

# DERECHO DEL TRABAJO

2024 / 2025



UNED



## CAPÍTULO 8

# SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, EXCEDENCIAS Y TRANSMISIÓN DE EMPRESA



# DERECHO DEL TRABAJO



## I.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

### ➤ SIGNIFICADO:

- ✓ LA **CESACIÓN TEMPORAL** NO DEFINITIVA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS NO RETRIBUIBLE POR EL EMPRESARIO.
- ✓ **SUSPENSIÓN** TAN SÓLO COMPORTA LA EXONERACIÓN DE TRABAJAR Y REMUNERAR EL TRABAJO, DEJANDO VIGENTES LOS DEMÁS EFECTOS DEL CONTRATO.

### ➤ CAUSAS DE SUSPENSIÓN

#### ◆ **MUTUO ACUERDO ENTRE EMPRESARIO Y TRABAJADOR**

- RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO, EN FUNCIÓN DE LO PACTADO.
- DURACIÓN SERÁ LA PACTADA POR LAS PARTES

#### ◆ **CAUSAS CONSIGNADAS VÁLIDAMENTE EN EL CONTRATO**

# DERECHO DEL TRABAJO

## I.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

### ◆ INCAPACIDAD TEMPORAL

#### LA **INCAPACIDAD TEMPORAL**

**CONCEPTO:** ALTERACIÓN DE LA SALUD, PRESUMIBLEMENTE TRANSITORIA, QUE INCAPACITA DE FORMA ORIGINARIA PARA EL TRABAJO Y PRECISA ASISTENCIA SANITARIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

#### SITUACIONES DETERMINANTES:

- LAS SITUACIONES DEBIDAS A ENFERMEDAD COMÚN O PROFESIONAL Y ACCIDENTE, SEA O NO DE TRABAJO, MIENTRAS EL TRABAJADOR RECIBA ASISTENCIA SANITARIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y ESTÉ IMPEDIDO PARA EL TRABAJO.
- LAS MENSTRUACIONES INCAPACITANTES SECUNDARIAS
- EL ABORTO (VOLUNTARIO O INVOLUNTARIO) QUE REQUIERA ASISTENCIA SANITARIA E INCAPACITE PARA TRABAJAR
- LA GESTACIÓN AVANZADA CON INDEPENDENCIA DE QUE SI EFECTIVAMENTE INCAPACITA O NO PARA EL TRABAJO (SEMANA 39)
- LOS PERÍODOS DE OBSERVACIÓN POR ENFERMEDAD PROFESIONAL EN LOS QUE SE PRESCRIBA LA BAJA EN EL TRABAJO CON EL OBJETO DE ESTUDIAR Y DIAGNOSTICAR LA ENFERMEDAD

# DERECHO DEL TRABAJO

## I.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

### ◆ INCAPACIDAD TEMPORAL

#### ➤ LA RETRIBUCIÓN EN CADA CASO CONCRETO SERÁ LA SIGUIENTE:

- **ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL:**
  - ✓ 3 PRIMEROS NO COBRARÁ NADA (POR MEJORA VOLUNTARIA SÍ)
  - ✓ DESDE EL 4º HASTA 15ª : 60 % A CARGO DEL EMPRESARIO
  - ✓ DESDE DEL DÍA 16º HASTA EL 20ª : 60% INSS (PAGO DELEGADO)
  - ✓ DESDE EL DÍA 21 HASTA LOS 18 MEESES: 75% INSS (PAGO DELEGADO)
- **ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE LABORAL:**
  - ✓ DESDE EL DÍA SIGUIENTE AL DE LA BAJA: EL 75% DE LA BASE DE COTIZACIÓN PARA TALES CONTINGENCIAS.
  - ✓ EL SALARIO ÍNTEGRO DEL DÍA DEL ACCIDENTE O BAJA ES A CARGO DEL EMPRESARIO

# DERECHO DEL TRABAJO

## I.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

### ◆ INCAPACIDAD TEMPORAL

#### ➤ LA DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

##### A) POR ENFERMEDAD , ACCIDENTE O ABORTO:

- ES DE 365 DÍAS
- PRÓRROGA ORDINARIA: 180 DÍAS CUANDO SE PRESUMA QUE DURANTE ELLOS PUEDA SER DADO DE ALTA MÉDICA POR CURACIÓN

B) LOS PERÍODOS DE OBSERVACIÓN POR ENFERMEDAD PROFESIONAL TIENEN UNA DURACIÓN MÁXIMA DE 180 DÍAS, PRORROGABLES POR OTROS 180 DÍAS CUANDO SE ESTIME NECESARIO PARA EL ESTUDIO Y DIAGNÓSTICO DE LA ENFERMEDAD

C) POR GESTACIÓN AVANZADA: HASTA EL PARTO

# DERECHO DEL TRABAJO

## I.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

### ◆ INCAPACIDAD TEMPORAL

#### ❖ INSS: A LOS 12 MESES

- ✓ EMITIRÁ ALTA MÉDICA CON PLENOS EFECTOS
- ✓ INICIARÁ EXPEDIENTE DE IP: EXTINCIÓN ( IP CON MEJORÍA POSIBLE)
- ✓ INICIARÁ EXPEDIENTE DE IP: SUSTITUCIÓN ( IP CON MEJORÍA PROBABLE)
  - LA GRAN INVALIDEZ Y LA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL O ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO, SON CAUSA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO. PERO SUBSISTIRÁ LA SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO DURANTE 2 AÑOS SI EL ÓRGANO DE CALIFICACIÓN CONSIDERA QUE POR MEJORÍA PODRÁ REINCORPORARSE A SU PUESTO DE TRABAJO
  
- ✓ PRORROGAR LA IT POR 6 MESES MÁS
  
- LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR CONTÍNUA EN LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL
- YA NO CORRESPONDE AL TRABAJADOR COMUNICAR O PONER EN CONOCIMIENTO DEL EMPRESARIO LOS PARTES DE BAJA MÉDICA Y DE CONFIRMACIÓN DE DICHA BAJA, SINO QUE LO HACE EL INSS A LA EMPRESA VÍA TELEMÁTICA
- LA REINCORPORACIÓN DEBE PRODUCIRSE CUANDO EL TRABAJADOR SEA DADO DE ALTA POR CURACIÓN O SEA DECLARADO AFECTO DE LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES O DE INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.

# DERECHO DEL TRABAJO

## NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

- EL NACIMIENTO COMPRENDE EL PARTO Y EL CUIDADO DEL MENOR DE 12 MESES

### ✧ SITUACIÓN PROTEGIDA

- NACIMIENTO DE UN HIJO
- ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (QUE NO SEA INFERIOR A UN AÑO DE:  
MENORES DE 6 AÑOS  
MENORES DE EDAD DISCAPACITADOS O QUE POR CIRCUNSTANCIAS PERSONALES o POR PROVENIR DEL EXTRANJERO TENGAN ESPECIALES DIFICULTADES DE INSERCIÓN SOCIAL Y FAMILIAR
- GESTACIÓN SUBROGADA: AUNQUE LA GESTACIÓN SUBROGADA ESTÁ PROHIBIDA EN ESPAÑA GENERA EL DERECHO A PERCIBIR LA PRESTACIÓN CORRESPONDIENTE.

### ❖ DURACIÓN:

- REGLA GENERAL 16 SEMANAS
- AMPLIACIONES EN 3 SUPUESTOS
  - POR PARTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO MÚLTIPLE = + 1 SEMANA PARA CADA PROGENITOR (POR CADA HIJO A PARTIR DEL 2º)
  - POR DISCAPACIDAD DEL HIJO = + 1 SEMANA PARA CADA PROGENITOR
  - POR HOSPITALIZACIÓN DEL NEONATO POR UN TIEMPO SUPERIOR A 7 DÍAS: = + TANTOS DÍAS COMO EL NEONATO SE ENCUENTRA HOSPITALIZADO HASTA UN MÁXIMO DE 13 SEMANAS.

# DERECHO DEL TRABAJO

## CAUSAS DE SUSPENSIÓN

**EL NACIMIENTO COMPRENDE EL PARTO Y EL CUIDADO DEL MENOR DE 12 MESES**

### **DURACIÓN:**

**c) PARTICULARIDADES:** EN EL SUPUESTO DE FALLECIMIENTO DEL HIJO O HIJA, EL PERÍODO DE SUSPENSIÓN NO SE VERÁ REDUCIDO.

### **D) EXCEPCIONES:**

- **LA MADRE BIOLÓGICA PUEDE ANTICIPAR SU EJERCICIO HASTA CUATRO SEMANAS ANTES DE LA FECHA PREVISIBLE DEL PARTO.**
- **EN LOS SUPUESTOS DE ADOPCIÓN INTERNACIONAL, CUANDO SEA NECESARIO EL DESPLAZAMIENTO PREVIO DE LOS PROGENITORES AL PAÍS DE ORIGEN DEL ADOPTADO, EL PERÍODO DE SUSPENSIÓN PUEDE INICIARSE HASTA CUATRO SEMANAS ANTES DE LA RESOLUCIÓN POR LA QUE SE CONSTITUYE LA ADOPCIÓN.**
- **EN LOS CASOS DE PARTO PREMATURO Y EN AQUELLOS EN QUE , POR CUALQUIER OTRA CAUSA, EL NEONATO DEBA PERMANECER HOSPITALIZADO A CONTINUACIÓN DEL PARTO, EL PERÍODO DE SUSPENSIÓN PODRÁ COMPUTARSE, A INSTANCIA DE LA MADRE BIOLÓGICA O DEL OTRO PROGENITOR, A PARTIR DE LA FECHA DEL ALTA HOSPITALARIA. SE EXCLUYEN DE DICHO CÓMPUTO LAS SEIS SEMANAS POSTERIORES AL PARTO, DE SUSPENSIÓN OBLIGATORIA DEL CONTRATO DE LA MADRE BIOLÓGICA.**

# DERECHO DEL TRABAJO

## NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

- EL NACIMIENTO COMPRENDE EL PARTO Y EL CUIDADO DEL MENOR DE 12 MESES

### ✧ EJERCICIO Y DISFRUTE

- PRIMERAS 6 SEMANAS A JORNADA COMPLETA, DE FORMA OBLIGATORIA E ININTERRUMPIDA INMEDIATAMENTE DESPUÉS DE LA RESOLUCIÓN JUDICIAL, DECISIÓN ADMINISTRATIVA.
- SEMANAS RESTANTES:
  - SE ADMITE EL DISFRUTE INTERRUMPIDO O ININTERRUMPIDO. EN TAL CASO A) SE PUEDE DISFRUTAR EN CUALQUIER MOMENTO DESDE EL FIN DE LA SUSPENSIÓN OBLIGATORIA HASTA QUE EL HIJO CUMPLA LOS 12 MESES Y B) CADA PERÍODO TENDRÍA QUE TENER UNA DURACIÓN MÍNIMA DE UNA SEMANA.
  - SE ADMITE EL DISFRUTE ANTICIPADO EN CUATRO SEMANAS POR PARTE DE LA MADRE BIOLÓGICA Y POR PARTE DE LOS PADRES ADOPTIVOS EN SUSPUESTOS DE DESPLAZAMIENTO AL PAÍS DE ORIGEN DEL ADOPTADO
  - A TIEMPO COMPLETO O A TIEMPO PARCIAL (PERO, EN TAL CASO, SE REQUIERE EL ACUERTO CON LA EMPRESA)
  - EL EJERCICIO DEL DERECHO ES INDIVIDUAL E INTRANSFERIBLE

# DERECHO DEL TRABAJO

## ✧ RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL DE UN MENOR DE 9 MESES

- **RIESGO DURANTE EL EMBARAZO:** EL CONTRATO SE SUSPENDERÁ ANTE LA ABSOLUTA INCOMPATIBILIDAD ENTRE EL DESEMPEÑO DE LA ACTIVIDAD Y EL ESTADO DE LA TRABAJADORA (EMBARAZADA) SIEMPRE Y CUANDO NO SEA POSIBLE CAMBIAR A LA TRABAJADORA A OTRO PUESTO DE TRABAJO COMPATIBLE CON SU ESTADO
- RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.
- MEDIDAS ADOPTADAS POR EMPRESARIO ANTES DE SUSPENDERSE EL CONTRATO DE TRABAJO.
  - ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES O DEL TIEMPO DE TRABAJO (NO REALIZACIÓN DE TRABAJO A TURNOS O NOCTURNO)
  - SI HAY CERTIFICACIÓN DE LOS ÓRGANOS COMPETENTES DE LA INFLUENCIA NEGATIVA
  - MOVILIDAD FUNCIONAL
- DERECHO A PERCIBIR UNA PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL (INCAPACIDAD TEMPORAL).
- DURACIÓN MÁXIMA COINCIDENTE CON EL EMBARAZO.
- **FINALIZA** CUANDO SE INICIE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD BIOLÓGICA O CUANDO DESAPAREZCA LA IMPOSIBILIDAD DE LA TRABAJADORA DE REINCORPORARSE A SU PUESTO ANTERIOR O A OTRO COMPATIBLE CON SU ESTADO

# DERECHO DEL TRABAJO

- ❖ **RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL: EL CONTRATO SE SUSPENDERÁ ANTE LA ABSOLUTA INCOMPATIBILIDAD ENTRE EL DESEMPEÑO DE LA ACTIVIDAD Y EL ESTADO DE LA TRABAJADORA (LACTANTE) SIEMPRE Y CUANDO NO SEA POSIBLE CAMBIAR A LA TRABAJADORA A OTRO PUESTO DE TRABAJO COMPATIBLE CON SU ESTADO**
  - **RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.**
  - **MEDIDAS ADOPTADAS POR EMPRESARIO ANTES DE SUSPENDERSE EL CONTRATO DE TRABAJO.**
    - **ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES O DEL TIEMPO DE TRABAJO (NO REALIZACIÓN DE TRABAJO A TURNOS O NOCTURNO)**
    - **SI HAY CERTIFICACIÓN DE LOS ÓRGANOS COMPETENTES DE LA INFLUENCIA NEGATIVA**
    - **MOVILIDAD FUNCIONAL**
  - **DERECHO A PERCIBIR UNA PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL (INCAPACIDAD TEMPORAL).**
  - **DURACIÓN MÁXIMA COINCIDENTE CON EL LACTANTE 9 MESES**
  - **FINALIZA CUANDO EL LACTANTE CUMPLA 9 MESES O CUANDO DESAPAREZCA LA IMPOSIBILIDAD DE LA TRABAJADORA DE REINCORPORARSE A SU PUESTO ANTERIOR O A OTRO COMPATIBLE CON SU ESTADO**

# DERECHO DEL TRABAJO

- ◆ **PRIVACIÓN DE LIBERTAD DEL TRABAJADOR SIN QUE EXISTA SENTENCIA CONDENATORIA :**
  - RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO,
  - DURACIÓN HASTA SENTENCIA FIRME CONDENATORIA.
  - COMUNICACIÓN AL EMPRESARIO POR PARTE DEL TRABAJADOR
  
- ◆ **SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO POR RAZONES DISCIPLINARIAS:**
  - RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO
  - DURACIÓN EN FUNCIÓN DE LO PREVISTO EN EL CONVENIO COLECTIVO (GRADUACIÓN DE LA FALTA)
  - NO HAY QUE MANTENER EN ALTA NI COTIZAR POR EL TRABAJADOR
  - IMPUGNABLE POR EL JUZGADO DE LO SOCIAL

# DERECHO DEL TRABAJO

## 8 CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN:

- ERTE POR CAUSAS ETOP
- RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.
- SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO.
- SI LAS CAUSAS SON ECONÓMICAS: DURACIÓN LA QUE FIJEN EL EMPRESARIO Y LOS REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES.
- PROCEDIMIENTO APLICABLE CUALQUIERA QUE SEA EL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA Y EL NÚMERO DE AFECTADOS.
- NO GENERA DERECHO A INDEMNIZACIÓN.

# DERECHO DEL TRABAJO

## CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN:

EL CONTRATO DE TRABAJO PODRÁ SER SUSPENDIDO, A INICIATIVA DEL EMPRESARIO, POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN SIEMPRE QUE DE LA DOCUMENTACIÓN OBRANTE SE DESPRENDA RAZONABLEMENTE QUE TAL MEDIDA TEMPORAL ES NECESARIA PARA LA SUPERACIÓN DE UNA SITUACIÓN DE CARÁCTER COYUNTURAL.

## PROCEDIMIENTO:

EL PROCEDIMIENTO, QUE SERÁ APLICABLE CUALQUIERA QUE SEA EL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA Y DEL NÚMERO DE AFECTADOS POR LA SUSPENSIÓN, SE INICIARÁ MEDIANTE COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE Y LA APERTURA SIMULTÁNEA DE UN PERÍODO DE CONSULTAS CON LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES DE DURACIÓN NO SUPERIOR A QUINCE DÍAS.

LA CONSULTA SE LLEVARÁ A CABO EN UNA ÚNICA COMISIÓN NEGOCIADORA, SI BIEN, DE EXISTIR VARIOS CENTROS DE TRABAJO, QUEDARÁ CIRCUNSCRITA A LOS CENTROS AFECTADOS POR EL PROCEDIMIENTO.

LA COMISIÓN NEGOCIADORA, CONFORME A LO DISPUESTO EN EL ART. 41.4 ET, ESTARÁ INTEGRADA POR UN MÁXIMO DE TRECE MIEMBROS EN REPRESENTACIÓN DE CADA UNA DE LAS PARTES. POR LA PARTE SOCIAL, LA MISMA SERÁ PREFERENTE COMPUESTA POR LAS SECCIONES SINDICALES REPRESENTATIVAS, CONFORME A LO DISPUESTO EN EL RDL 7/2011.



# DERECHO DEL TRABAJO

## ◆ FUERZA MAYOR TEMPORAL

- RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.
- LA DURACIÓN SERÁ LA QUE PRECISE LA SUPERACIÓN DE LA FUERZA MAYOR.
- AUTORIZACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL PARA QUE CONSTATE LA FUERZA MAYOR CON INDEPENDENCIA DEL NÚMERO DE AFECTADOS.
- CAUSA:
  - EL PROCEDIMIENTO SE INICIA A INSTANCIA DE LA EMPRESA, QUE ACOMPAÑARÁ LOS MEDIOS DE PRUEBA QUE ESTIME NECESARIOS Y SIMULTÁNEA COMUNICACIÓN A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES, QUIENES OSTENTARÁN LA CONDICIÓN DE PARTE INTERESADA EN LA TOTALIDAD DE LA TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE.
  -



# DERECHO DEL TRABAJO

## ◆ FUERZA MAYOR TEMPORAL

### ○ PROCEDIMIENTO

- ✓ EL PROCEDIMIENTO **SE INICIA** A INSTANCIA DE LA EMPRESA, QUE ACOMPAÑARÁ LOS MEDIOS DE PRUEBA QUE ESTIME NECESARIOS Y SIMULTÁNEA COMUNICACIÓN A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES, QUIENES OSTENTARÁN LA CONDICIÓN DE PARTE INTERESADA EN LA TOTALIDAD DE LA TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE.
- ✓ EN EL SUPUESTO DE QUE NO EXISTA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, LA **COMISIÓN REPRESENTATIVA DE ESTAS PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS** ESTARÁ INTEGRADA POR LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS Y REPRESENTATIVOS DEL SECTOR AL QUE PERTENEZCA LA EMPRESA Y CON LEGITIMACIÓN PARA FORMAR PARTE DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN. **LA COMISIÓN ESTARÁ CONFORMADA** POR UNA PERSONA POR CADA UNO DE LOS SINDICATOS QUE CUMPLAN DICHOS REQUISITOS, TOMÁNDOSE LAS DECISIONES POR LAS MAYORÍAS REPRESENTATIVAS CORRESPONDIENTES. **EN CASO DE NO CONFORMARSE ESTA REPRESENTACIÓN, LA COMISIÓN ESTARÁ INTEGRADA** POR TRES TRABAJADORES DE LA PROPIA EMPRESA, ELEGIDOS CONFORME A LO RECOGIDO EN EL ARTÍCULO 41.4 ET. EN CUALQUIERA DE LOS SUPUESTOS ANTERIORES, LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEBERÁ ESTAR CONSTITUIDA EN EL IMPRORRÓGABLE PLAZO DE 5 DÍAS.



# DERECHO DEL TRABAJO

## ◆ FUERZA MAYOR TEMPORAL

### •PROCEDIMIENTO

LA EXISTENCIA DE FUERZA MAYOR, COMO CAUSA MOTIVADORA DE SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS O DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA DEBERÁ SER CONSTATADA POR LA AUTORIDAD LABORAL, CUALQUIERA QUE SEA EL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS. LA RESOLUCIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL SE DICTARÁ EN EL PLAZO DE CINCO DÍAS DESDE LA SOLICITUD, PREVIO INFORME, EN SU CASO, DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DEBERÁ LIMITARSE A CONSTATAR LA EXISTENCIA, CUANDO PROCEDA, DE LA FUERZA MAYOR ALEGADA POR LA EMPRESA CORRESPONDIENDO A ÉSTA LA DECISIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DE SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS O REDUCCIÓN DE JORNADA, QUE SURTIRÁN EFECTOS DESDE LA FECHA DEL HECHO CAUSANTE DE LA FUERZA MAYOR. EL INFORME DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, CUYA SOLICITUD SERÁ POTESTATIVA PARA LA AUTORIDAD LABORAL, SE EVACUARÁ EN EL PLAZO IMPRRORROGABLE DE CINCO DÍAS.

•

•



# DERECHO DEL TRABAJO

## ◆ MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

### ➤ FINALIDAD:

- PERMITE QUE LAS EMPRESAS SOLICITEN DE MANERA VOLUNTARIA, A LA AUTORIDAD LABORAL LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO O, SI ESTA NO RESULTA VIABLE, LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO, EN CUALQUIERA DE SUS CENTROS DE TRABAJO
- **SE ESTABLECEN CONDICIONES ESPECIALES EN MATERIA DE:** COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS EMPRESAS; PROTECCIÓN SOCIAL; MEDIDAS PARA LA FORMACIÓN Y RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

### ➤ MODALIDADES:

- ✓ **CÍCLICA:** CUANDO SE APRECIE UNA COYUNTURA MACROECONÓMICA GENERAL, QUE ACONSEJE LA ADOPCIÓN DE INSTRUMENTOS ADICIONALES DE ESTABILIZACIÓN. DURACIÓN MÁXIMA DE 1 AÑO.
- ✓ **SECTORIAL:** CUANDO EN UN DETERMINADO SECTOR O SECTORES DE ACTIVIDAD SE APRECIE CAMBIOS PERMANENTES QUE GENEREN NECESIDADES DE RECUALIFICACIÓN Y DE PROCESOS DE TRANSICIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES. DURACIÓN MÁXIMA INICIAL DE 1 AÑO Y LA POSIBILIDAD DE 2 PRÓRROGAS DE 6 MESES CADA UNA.



# DERECHO DEL TRABAJO

- ◆ MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO
  - PARA SU TRAMITACIÓN SE DISTINGUEN 2 FASES: ACTIVACIÓN Y SOLICITUD
    - **ACTIVACIÓN:** EL ENCARGADO DE ACTIVAR EL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO SERÁ EL CONSEJO DE MINISTROS TRAS SER PROPUESTO POR LOS MINISTERIOS : DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL, Y DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES.
      - SI BIEN, EN SU MODALIDAD SECTORIAL LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES MÁS REPRESENTATIVAS DEL ESTADO PODRÁN SOLICITAR LA CONVOCATORIA DE UNA COMISIÓN TRIPARTITA QUE DETERMINE SI ES NECESARIO ACTIVAR ESTE MECANISMO EN UN SECTOR CONCRETO:
    - **SOLICITUD:** TRAS SU ACTIVACIÓN, LAS EMPRESAS PODRÁN SOLICITAR A LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE LA REDUCCIÓN DE JORNADA O SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO COMUNICANDO SIMULTÁNEAMENTE A LA RLT DICHA SOLICITUD.
    - **PROCEDIMIENTO:** MEZCLA ENTRE EL QUE SE LLEVA A CABO PARA LOS ERTES DE FUERZA MAYOR Y PARA LOS ERTE CON CAUSAS ETOP, SI BIEN CON SUS PARTICULARIDADES.
    - EN EL MECANISMO RED RESULTARÁN DE APLICACIÓN TODAS LAS MEDIDAS COMUNES APLICABLE A LOS ERTE POR CAUSAS ETOP Y POR FUERZA MAYOR.



# DERECHO DEL TRABAJO

## ◆ MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

### ➤ **LIMITACIONES:**

- **DESAFECTAR Y AFECTAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN FUNCIÓN DE LA RECUPERACIÓN DE LOS NIVELES DE ACTIVIDAD A TRAVÉS DE LOS PROCEDIMIENTOS AUTOMÁTIZADOS QUE ESTABLEZCAN DICHAS ENTIDADES (SEPE Y TGSS)**
- **NO ES POSIBLE:** REALIZAR HORAS EXTRAORDINARIAS; ESTABLECER NUEVAS EXTERNALIZACIONES DE ACTIVIDAD Y CONCERTAR NUEVAS CONTRATACIONES LABORALES

### ➤ **EXCEPCIÓN:**

- **QUÉ LAS PERSONAS EN SUSPENSIÓN CONTRACTUAL O REDUCCIÓN DE JORNADA NO PUEDAN DESARROLLAR LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS A AQUELLAS, PREVIA INFORMACIÓN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.**



# DERECHO DEL TRABAJO

## ◆ EJERCICIO DE DERECHO DE HUELGA

- RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.
- LA DURACIÓN SERÁ LO QUE DURE LA HUELGA.
- **TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE ALTA ESPECIAL EN LA SS.**
- SE SUSPENDE LA OBLIGACIÓN DE COTIZACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR Y DEL EMPRESARIO.

## ◆ CIERRE LEGAL DE LA EMPRESA (CIERRE PATRONAL)

- RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO .
- LA DURACIÓN SERÁ LO QUE DURE EL CIERRE PATRONAL.
- ALTA ESPECIAL EN LA SS.
- SI ES ILEGAL: SE DEBERÁN LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES.
- SE SUSPENDE LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR
- AFECTADOS LOS TRABAJADORES NO HUELGUISTAS.

## ◆ VIOLENCIA DE GENERO

- RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.
- DERECHO A PERCIBIR UNA PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR DESEMPLEO.
- LA DURACIÓN SERÁ COMO MÁXIMO DE 6 MESES (PRORROGABLES A 18)

# DERECHO DEL TRABAJO

## ◆ 15 EJERCICIO DE CARGO PÚBLICO REPRESENTATIVO

- DESDE EL CESE, MÁXIMO 30 DÍAS PARA SU REINCORPORACIÓN.
- NO ES POSIBLE SU DELIMITACIÓN ENTRE LA EXCEDENCIA FORZOSA Y LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.
- SUSPENDEN OBLIGACIONES DE TRABAJAR Y REMUNERAR EL TRABAJO.
- RESERVA PUESTO DE TRABAJO.

## ◆ 16 PERMISO PARENTAL.

- PARA EL CUIDADO DEL HIJO, HIJA O MENOR ACOGIDO POR TIEMPO SUPERIOR A UN AÑO, HASTA EL MOMENTO EN QUE EL MENOR CUMPLA OCHO AÑOS.

### **DURACIÓN:**

- NO SUPERIOR A 8 SEMANAS, CONTINUAS O DISCONTINUAS, A TIEMPO COMPLETO O A TIEMPO PARCIAL
- DERECHO INDIVIDUAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE ESPECIFICARÁ LA FECHA DE INICIO Y FIN DEL DISFRUTE, COMUNICARLO A LA EMPRESA CON UNA ANTELACIÓN DE 10 DÍAS O LA CONCRETADA EN LOS C.COLECTIVOS.
- SE PUEDE APLAZAR LA CONCESIÓN SIEMPRE QUE SEA MOTIVADA POR ESCRITO Y OFRECIENDO UNA ALTERNATIVA



# DERECHO DEL TRABAJO

## ◆ EXCEDENCIA POR RAZONES FAMILIARES

### 1. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS

- ❑ **REGULACIÓN:** ART. 46,3 ET.
- ❑ **CONCEPTO:** LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS ES AQUEL SUPUESTO DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO QUE SUPONE UN DERECHO DEL TRABAJADOR Y UN DEBER DEL EMPRESARIO CON MOTIVO EN LA NECESIDAD DE CUIDAR A UN HIJO, TANTO CUANTO SEA POR NATURALEZA, COMO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO PERMANENTE O PREADOPTIVO, INCLUSO AUNQUE ÉSTE SEA PROVISIÓNAL
- ❑ **DURACIÓN:** MÍNIMA NO EXISTE
- ❑ **MÁXIMA:** 3 AÑOS (A CONTAR DESDE EL NACIMIENTO DEL HIJO O DESDE LA FECHA DE LA RESOLUCIÓN JUDICIAL O ADMINISTRATIVA POR LA QUE SE ACUERDA LA ADOPCIÓN O EL ACOGIMIENTO
  - SE ADMITE SU DISFRUTE FRACCIONADO
  - CUANDO UN NUEVO SUJETO CAUSANTE DIERA DERECHO A UN NUEVO PERÍODO DE EXDCEDECENCIA, EL INICIO DE LA MISMA DARÁ FIN AL QUE, EN SU CASO, SE VINIERA DISFRUTANDO.



# DERECHO DEL TRABAJO

## ◆ EXCEDENCIA POR RAZONES FAMILIARES

### 1. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS

- ❑ **CARACTERES:** LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS SUPONE UN DERECHO INDIVIDUAL DE LOS TRABAJADORES, HOMBRES Y MUJERES
- ❑ **REQUISITOS :** BASTA LA MERA CONCUERRENCIA DE LA CAUSA SUSPENSIVA
  - ❑ NO SE EXIGE ANTIGÜEDAD ALGUNA
  - ❑ EL CONTRATO DE TRABAJO NO TIENE POR QUE SER INDEFINIDO.
- ❑ **EFFECTOS**
  - CESAN LAS OBLIGACIONES DE TRABAJAR Y REMUNERAR EL TRABAJO
  - A EFECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL, EL TRABAJADOR CAUSA BAJA EN EL SISTEMA, SI BIEN, SE CONSIDERA COTIZADO A EFECTOS DE PRESTACIONES.
  - EL TRABAJADOR EXCEDENTE:
    - DURANTE EL PRIMER AÑO DE LA EXCEDENCIA EL TRABAJADOR MANTIENE EL DERECHO A LA RESERVA DE SU MISMO PUESTO DE TRABAJO. TRANSCURRIDO DICHO PLAZO, LA RESERVA QUEDRÁ REFERIDA A UN PUESTO DE TRABAJO DEL MISMO GRUPO PROFESIONAL
    - DURANTE LA EXCEDENCIA, EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A LA ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN PROVESIONAL
    - EL TIEMPO DE EXCEDENCIA SE COMPUTA A EFECTOS DE ANTIGÜEDAD
    - LA NEGATIVA SIN CAUSA AL REINGRESO POR PARTE DE LA EMPRESA SERÁ CALIFICADA DE DESPIDO NULO



# DERECHO DEL TRABAJO

## ◆ EXCEDENCIA POR RAZONES FAMILIARES

### 2,-EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

- ❑ **REGULACIÓN:** ART. 46 ET.
- ❑ **CONCEPTO:** LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES ES AQUEL SUPUESTO DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO QUE SUPONE UN DERECHO DEL TRABAJADOR Y UN DEBER DEL EMPRESARIO CON MOTIVO DE LA NECESIDAD DE EXCEDENCIA SOLICITADA POR LOS TRABAJADORES PARA ATENDER AL CUIDADO DEL CÓNYUGE O PAREJA DE HECHO O DE UN FAMILIAR HASTA EL SEGUNDO GRADO DE CONSANGUIJIDAD Y POR AFINIDAD, INCLUIDO EL FAMILIAR CONSANGUÍNEO DE LA PAREJA DE HECHO QUE POR RAZONES DE EDAD, ACCIDENTE, ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD NO PUEDA VALERSE POR SÍ MISMO, Y NO DESEMPEÑE ACTIVIDAD RETRIBIDA
- ❑ **DURACIÓN:** MÍNIMA NO EXISTE
- ❑ **MÁXIMA:** 2 AÑOS AMPLIABLES POR CONVENIO COLECTIVO
  - SE ADMITE SU DISFRUTE FRACCIONADO



# DERECHO DEL TRABAJO

## 2,-EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

- ❑ **REQUISITOS** : BASTA LA MERA CONCUERRENCIA DE LA CAUSA SUSPENSIVA
  - ❑ NO SE EXIGE ANTIGÜEDAD ALGUNA
  - ❑ EL CONTRATO DE TRABAJO NO TIENE POR QUE SER INDEFINIDO.
- ❑ **EFFECTOS**
  - CESAN LAS OBLIGACIONES DE TRABAJAR Y REMUNERAR EL TRABAJO
  - A EFECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL, EL TRABAJADOR CAUSA BAJA EN EL SISTEMA, SI BIEN, SE CONSIDERA COTIZADO A EFECTOS DE PRESTACIONES CON UN LÍMITE DE 3 AÑOS (SI SE HA AMPLIADO POR CONVENIO COLETIVO)
  - EL TRABAJADOR EXCEDENTE:
    - DURANTE EL PRIMER AÑO DE LA EXCEDENCIA EL TRABAJADOR MANTIENE EL DERECHO A LA RESERVA DE SU MISMO PUESTO DE TRABAJO. TRANSCURRIDO DICHO PLAZO, LA RESERVA QUEDARÁ REFERIDA A UN PUESTO DE TRABAJO DEL MISMO GRUPO PROFESIONAL
    - DURANTE LA EXCEDENCIA, EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A LA ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN PROVESIONAL
    - EL TIEMPO DE EXCEDENCIA SE COMPUTA A EFECTOS DE ANTIGÜEDAD
    - LA NEGATIVA SIN CAUSA AL REINGRESO POR PARTE DE LA EMPRESA SERÁ CALIFICADA DE DESPIDO NULO



# DERECHO DEL TRABAJO

## ◆ EXCEDENCIA VOLUNTARIA: ART. 46

### ➤ SOLICITUD DE REINGRESO:

- EL EMPRESARIO NO CONTESTA O
- EL EMPRESARIO RECHAZA LA REINCORPORACIÓN ADUCIENDO LA INEXISTENCIA DE VACANTE
  - ✓ EL TRABAJADOR PODRÁ EJERCER LA ACCIÓN DE RECONOCIMIENTO DE DERECHO AL REINGRESO PARA QUE SE ACREDITE LA EXISTENCIA DE VACANTE.
  - ✓ SI EL JUEZ ESTIMA LA DEMANDA, EL TRABAJADOR TENDRÁ DERECHO A LA REPARACIÓN DEL DAÑO CAUSADO QUE SE CONCRETA EN LOS SALARIOS DEVENGADOS DURANTE EL TIEMPO POR EL QUE SE PROLONGÓ EL RETRASO EN LA REINCORPORACIÓN
- EL TRABAJADOR NIEGA AL TRABAJADOR EL DERECHO A REINCORPORARSE
  - EL TRABAJADOR PODRÁ EJERCER LA ACCIÓN DE DESPIDO
  - SI SE ESTIMA LA DEMANDA, LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SE CALCULA SOBRE EL SALARIO QUE HUBIERA PERCIBIR EL TRABAJADOR EN CASO DE QUE SE HUBIERA PRODUCIDO EL REINGRESO Y EN EL SALARIO VIGENTE EN LA FECHA DE LA EXCEDENCIA



# DERECHO DEL TRABAJO

## ◆ EXCEDENCIA VOLUNTARIA: ART. 46

### ➤ REGULACIÓN: ART. 46

➤ **CONCEPTO:** ES AQUEL SUPUESTO DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO QUE SUPONE UN DERECHO POTESTATIVO DEL TRABAJADOR Y DE CONCESIÓN OBLIGADA POR LA EMPRESA.

➤ **DURACIÓN:** EL TIEMPO DE EXCEDENCIA NO SERÁ INFERIOR A 4 MESES NI SUPERIOR A 5 AÑOS

### ➤ REQUISITOS:

- ANTIGÜEDAD MÍNIMA EN LA EMPRESA DE AL MENOS 1 AÑO.
- DEBEN TRANSCURRIR CUATRO AÑOS DESDE LA FINALIZACIÓN DE LA ANTERIOR EXCEDENCIA
- QUE SE SOLICITE POR UN PÉRIDO QUE NO ESCEDA LOS LÍMITES LEGALES

### ➤ EFECTOS:

- CESAN LAS OBLIGACIONES DE TRABAJAR Y REMUNERAR EL TRABAJO
- EL TRABAJADOR ES DADO DE BAJA EN LA SS Y DECAE LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR
- NO COMPUTA A EFECTOS DE ANTIGÜEDAD.
- NO SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO.
- DERECHO PREFERENTE AL REINGRESO EN LAS VACANTES DE IGUAL GRUPO PROFESIONAL (NO MANTIENE EL DERECHO A LA RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO)



# DERECHO DEL TRABAJO

## ❖ EXCEDENCIA FORZOSA:

- **REGULACIÓN: ART. 46**
- **CONCEPTO:** SI POR CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE, DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL, UN TRABAJADOR QUEDA IMPOSIBILITADO PARA LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO EN MÁS DEL 20% DE LAS HORAS LABORABLES, EN UN PERÍODO DE 3 MESES, LA EMPRESA ESTÁ FACULTADA PARA SITUAR AL TRABAJADOR **EN EXCEDENCIA FORZOSA.**
- **DURACIÓN:** NO SE ENCUENTRA SUJETA A NINGÚN LÍMITE TEMPORAL SU DURACIÓN SE CONDICIONA AL TIEMPO POR EL QUE SE PROLONGUE EL DESEMPEÑO DEL CARGO PÚBLICO: SI BIEN, LA INCORPORACIÓN DEL TRABAJADOR DEBE PRODUCIRSE EN LOS 30 DÍAS SIGUIENTES A LA CESACIÓN DEL CARGO.
- **REQUISITOS:**
  - QUE EL TRABAJADOR EJERZA UN CARGO PÚBLICO REPRESENTATIVO (ART. 46.1 ET) O UN CARGO ELECTIVO A NIVEL PROVINCIAL, AUTONÓMICO O ESTATAL EN UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL MÁS REPRESENTATIVA
  - QUE EL DESARROLLO DE DICHO CARGO SEA INCOMPATIBLE CON LA NORMAL CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL
- **EFFECTOS:**
  - CESAN LAS OBLIGACIONES DE TRABAJAR Y REMUNERAR EL TRABAJO
  - EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A LA CONSERVACIÓN DE SU MISMO PUESTO DE TRABAJO Y AL CÓMPUTO DEL TIEMPO DE EXCEDENCIA A EFECTOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA
  - NO ES LO MISMO AÑOS DE ANTIGÜEDAD QUE AÑOS DE SERVICIO
  - DURANTE LA EXCEDENCIA EL TRABAJADOR ES DADO DE BAJA EN LA SS, AUNQUE SE LE CONSIDERA EN SITUACIÓN ASIMILADA AL ALTA



# DERECHO DEL TRABAJO

## III TRANSMISIÓN DE EMPRESA

❖ EXISTE SUCESIÓN DE EMPRESA CUANDO CONCURREN DOS REQUISITOS DE FORMA SIMULTÁNEA:

1. UN REQUISITOS SUBJETIVO: UN CAMBIO EN LA POSICIÓN JURÍDICA DEL EMPRESARIO

ES INDIFERENTE:

- ✓ EL TÍTULO JURÍDICO CAUSANTE.
- ✓ EL CARÁCTER INDEFINIDO O TEMPORAL DE LAS TRANSMISIÓN
- ✓ EL CARÁCTER FORZOSO O VOLUNTARIO DEL ACTO EN VIRTUD DEL CUAL OPERE EL CAMBIO DE TITULARIDAD
- ✓ EL HECHO DE QUE NO EXISTA UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DIRECTA ENTRE EL EMPRESARIO CEDENTE O EL CESIONARIO.

1. UN REQUISITO OBJETIVO: PERMANENCIA EN LA EMPRESA:

- ✓ QUÉ EL CAMBIO DE TITULARIDAD AFECTE A UNA ENTIDAD ECONÓMICA QUE MANTENGA SU IDENTIDAD Y SEA SUSCEPTIBLE DE EXPLOTACIÓN AUTÓNOMA.
- ✓ LO TRANSMITIDO DEBE SER UN CONJUNTO DE MEDIOS ORGANIZADOS DE UNO U OTRO TITULAR QUE PERMITA A ESTE ÚLTIMO PROSEGUIR LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL.
  - ✓ **EXCEPCIÓN:** UN CONJUNTO ORGANIZADO DE TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN ESPECÍFICAMENTE DESTINADOS DE FORMA DURADERA A UNA ACTIVIDAD PODRÍA ENTENDERSE COMO ENTIDAD ECONÓMICA AUTÓNOMA CUANDO LA EMPRESA NO POSEA ELEMENTOS SIGNIFICATIVOS DE CARÁCTER MATERIAL Y SU PRINCIPAL ACTIVO DESCANSE EN SU MANO DE OBRA



# DERECHO DEL TRABAJO

## III TRANSMISIÓN DE EMPRESA

### EFFECTOS

- ✓ **1ª CONTINUIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES EN VIGOR:** “EL CAMBIO DE TITULARIDAD DE UNA EMPRESA, DE UN CENTRO DE TRABAJO O DE UNA UNIDAD PRODUCTIVA AUTÓNOMA NO EXTINGUIRÁ POR SÍ MISMO LA RELACIÓN LABORAL” (ART. 44 ET.
- ✓ ESTA GARANTÍA ÚNICAMENTE ALCANZA A LAS RELACIONES LABORALES QUE ESTUVIESEN VIGENTES EN EL MOMENTO DE LA TRANSMISIÓN
- ✓ ESTA NOVACIÓN SUBJETIVA EN LA POSICIÓN DE EMPLEADOR SE IMPONE AL TRABAJADOR, SIN QUE SE REQUIERA SU AUTORIZACIÓN O CONSENTIMIENTO
- ✓ **2ª CONSERVACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:** EL NUEVO EMPRESARIO SE SUBROGA EN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DEL ANTERIOR.
- ✓ CONVENIO COLECTIVO APLICABLE: EL QUE FUESE DE APLICACIÓN EN EL MOMENTO DE LA TRANSMISIÓN, HASTA: A) QUE FINALICE SU VIGENCIA; O B) QUE ENTRE EN VIGOR OTRO CONVENIO NUEVO QUE SEA DE APLICACIÓN A LA ENTIDAD TRANSMITIDA.
- ✓ EXCEPCIÓN: SALVO PACTO EN CONTRARIO UNA VEZ CONSUMADA LA SUCESIÓN



# DERECHO DEL TRABAJO

## III TRANSMISIÓN DE EMPRESA

### EFFECTOS

- ✓ **3<sup>a</sup> RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL CEDENTE Y DEL CESIONARIO:** “EL CAMBIO DE TITULARIDAD DE UNA EMPRESA, DE UN CENTRO DE TRABAJO O DE UNA UNIDAD PRODUCTIVA AUTÓNOMA NO EXTINGUIRÁ POR SÍ MISMO LA RELACIÓN LABORAL” (ART. 44 ET.
  
- **ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD:**
  - ✓ **DESDE UN PUNTO DE VISTA OBJETIVO:** OBLIGACIONES LABORALES, COTIZACIONES Y PRESTACIONES “CAUSADAS”
  - ✓ **DESDE UN PUNTO DE VISTA TEMPORAL:**
    - ✓ DEUDAS ANTERIORES A LA TRANSMISIÓN SIN NINGUNA LIMITACIÓN EN FUNCIÓN DE LA VIGENCIA DEL CONTRATO EN LA FECHA DE LA TRANSMISIÓN
    - ✓ DEUDAS POSTERIORES A LA TRANSMISIÓN (ÚNICAMENTE SI LA CESIÓN FUERA DECLARADA DELITO)
  
- **PLAZO ESPECIAL DE PRESCRIPCIÓN: 3 AÑOS, SIN PERJUICIO DE LO ESTABLECIDO EN LA LEGISLACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL**



# DERECHO DEL TRABAJO

## III TRANSMISIÓN DE EMPRESA

### EFFECTOS

- ✓ **4ª EN RELACIÓN CON LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES::**
  - **INFORMACIÓN:** EL CEDENTE Y EL CESIONARIO DEBERÁN INFORMAR A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL CAMBIO DE LOS SIGUIENTES EXTREMOS:
    - ✓ FECHA PREVISTA DE LA TRANSMISIÓN
    - ✓ MOTIVOS DE LA MISMA
    - ✓ CONSECUENCIAS DE LA TRANSMISIÓN PARA LOS TRABAJADORES.
  - **APERTURA DE UN PERIODO DE CONSULTAS CON LOS REPRESENTANTES, SI LA EMPRESA PREVÉ ADOPTAR MEDIDAS LABORALES**
  - **CONSERVACIÓN DEL MANDATO DE LOS REPRESENTANTES::**
    - ✓ SI LA ENTIDAD TRANSMITIDA CONSERVA SU AUTONOMÍA: NO ES EXTINGUE EL MANDATO (ART. 44.5 ET)
    - ✓ SI LA ENTIDAD TRANSMITIDA NO CONSERVA SU AUTONOMÍA (ART. 67.1 ET) Y SE PRODUCE:
      - ✓ UN INCREMENTO DE LA PLANTILLA : ELECCIONES PARCIALES.
      - ✓ UNA DISMINUCIÓN DE LA PLANTILLA : ES NECESARIO LLEGAR A UN ACUERDO PARA ACOMODAR EL NÚMERO DE REPRESENTANTES AL NUEVO VOLUMEN DE LA PLANTILLA

## DERECHO DEL TRABAJO

*¡¡ GRACIAS POR VUESTRA  
ATENCIÓN!!*



UNED