores o inferiores a las del grupo

Con exigencia, siempre, de razones técnicas y organizativas en interés de la empresa, así como circunscrita su licitud al tiempo imprescindible para atenderlas (art. 39.2 ET), comparte con la movilidad ordinaria los límites significados, excepto —lógicamente— el referido al grupo profesional. Añade la exigencia formal de comunicar los cambios y sus razones a la representación de las personas trabajadoras, con anterioridad o inmediatamente a continuación de la efectividad de la medida modificativa, bajo el riesgo de tener que hacer frente a la sanción administrativa por la infracción grave prevista en el art. 7.7 LISOS.

En el supuesto de trabajos de categoría inferior, la norma establece que la persona afectada no debe sufrir perjuicio por el cambio, conservando a tal fin la remuneración de origen (con excepción de los complementos de puesto de trabajo); por el contrario, y a partir de cuanto dispone el art. 39.3 ET, si el cambio lo es a tareas o actividades de un grupo superior, operará la norma general y la retribución será la correspondiente a las funciones efectivamente realizadas, siempre y cuando entren de lleno en el grupo superior y por el tiempo en que así se lleven a cabo (STS 10 febrero 2016), que bien podría ser indeterminado, siempre sin perjuicio de que pudiera concurrir, o no, lo previsto a renglón seguido (STS 28 enero 2020, rec. 2851/2017).

Para el supuesto de encomienda de estas funciones superiores al grupo se introduce la previsión específica a partir de la cual, cuando sean desempeñadas por un período superior a 6 meses durante un año, o a 8 durante dos años (referentes temporales disponibles por convenio colectivo para establecer otros distintos), cabrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones realizadas: lo primero, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo; lo segundo, conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables a la empresa (art. 39.2 ET).

El art. 39.4 ET contiene una norma de cierre a cuyo tenor el cambio de funciones distintas de las pactadas que no aparezca incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo entre las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo [a las cuales equivalen, por ejemplo, las determinadas en un laudo, dada la aquiescencia de las partes en someterse a arbitraje (STS 14 abril 2003)].

1.2. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Además de los cambios estrictamente temporales y de menor intensidad que recogen los supuestos de movilidad funcional, y cuantos otros provengan de modificaciones legales, deriven de convenio colectivo u obedezcan al acuerdo entre las partes, la voluntad unilateral de la empresa puede actuar como factor

desencadenante de cambios más profundos en la relación laboral. A ellos, y no al resto, alude la regulación recogida en el art. 41 ET (SSTS 26 abril 2006, 26 noviembre 2015), cuyo contenido puede ser glosado en los siguientes aspectos.

1.2.1. Delimitación conceptual

De conformidad con cuanto establece la norma, estos cambios trascendentes o esenciales habrán de quedar referidos a la amplia enumeración de condiciones que enuncia, para comprender, «entre otras», algunas de las siguientes materias: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento y funciones asignadas al trabajador.

Además de no ser una lista cerrada, sino abierta (STS 9 abril 2001, rec. 4166/2000), procederá aclarar que:

1. No todas las modificaciones que afectan a las condiciones de trabajo mentadas se regulan por el art. 41 ET, pues bien pudiera suceder que no alcancen la intensidad necesaria para ser calificadas como sustanciales (STS 11 julio 2007), conforme de manera expresa se recoge para la modificación funcional, sometida a este procedimiento solo en cuanto exceda «de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 3 de esta Ley». De este modo, la condición no es lo sustancial, sino que tal calificativo ha de ser aplicado a la modificación (STS 22 noviembre 2005), bien objetivamente por su entidad (STS 24 enero 2017), bien desde un plano subjetivo por sus consecuencias para los trabajadores (STS 29 noviembre 2017), ya, en fin, por su propia duración (STS 18 diciembre 2013, rec. 2566/2012).
2. Por otro lado, y aun cuando son materialmente modificaciones sustanciales, quedan sometidas a un procedimiento específico la movilidad geográfica (remisión del art. 41.7 al art. 40 ET), los cambios subjetivos que dan lugar a la transmisión de empresa (art. 44 ET), las reducciones temporales de jornada motivadas por causas empresariales (a las cuales se aplica el procedimiento previsto para las suspensiones del contrato del art. 47 ET), cuantas modificaciones colectivas acaezcan en el seno de un concurso (art. 57 ET en relación con arts. 169 y ss. RDLegislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Concursal —LC—) y la inaplicación del régimen de condiciones previstas en convenio colectivo, es decir, lo que por lo común se viene a conocer como «descuelgue de convenio» (arts. 41.6 y 82.3 ET).

A partir de esta última previsión, queda claro que las modificaciones sustanciales sólo pueden venir referidas a condiciones contempladas en contrato, disfrutadas en virtud de una decisión unilateral de la empresa de eficacia colectiva o recogidas en acuerdos o pactos colec-

tivos (incluidos los convenios extraestatutarios), pero nunca a condiciones establecidas en un convenio colectivo celebrado al amparo de lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Hay cambios tan profundos que no cabe considerarlos como una mera modificación sustancial de condiciones, sino que procederá valorarlos con un auténtica alteración de régimen o novación contractual, precisando de la aceptación voluntaria por la persona afectada (STS 11 abril 2005, rec. 143/2004). Así sucede, entre otros supuestos, cuando se pretende alterar la naturaleza común o especial de la relación, cambiar un contrato indefinido por uno temporal, transformar el contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial, y viceversa [art. 12.4 e) ET] o convertir un contrato ordinario en un trabajo a distancia.

3. La modificación ha de ser «de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos sustanciales de la relación laboral, pasando a ser otros distintos de modo notorio» (STS 9 abril 2001). La norma añade una exigencia causal como justificación a tan profunda transformación, situada en la concurrencia de «probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción», considerando como tales «las que estén relacionadas con la competitividad, productividad y organización técnica o del trabajo la empresa» (art. 41.1 ET). En breve, un concepto lo suficientemente amplio como para admitir cualquier motivo que contribuya a mejorar la situación de la empresa desde cualesquiera de sus puntos de vista, quedando únicamente excluidas cuantas obedezcan a una decisión arbitraria o caprichosa de quien proporciona empleo por no ser idóneas, adecuadas o proporcionales al fin perseguido (STS 19 septiembre 2017).

Así concebidas, su implantación varía en función del carácter individual o colectivo de la modificación:

Habrán de ser consideradas como colectivas las que afecten, dentro de un período de 90 días, al menos a 10 personas trabajadoras en empresas de hasta 100, al 10% en empresas que ocupen entre 100 y 300, o a 30 en empresas que ocupen más de 300 (art. 41.2 ET). La referencia para efectuar el cómputo siempre lo es a la empresa, sin la alternativa prevista en los despidos colectivos al centro de trabajo (STS 19 noviembre 2019, rec. 1253/2017).

Por debajo de los umbrales mencionados serán consideradas individuales. Ahora bien, cuando una empresa realice modificaciones individuales reiteradas en periodos sucesivos de 90 días y en número o porcentajes inferiores a los mencionados sin que concurren causas nuevas que lo justifiquen, la norma considera que cuantas excedan de las referencias establecidas habrán de ser consideradas en fraude de ley y declaradas nulas y sin efecto (art. 41.3 ET).

1.2.2. Procedimiento de modificaciones individuales

Si los cambios son individuales, para su operatividad basta con que la empresa notifique su decisión a la persona afectada y a la representación legal de las personas trabajadoras en la entidad con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad (art. 41.3 ET), debiendo entender —aun cuando no lo precise la norma— que la notificación habrá de serlo por escrito, con indicación de los motivos y la fecha de efectos. La falta de información a la representación no vicia de nulidad a la decisión empresarial, pero puede dar lugar a una sanción administrativa por falta grave (apartados 6 y 7 del art. 7 LISOS).

1.2.3. Procedimiento de modificaciones colectivas

Sin perjuicio de los procedimientos específicos que pudieran establecerse en convenio colectivo, la modificación colectiva habrá de ir precedida de un período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras, de duración no superior a 15 días. Supondrá una negociación presidida por el principio de buena fe y ordenada a probar las causas motivadoras de la decisión empresarial, así como a intentar conseguir un acuerdo (que no es requisito imprescindible para la efectividad de la modificación [STS 6 octubre 2009 (rec. 3012/2008)] a partir de medidas que tiendan a evitar o reducir sus efectos, así como atenuar sus consecuencias para las personas afectadas (art. 41.4 ET).

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, integrada por un máximo de 13 miembros en representación de cada una de las partes, teniendo presente que, de existir varios centros de trabajo, su actuación quedará circunscrita a aquellos que estén afectados; si se tratara de grupos de empresa, se sustanciará empresa por empresa [STS 20 enero 2015].

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que ostenten la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo implicados, en cuyo caso representarán a todos cuantos trabajan en aquellos. En su defecto, rigen las siguientes reglas:

1. Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de las personas trabajadoras, estas podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por personas trabajadoras de la propia empresa y elegidas por estas democráticamente o a una comisión de igual número de componentes a designar, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al cual pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para

formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo que le fuera de aplicación.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, la empresa podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrada, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrada tenga carácter intersectorial o sectorial

2. Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá, en primer lugar, al comité inter-centros, siempre y cuando tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación. De no concurrir esta situación, a una comisión representativa a constituir de acuerdo con las siguientes reglas:
 - Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representación legal de las personas trabajadoras, la comisión estará integrada por estas.
 - Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representación legal de las personas trabajadoras y otros no, la comisión estará integrada únicamente por la de los centros que cuenten con dichos delegados de personal o miembros del comité de empresa. Y ello salvo que quienes integran la plantilla de los centros que no cuentan con representación legal opten por designar una comisión *ad hoc*, en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por miembros de la representación legal y por miembros de tales comisiones, en proporción al número de personas trabajadoras que representen. En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras opten por no designar la comisión, se asignará su representación a los correspondientes a centros de trabajo afectados que cuenten con ella, en proporción al número de personas trabajadoras que representen.
 - Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representación, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas al efecto en los centros de trabajo afectados, en proporción al número de personas trabajadoras que representen.

La comisión representativa de los que trabajan deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento

de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá notificar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a su representación la intención de iniciar el procedimiento obediente a este concreto fin. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de 7 días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representación legal de las personas trabajadoras, circunstancia bajo la cual será de 15 días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del período de consultas a la representación legal de las personas trabajadoras. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del período de consultas; su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará nunca la ampliación de la duración máxima prevista en la norma.

Dado el objeto específico de las consultas arriba significadas, la documentación a aportar será la necesaria tanto para acreditar las causas como para justificar la entidad de las medidas adoptadas y su repercusión sobre quienes trabajan [STS 9 noviembre 2015].

El período podrá concluir (además de cuando así lo decidan las partes, sustituyéndolo por el procedimiento de mediación o arbitraje que le sea de aplicación y desarrollado en el plazo máximo señalado para las consultas —art. 41.4 ET—) mediante acuerdo o sin acuerdo.

El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras o, cuando procediera, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa, siempre que, en ambos supuestos, representen a la mayoría de las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados. La existencia de tal pacto entre las partes llevará a presumir la concurrencia de las causas justificativas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión (STS 8 junio 2021).

De no alcanzarse acuerdo, la empresa recupera la potestad de decisión unilateral y podrá adoptar la medida después de la finalización del período y previa notificación a las personas trabajadoras, produciendo efectos en el plazo de los 7 días siguientes al de comunicación de tal propósito. Contra esta decisión cabrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual que asiste a cada una de las personas afectadas. La interposición de demanda de conflicto colectivo suspenderá la tramitación de las acciones individuales hasta su resolución (art. 41.5 ET y 138.4 LRJS).

1.2.4. Opciones de la persona trabajadora frente a la modificación sustancial de condiciones

Frente a la decisión de quien proporciona empleo, tanto si la modificación es individual como colectiva, la reacción de quien trabaja (al margen, por tanto, de la eventual impugnación colectiva cuando la modificación tenga tal naturaleza) conduce a una triple posibilidad:

- Aceptar la medida, adaptándose a los cambios que se le imponen.
- Impugnar la decisión ante la jurisdicción social dentro de los 20 días hábiles siguientes a la notificación (art. 59.4 ET) o, como precisa la jurisprudencia, desde la constancia fehaciente de tal notificación [STS 27 julio 2021 (RJ 2021,3999)]; plazo que habrá de ser considerado a todos los efectos como de caducidad [STS 12 enero 2017]. Con ello se abrirá el proceso laboral especial regulado en el art. 138 LRJS, cuya sentencia calificará la medida como justificada o injustificada en atención a la concurrencia (o no) de causa acreditativa y de las razones invocadas. Procederá declarar la nulidad de la decisión si se considera que ha sido adoptada en fraude de ley, eludiendo las normas relativas al período de consultas, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación o se produzca con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas de la persona interesada, incluidos —cuando así tal fuera la situación— los demás supuestos que comportan lesión de los derechos de conciliación de responsabilidades laborales y familiares (art. 138.7 LRJS). De calificar la medida como injustificada o nula, ordenará que la persona trabajadora (quien ha de continuar prestando servicios hasta tanto se resuelva el asunto) sea repuesta en sus anteriores condiciones; de considerarla justificada, la persona afectada puede aceptar la medida o extinguir su contrato, concediéndole a tal efecto el plazo de 15 días.

A pesar de que las anteriores son las reglas de orden, la norma procesal contempla dos variantes: de un lado, si la empresa incumple la obligación de reintegrar a la persona trabajadora en sus anteriores condiciones, o lo hace de manera irregular, a esta únicamente le asistirá la opción de solicitar la extinción del contrato con derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente (art. 138.8 LRJS); de otro, y cuando la sentencia hubiere declarado la nulidad, se impondrá de manera inexorable la reintegración en las condiciones precedentes, salvo si la persona interesada prefiriera la opción por la extinción indemnizada (art. 138.9 LRJS).

- La última de las alternativas pasa, precisamente, por resolver el contrato, siempre y cuando quede probado el carácter sustancial de la modificación (en caso contrario no habrá lugar más que a un desisti-

miento) y se acreditara como condición imprescindible un perjuicio relevante (STS 18 octubre 2016). Otorgará, bajo tales condicionantes, el derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, con un máximo de 9 mensualidades (art. 41.3 ET).

Si comportara un perjuicio grave o cualificado (por afectar a la dignidad de la persona trabajadora, por negativa de la empresa a la reintegración tras la declaración de la modificación como justificada o dada la opción del trabajador por la rescisión, previa calificación de la medida como nula), la indemnización será la de 33 días de salario por año de servicio con tope de 24 mensualidades (arts. 50 ET y 138.8 y 9 LRJS).

1.3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

En el marco de las relaciones laborales se contempla, bajo tan amplia denominación, la modificación del lugar donde la persona trabajadora realiza su prestación como condición específica de trabajo.

En atención al origen de la medida o decisión, cabrá ordenar los tipos de movilidad geográfica según obedezcan al mutuo acuerdo entre las partes, se produzcan en interés de la persona trabajadora u obedezcan a la iniciativa unilateral de la empresa. En esta última variante, a su vez, procederá diferenciar entre, por una parte, la movilidad geográfica «ordinaria», o sin cambio de residencia; por otra, la «esencial» y que entraña un cambio de residencia, bien temporal (desplazamientos), bien presumiblemente permanente (traslados con, a su vez, una variante individual o colectiva), que es de la que se ocupa fundamentalmente el art. 40 ET.

Al margen habrán de ser considerados los supuestos de movilidad fuera del territorio español. Sin perjuicio de que, con mucha frecuencia, tal movilidad tenga lugar y se rija por el acuerdo entre las partes; si nada se hubiera pactado procederá estar a los límites previstos para la aplicación de la norma española en los arts. 1.4 ET y 10.6 CC. Reglas específicas rigen para el desplazamiento transnacional en el seno de la Unión Europea, recogidas en la Ley 45/1999, de 29 de noviembre.

1.3.1. Movilidad de mutuo acuerdo. El trabajo en centros móviles o itinerantes

Las modificaciones de lugar de trabajo acordadas entre empresa y persona trabajadora al celebrar el contrato o en un momento posterior se rigen, sin mayores limitaciones, por las reglas civiles de contratación. Como tales habrán de contemplarse no solo los compromisos de movilidad asumidos por quien trabaja desde el comienzo de la relación, sino —y en particular, por venir expre-

samente excluidos de la aplicación del art. 40 ET (STS 14 octubre 2004)— los referidos a quienes han sido «contratados específicamente para prestar sus servicios en centros móviles o itinerantes», dando a entender que en este caso la movilidad obedece, siempre, a un consenso previo (STS 12 abril 1996).

1.3.2. Movilidad en interés de la persona trabajadora

El art. 40 ET contempla tres supuestos en los cuales la ley concede un derecho a la persona trabajadora a la movilidad geográfica:

- El conocido como «derecho de consorte», o «derecho de reagrupamiento familiar», en tanto al cónyuge de la persona trasladada (no si simplemente desplazada) le viene conferido el derecho a un puesto en la misma localidad, siempre y cuando concurren dos requisitos: prestar servicios en la misma empresa y que exista vacante disponible en tal lugar de destino (art. 40.3 ET).
- Las víctimas de violencia de género y las víctimas de terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo e ir a otra localidad, para de esta forma hacer efectiva su protección o asistencia social integral, ostentan un derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente durante un período inicial de 6 meses quedándole reservado el puesto de trabajo que ocupaban. A su término, podrán volver a su puesto anterior o continuar en el nuevo, pero ya sin derecho de reserva. Condición imprescindible es que la empresa tenga vacante en cualquiera otro de sus centros, quedando obligada, para la efectividad del derecho, a comunicar a las personas afectadas los puestos disponibles existentes en dicho momento o los que se pudieran producir en un futuro.
- Los discapacitados que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad tratamientos de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionadas con su discapacidad tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en cualquiera de sus centros de trabajo situados en una localidad en la cual sea más accesible dicho tratamiento, bajo los condicionantes expuestos para las víctimas de violencia de género y de terrorismo.

1.3.3. Movilidad por voluntad unilateral de la empresa

Una primera y elemental ordenación de la movilidad geográfica a iniciativa de la empresa ha de llevar a separar entre las modalidades contempladas en el art. 40 ET y aquellas no recogidas en este precepto.

1.3.3.1. Movilidad al margen de lo dispuesto en el art. 40 ET

Como tal cabrá considerar tres supuestos de singular relieve:

- El más frecuente viene referido a aquella que no exige cambio de residencia de la persona trabajadora, la cual podrá ser adoptada por la empresa al amparo del poder de dirección que le reconoce el art. 20 ET (STS 12 julio 2016). El problema radicarán en determinar cuándo es exigible o no un cambio de residencia, lo cual, salvo si el convenio colectivo proporcionara reglas precisas al respecto (algo no muy frecuente), dependerá fundamentalmente de la distancia del nuevo lugar de trabajo respecto al domicilio, sin descartar otras variables como pudieran ser los medios de locomoción o las facilidades para el desplazamiento, que habrán de ser valoradas caso por caso [STS 29 abril 2021 (RJ 2021,2362)].
- Igual exclusión juega respecto de los traslados que tengan origen en el poder disciplinario, para los cuales rigen las reglas generales sobre la facultad sancionadora de quien proporciona empleo (art. 58 ET).
- En fin, procederá atender a lo dispuesto en los arts. 169 y ss. LC respecto de las empresas que hubieran sido declaradas en concurso.

1.3.3.2. Movilidad por razones empresariales: traslado y desplazamiento

Cuando el interés empresarial conlleva la necesidad de que una, varias o todas las personas trabajadoras (supuesto, este último, de traslado y/o cierre del centro de trabajo) deban cambiar la residencia para poder seguir prestando sus servicios con normalidad, se asiste al cambio sustancial de lugar al cual dedica su atención preferente el art. 40 ET. El precepto se ocupa de ordenar algunos elementos comunes a estas modalidades de movilidad unilateral, así como de trazar una doble distinción: en primer lugar, según el cambio de domicilio sea temporal, para dar lugar a un desplazamiento, o permanente, origen de un traslado; en segundo término, y en referencia a este último, para diferenciar entre el traslado individual y el colectivo.

a) Normas comunes

Como regulación común a estos supuestos de cambio de domicilio por motivos empresariales cabrá reseñar la exigencia de causalidad y la prioridad de permanencia de quienes ostentan la representación de las personas trabajadoras:

- Respecto a las causas, el art. 40 ET, ajustándose al modelo general de las modificaciones sustanciales, estima preciso invocar razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen,

considerando como tales las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo de la empresa, así como —y es un añadido específico— las contrataciones referidas a la propia actividad (art. 40.1 y 6 ET).

- Por cuanto hace a la posición de la representación legal de las personas trabajadoras, el art. 40.7 ET (y, por extensión, el art. 10.3 LOLS para los delegados sindicales) les reconoce prioridad de permanencia en los puestos no afectados por traslados o desplazamientos (siempre dentro del límite de su grupo profesional), añadiéndose que por convenio colectivo o acuerdo alcanzado en período de consultas cabrá establecer la prioridad de permanencia de otros colectivos, tales como quienes tienen con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

b) Traslados individuales

De manera semejante a lo que ocurre con las modificaciones sustanciales, en los supuestos de traslados la norma distingue dos procedimientos en atención a su carácter individual o colectivo, acudiendo a tal efecto a los mismos parámetros numérico-temporales (art. 40.2 en relación con art. 41.2 ET), por lo que procede remitir a lo *supra* expuesto, con la sola advertencia de que aquí obra la especialidad de calificar también como colectivos a los que afectan a la totalidad de las personas trabajadoras del centro, siempre y cuando este ocupe a más de 5 (art. 40.2.1º ET).

Como requisito formal se exigirá la notificación de la decisión a la persona trabajadora designada y a su representación legal con una antelación mínima de 30 días a la de la fecha de efectos.

Recibida la comunicación, la persona afectada dispone de una triple alternativa:

- Aceptar el traslado, en cuyo caso habrá de percibir una compensación por los gastos que deba soportar, tanto propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que convengan las partes, respetando (cuando se hubieran contemplado, lo cual no es muy frecuente) los límites mínimos establecidos en el convenio colectivo de aplicación (STS 24 septiembre 2013).
- Si está disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnar tal orden ante el Juzgado de lo Social, «sin perjuicio de la ejecutividad del traslado» (esto es, sin suspender la orden empresarial de movilidad), presentando demanda a estos efectos en el plazo de caducidad de 20 días hábiles, a contar desde la notificación fehaciente, que pondrá en marcha el proceso especial previsto en el art. 138 LRJS.

- El procedimiento concluirá mediante sentencia, la cual declarará si el traslado es justificado, injustificado (en cuyo caso ordenará la reincorporación del afectado a su centro de origen) o nulo en los mismos términos y con iguales consecuencias que se expusieron en el supuesto de modificaciones sustanciales, incluidas las dinámicas de reincorporación al centro de origen y la facultad de resolución indemnizada (art. 40.1.3º ET).
- En fin, idéntica es también la posibilidad de optar por resolver el contrato. En esta ocasión, empero, sin necesidad de acreditar perjuicio alguno, pero con igual derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades. A pesar de la confusa regulación contenida en el (art. 40.1.4º ET), será perfectamente posible —*ex* art. 138.7 LRJS— plantear primero la impugnación judicial y, si esta fracasa, optar por la rescisión contractual (STS 21diciembre 1999).

c) Traslados colectivos

El carácter colectivo del traslado conduce a un procedimiento de consultas de duración no superior a 15 días, bajo el régimen previsto para el resto de las modificaciones sustanciales, según recoge el art. 40.2 ET. Tan solo cabrá reseñar dos peculiaridades: de un lado, la apertura del período de consultas habrá de ser notificada a la autoridad laboral; de otro, el acuerdo no lleva a presumir legalmente la concurrencia de las causas justificativas de la medida de movilidad.

Finalizado el período de consultas, la empresa habrá de informar a las personas trabajadoras y a su representación sobre la decisión que va a adoptar. Si mantiene su intención inicial, la notificación del traslado habrá de realizarla con 30 días de antelación, como mínimo, a su fecha de efectos. Recibida la comunicación, no importa si la obra acuerdo o no con la representación legal, a la persona trabajadora se le abren las tres opciones expuestas para los traslados individuales: aceptarlo, resolver el contrato o impugnar la medida, con la especialidad de que la impugnación legal podrá realizarse también por la representación legal planteando conflicto colectivo (STS 28 septiembre 2012); si el procedimiento colectivo concurriera con las acciones individuales de los afectados, estas últimas quedarán paralizadas a resultas de la tramitación de aquel.

d) Desplazamientos

Vienen a ser concebidos como cambios de destino de menor intensidad para quien trabaja y su familia, no en vano conllevan la residencia en localidad distinta del domicilio habitual por un período que a lo sumo alcanzará un año. Lejos, por tanto, de cualquier idea de una cierta permanencia (STS 17 febrero 2000), pues

los desplazamientos cuya duración en un período de 3 años exceda de 12 meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados (art. 40.6 *in fine* ET).

La persona interesada deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, la cual no podrá ser inferior a 5 días laborales en el caso de desplazamientos de duración superior a 3 meses.

Aceptada la orden de movilidad, la empresa habrá de abonar al trabajador los gastos de viajes y dietas. En cuantos tengan una duración superior a 3 meses, la persona afectada tendrá derecho, también, a un permiso de 4 días laborales en su domicilio de origen (sin computar como tales los de viaje) por cada 3 meses de desplazamiento, corriendo tales gastos a cargo de quien proporciona empleo.

Descartada la posibilidad en estos casos de acudir a una resolución indemnizada, contra la orden de desplazamiento cabrá recurrir judicialmente en los mismos términos que contra la orden de traslado.

1.4. TRANSMISIÓN DE EMPRESA

Al lado de los cambios objetivos significados, el ordenamiento laboral considera que la obligación asumida por quien trabaja es personalísima y, por ende, exige su cumplimiento de manera directa, sin posibilidad —en principio— de encargo o delegación en otra persona. Admite con amplitud, en cambio, la novación subjetiva en la persona del empleador, haciendo que las obligaciones laborales sean atendidas de manera automática cuando cambie el titular de la empresa, incluso aunque la persona trabajadora no lo deseara (STS 14 febrero 2011).

1.4.1. El supuesto de hecho de la sucesión de empresa

La regulación de esta sustitución en el titular de la empresa aparece recogida en el art. 44 ET, el cual considera que tiene lugar cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados para llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria (art. 44.2). Precisa, a este respecto, que el objeto de transmisión podrá venir dado por una «empresa», «centro de trabajo» o «unidad productiva autónoma», pues lo importante es, a la postre, la viabilidad en la continuidad del negocio a través de esa entidad reconocible tras la sustitución de una empresa por otra (STS 12 diciembre 2002).

Buena prueba de que la norma laboral únicamente toma en cuenta el efecto producido es que no se ocupa prácticamente en ningún momento de la forma o negocio jurídico bajo el cual ha acaecido tal circunstancia. Tan solo lo hace respecto a que lo transmitido presente entidad bastante para seguir actuando por sí

mismo en el tráfico mercantil como unidad de producción de bienes o servicios (STS 15 julio 2013).

Tres precisiones convendrán introducir a tal afirmación:

- En primer lugar, la sucesión puede producirse a partir de una transmisión *inter vivos*, pero también *mortis causa*, pues tanto el fallecimiento de la persona titular de la entidad como su jubilación o la declaración de incapacidad, que bien podrían dar lugar a una transmisión *inter vivos* tan solo es causa de extinción de las relaciones laborales si con él tiene lugar la finalización de la actividad de la empresa [art. 49.1 g) ET]. De existir alguien que continúe con ella, la subrogación ha de operar en la persona del nuevo titular, sin que constituya óbice para ello que una de las partes sea una Administración y decida privatizar una actividad, cambiar de concesionario o, incluso, revertir al ámbito público una actividad hasta ese momento gestionada en régimen privado [art. 130.3 Ley 9/2017, de 3 de noviembre, de Contratos del Sector Público — LCSP— (STS 28 enero 2022)].
- Como segunda consideración, procederá tener en cuenta que, si bien la transmisión de elementos patrimoniales constituye indicio de valor decisivo para apreciar una sucesión de empresas, dista de convertirse en un requisito *sine qua non*. Así lo recoge la jurisprudencia europea y española cuando sientan de manera concluyente y reiterada cómo, «en la medida en que, en determinados sectores en que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, ha de admitirse que dicha entidad puede mantener su identidad aun después de su transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea. En este supuesto, el nuevo empresario adquiere en efecto el conjunto organizado de elementos que le permitirá continuar las actividades o algunas actividades de la empresa cedente de forma estable» (STJCE 45/1997, de 11 de marzo, asunto *Süzen*, o STS 8 enero 2019).
- En último término, e incluso aunque no concurrieran los requisitos previstos en la ley (con particular atención a la transmisión de una entidad económica productiva), se venía considerando que la subrogación contractual podía tener lugar por otras vías, significativamente a través de convenio colectivo, imponiendo la asunción de personas trabajadoras en los supuestos de transmisión indirecta de contratos de obras y servicios, como limpieza o actividades de vigilancia y seguridad

(STS 27 febrero 2012, rec. 202/2010), en cuyo caso no operaría el régimen legal, sino el previsto en convenio (SSTS 7 abril 2016 y 9 mayo 2018). También cuando, en la contratación con las Administraciones Públicas y a través de las condiciones generales o particulares, se exigiera la asunción de personas trabajadoras vinculadas a la anterior empresa y llamadas a ejecutar las obras o servicios que fueran objeto de concesión (STS 20 abril 2018). Tal doctrina se ha tenido que revisar para acomodarla a la del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE de 11 de julio de 2018, asunto *Somoza Hermo*, C-68/17 o STS 28 enero 2022 [JUR 2022,53512]), sentándose cuatro premisas básicas: 1) El hecho de que la subrogación de plantilla sea consecuencia de lo previsto en convenio no resuelve el problema, pues la transmisión siempre ha de quedar referida a una entidad económica. 2) El concepto de entidad económica es, por tanto, el único que activa la subrogación en una transmisión, y a tal fin habrán de ponderarse las circunstancias concurrentes en cada caso; en concreto, lo importante será constatar que tenga lugar la asunción de una parte importante de la plantilla. 3) Por los motivos anteriores, en sectores donde la mano de obra constituya el elemento principal de la actividad empresarial, el conjunto de personas adscritas a la misma puede equivaler a una unidad económica cuyo cambio lleve a la subrogación, pero no de modo automático e incondicionado, sino examinando la prueba presentada sobre los hechos presentes en el supuesto concreto. 4) En sectores como la limpieza o la vigilancia, por consiguiente y a modo de ejemplo, se habrá de valorar de manera muy prioritaria el dato relativo al número o condición de quienes hayan sido asumidos por la nueva empresa empleadora.

1.4.2. Efectos sobre el contrato de trabajo y la relación de Seguridad Social

El art. 44.1 ET contiene dos reglas complementarias que recogen las consecuencias fundamentales a seguir de la transmisión de empresas: de un lado, el cambio de titularidad «no extinguirá por sí mismo la relación laboral»; de otro, se conservarán las condiciones laborales precedentes, al quedar subrogada la nueva empleadora tanto «en los derechos y obligaciones laborales», como en los generados en materia de Seguridad Social, «incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiera adquirido el cedente».

Este mandato legal, ordenado a favorecer la estabilidad en el empleo, llevará a apreciar que la negativa de la nueva empresa a mantener una relación laboral preexistente constituye despido (STS 7 diciembre 2009), incluso, en su caso, de carácter colectivo (STS 22 septiembre 2021). Tal consideración no impide, sin embargo, que cedente o cesionario puedan contemplar la necesidad de adop-

tar medidas laborales en relación con sus trabajadores con motivo de la transmisión. Ante este supuesto, quien tal pretenda deberá abrir (con suficiente antelación) un período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras sobre las medidas previstas y sus consecuencias, durante el cual las partes negociarán de buena fe con vistas a lograr un acuerdo, conforme establece el art. 44.9 ET. Previsión normativa a completar con aquella otra a cuyo tenor, si las medidas pretendidas consistieran en traslados y/o modificaciones sustanciales de carácter colectivo, el procedimiento a seguir se ajustará a cuanto disponen los arts. 40.2 y 41.4 ET.

Por último, y con la finalidad de ofrecer un mayor grado de protección a las personas afectadas por la transmisión (frente a eventuales maniobras elusivas patrimoniales), se impone, en las transmisiones *inter vivos*, la responsabilidad solidaria de la entidad cedente y la cesionaria por las obligaciones nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas [STS 14 marzo 2005 y STS 12 noviembre 2019, rec. 2693/2017]. Adicionalmente se contempla otra responsabilidad, también solidaria, que afectará a las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, pero únicamente cuando la cesión fuera declarada delito.

Regla especial rige respecto a la adjudicación de contratas en sector público, pues resulta necesario que los pliegos de cláusulas administrativas particulares recojan la obligación de la contratista anterior de responder de los salarios impagados a los afectados por la subrogación, así como de las cotizaciones devengadas y no abonadas a la Seguridad Social. De este modo, la nueva entidad contratista nunca asumirá ninguna obligación a este respecto, no en vano la Administración, una vez constatada la falta de pago, procederá a la retención a la contratista de las cantidades necesarias para garantizar la satisfacción de lo adeudado, sin devolución de la garantía hasta que tal se produzca (art. 130.6 LCSP).

Esta responsabilidad solidaria puede ser exigida durante un plazo de 3 años a contar desde la fecha de la transmisión (o desde que las personas trabajadoras tuvieron conocimiento de la misma). Tal plazo de prescripción del art. 44.3 ET no es singular y diverso al general de un año previsto en el art. 59.1 ET, sino que delimita temporalmente la responsabilidad solidaria entre la cedente y la cesionaria, fijando al efecto el plazo de actuación para el ejercicio de la acción que la persona trabajadora pudiera tener frente a la transmitente (STS 11 julio 2018); motivo por el cual la interrupción de la prescripción frente a la cedente opera también frente a la cesionaria (STS 10 enero 2019).

El art. 44 ET no regula directamente las consecuencias en materia de Seguridad Social, sino que remite a su normativa propia («sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social»), donde la regla es la responsabilidad solidaria entre la empresa actual y la anterior o sus herederos tanto frente

a las personas trabajadoras, como frente a las entidades gestoras y la caja única de la Seguridad Social. De este modo, lo recoge el art. 168.2 LGSS por cuanto hace a las prestaciones (STS 23 enero 2007 rec. 2097/2005), y también resulta de aplicación —*ex* art. 167.2 LGSS— respecto de las obligaciones de afiliación, altas, bajas y cotización, alcanzando a la totalidad de los derechos generados antes de la sucesión por cuanto afecta a la cotización (art. 142.1 LGSS), así como extendiéndose al recargo de prestaciones por aquellos incumplimientos de las normas de prevención de riesgos laborales previos a la transmisión (STS 25 febrero 2016).

En último término, procederá referirse a los cambios de titularidad que afecten a empresas declaradas en concurso, en cuyo caso procederá tener en consideración las reglas contenidas en la normativa especial (art. 57 ET); en concreto, y fundamentalmente, a lo recogido en los arts. 222 a 224 LC.

1.4.3. Efectos de la transmisión sobre las relaciones colectivas

La sucesión de empresas también conlleva obligaciones singulares en la vertiente colectiva de las relaciones laborales, que se extienden a los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras, así como a la posible continuidad del convenio colectivo que afectara a la entidad transmitida y del mandato que ostentaran los integrantes de la representación legal de los trabajadores en esta.

1.4.3.1. Derechos de información y consulta a la representación legal de los trabajadores

Además de las obligaciones de consulta ya significadas para cuando se pretendan alterar condiciones de trabajo al calor de la transmisión, el art. 44.6 ET contempla que cedente y cesionario deberán informar a la representación legal de las personas trabajadoras de sus trabajadores respectivas, afectados por el cambio de titularidad sobre la fecha, motivos y consecuencias jurídicas, económicas y sociales que para quienes trabajasen seguirán de la sucesión, así como de las medidas previstas como consecuencia de la misma.

De no haber representación legal, la información se facilitará directamente a las personas implicadas (art. 44.7). En todo caso, y respecto de la cedente, con suficiente antelación, y siempre con carácter previo a la transmisión; en el supuesto de la cesionaria con igual anticipación y, desde luego, antes de que las personas trabajadoras de su plantilla se vean afectadas en las condiciones de empleo y de trabajo a resultas de la transmisión (art. 44.8 1º ET). Previsión específica en torno a este aspecto temporal rige para el supuesto de fusión y escisión de sociedades, pues la información habrá de ser proporcionada al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de aprobar los respectivos acuerdos (art. 44.8.2º ET).

Para salvar cualquier duda, las empresas obligadas a informar o realizar las consultas habrán de asumir siempre tales deberes, incluso cuando se trate de filiales de grupos donde es la dirección del grupo quien adopta la decisión, pues cualquier justificación en el sentido de que aquella no les ha facilitado la información necesaria no habrá de ser tomada en consideración (art. 44.10 ET).

El incumplimiento de estos deberes de información aparece tipificado como infracción grave (art. 7.11 LISOS).

1.4.3.2. Vigencia de convenio colectivo de la entidad transmitida

De conformidad con cuanto establece el art. 44.4 ET, salvo pacto en contrario establecido mediante acuerdo de empresa entre la entidad cesionaria y la representación de las personas trabajadoras una vez consumada la sucesión (en cuyo caso la norma no garantiza el mantenimiento de las condiciones más favorables de que disfrutaban antes las sometidas a la transmisión), las relaciones laborales de las personas afectadas por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuera de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida (STS 26 diciembre 2013, rec. 291/2011).

La aplicación reseñada se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transferida (SSTS 30 septiembre 2003 o 24 septiembre 2018).

1.4.3.3. Mantenimiento del mandato de los representantes de los trabajadores en la entidad transmitida

En atención a lo dispuesto en el art. 44.5 ET, si la entidad transmitida conserva su autonomía, el cambio de titularidad de la empresa no extingue por sí mismo el mandato de quienes integran la representación de las personas trabajadoras, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo iguales condiciones que regían con anterioridad (STS 10 diciembre 2013). De no subsistir el centro de trabajo con la autonomía exigida en la norma, el mandato se diluirá y los componentes de la representación anterior dejarán de ostentar tal condición.

2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO (REDUCCIÓN DE JORNADA) Y EXCEDENCIAS

El contrato de trabajo puede suspenderse, temporalmente, por interés conjunto de las partes o por causas debidas a la persona trabajadora, a la empresa o ajenas a la voluntad de ambos. Al lado del elenco de causas suspensivas, cabrá hacer referencia a las excedencias, como figura singular que disfruta de una

El presente volumen constituye una ordenación sistemática de la materia que se ajusta al temario de la prueba para acceso a la abogacía y la procura que establece el Ordenamiento Jurídico español para el acceso a las profesiones jurídicas más relevantes socialmente.

La propia ordenación del programa permite, sin embargo, que su desarrollo se conforme como un manual de la asignatura que tiene una sistemática ordenada y secuencial y que recoge los elementos esenciales de la asignatura y que permite su conformación como un documento que, con la técnica del manual, puede considerarse representativa de los elementos conceptuales que se incluyen en cualquiera de los programas de la asignatura.

Esta ordenación sistemática y conceptual va unida a un tipo de tratamiento que permite su utilización por quienes buscan una aproximación conceptual suficiente para sus respectivos propósitos que no sean estrictamente profesionales o de especialización notable, objetivos que, pese al rigor del tratamiento, no son el elemento esencial de la Obra que se presenta.

ISBN: 978-84-1163-641-4

