

UNIDAD DE TRABAJO 8



Castilla-La Mancha

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

RA3.2 Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.

▪ **Criterios de evaluación:**

g) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.

1. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO

El empresario tiene la posibilidad de modificar las condiciones que establecieron en el contrato como son el cambio de puesto de trabajo, el traslado a otro centro, cambio de horario, etc., siempre que los realice dentro de unos límites.

1.2. MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional es la modificación unilateral, por parte del empresario, de las funciones desempeñadas por el trabajador de manera habitual.

Hay **dos tipos** de movilidad funcional:

1. DENTRO DEL GRUPO PROFESIONAL La empresa puede cambiar de funciones o puesto a un trabajador si está dentro del grupo profesional , ya que las categorías son semejantes y sólo requieren pequeños procesos de adaptación ya que se respeta la titulación académica o profesional exigida para el puesto.	<ul style="list-style-type: none">● Cambio <u>temporal</u> o definitivo.● <u>No hay necesidad de justificar causas objetivas.</u>● Cobrará tareas del puesto que realiza.● La <u>retribución</u> corresponderá al puesto donde trabaja (funciones nuevas).
2. FUERA DEL GRUPO PROFESIONAL En este caso, hablamos de ascensos o descensos , los cuales sólo pueden ser temporales por el tiempo imprescindible	<ul style="list-style-type: none">● La empresa tiene que <u>justificar</u> que existe una causa técnica u organizativa.● Si es un <u>ascenso</u> será un máximo de 6 meses en un año, y cobrará las tareas superiores que realiza.● Si es un <u>descenso</u> mantendrá los salarios que cobraba antes (que eran superiores).

Un grupo profesional son aquellas categorías profesionales que son equivalentes o parecidas, ya que las titulaciones o las aptitudes profesionales son semejantes.



¡OJO! La movilidad funcional no debe afectar a la dignidad del trabajador/a ni perjudicar su formación y promoción profesional.

1.2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La movilidad geográfica consiste en el traslado definitivo o en el desplazamiento temporal del trabajador a un centro de trabajo situado en otra localidad y que implica su cambio de residencia, siempre que existan razones objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción).

① **Desplazamiento**, se trata de un cambio del trabajador **a otro centro de trabajo**. Se requiere la **existencia de razones** económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- **Duración:** no puede exceder de 12 meses en 3 años.
- **Preaviso:** debe informarse al trabajador con una antelación mínima 5 días laborables en desplazamientos superiores a 3 meses; en este último caso, tendrá derecho a 4 días laborables de permiso cada 3 meses.
- **Opciones del trabajador:**
 - Aceptar el desplazamiento, con compensación de los gastos de viaje y dietas.
 - Impugnar el traslado ante el Juzgado de lo Social.

② **Traslado**, se trata de un cambio del trabajador a otro centro de trabajo y tiene carácter definitivo.

- **Duración:** tiempo superior a 12 meses en 3 años.
- **Preaviso:** el empresario debe notificar el traslado al trabajador y a sus representantes legales con al menos 30 días de antelación.
- **Opciones del trabajador:**
 - Aceptar el traslado, con compensación de los gastos propios y de los familiares al cargo.
 - Extinguir el contrato, con una indemnización de 20 días de salario por año de trabajo, máximo 12 meses.
 - Impugnar el traslado ante el Juzgado de lo Social.

2.3. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE CONTRATO

Capacidad que tiene la empresa para modificar otras condiciones de trabajo diferentes a la movilidad funcional o geográfica como son:

- 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.
- Etc.



Para que la empresa pueda llevar a cabo estas modificaciones debe tener causas objetivas que lo justifiquen por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- El empresario/a deberá **notificar** las modificaciones sustanciales a los trabajadores/as

afectados **al menos con 15 días de antelación.**

- **El trabajador/a puede:**

- **Aceptarlo** sin derecho a compensación económica.
- **Acatar** la modificación **y recurrirla** en el juzgado. Él decidirá si la modificación es justificada o injustificada.
- Si NO está conforme puede **rechazarlo, rescindiendo el contrato.** Con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 9 meses.

2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

La suspensión del contrato de trabajo es la interrupción temporal de la prestación laboral, de modo que el trabajador y el empresario quedan liberados de sus obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Una vez terminada la suspensión volverá a su puesto de trabajo.

PRINCIPALES CAUSAS POR SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

- 1 **Nacimiento de hijo o hija y la adopción o acogimiento de menor de 6 años.**
- 2 Por solicitar una **excedencia**.
- 3 **Riesgo durante el embarazo o durante la lactancia de un menor de 9 meses.** Se suspenderá el contrato siempre que no sea posible el cambio de puesto de trabajo para eliminar el riesgo.
- 4 Un **E.R.T.E.** (Expediente de regulación temporal de empleo).
Los ERTes ya existían antes por causas objetivas, por ejemplo, por un parón técnico de una fábrica donde los trabajadores pasaban al paro y luego volvían. También, existían los ERTes por fuerza mayor, por ejemplo, por una inundación o un incendio.
Tras el COVID han aparecido nuevos tipos de ERTes para proteger a los trabajadores en caso de situaciones que afecten a la protección de la salud, así como en caso de que venga una crisis económica.
- 5 **Cuidado de menor de 8 años**, con una duración máxima de 8 semanas, continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial (avisar 10 días antes).
- 6 **Incapacidad temporal.** Casos en los que el trabajador/a no puede trabajar, por haber sufrido un accidente o padecer una enfermedad.
- 7 Suspensión de empleo y sueldo por **razones disciplinarias.** El empresario tiene el poder disciplinario, para sancionar a aquellos trabajadores que no cumplan con sus deberes laborales.
- 8 El ejercicio del **derecho de huelga.** La huelga es un derecho fundamental del trabajador (art. 28.2 de la Constitución.), que consiste en el cese pacífico de la actividad laboral y por consiguiente la pérdida de la remuneración correspondiente a dicho periodo.
- 9 **Cierre patronal.** Medida adoptada por la empresa y notificada a la autoridad laboral. Supone

el cese del trabajo y de la remuneración.

2.1. NACIMIENTO DE HIJO O HIJA

Desde el año 2021 se igualan la maternidad y la paternidad a 16 semanas (en 2024, el Gobierno quiere ampliar la duración a 20 semanas).

DURACIÓN:

- ❶ De las 16 semanas, 6 semanas son obligatorias después del parto.
- ❷ De las otras 10 semanas, pueden ser tanto seguidas como semanas sueltas, y se pueden disfrutar desde que acaben a las 6 semanas hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses. Hay que avisar a la empresa con 15 días de antelación de cuando van a disfrutarse esas semanas.
- ❸ En caso de partos prematuros y aquellos donde queden hospitalizados más de 7 días, se prolonga como tantos días hospitalizados, con un máximo de 13 semanas.
- ❹ Las 10 semanas restantes, se pueden pedir a tiempo parcial una vez pasadas las 6 semanas, si llega a un acuerdo con la empresa. Por ejemplo, al 50% se alargaría en 20 semanas.

PRESTACIÓN:

- ❶ El 100% que paga la Seguridad Social.
- ❷ Se requiere haber cotizado con un mínimo según la edad:
 - Para menores de 21 años no es preciso haber cotizado.
 - Entre 21 y 26 años haber cotizado 90 días en los 7 años anteriores o bien 180 días en toda la vida laboral.
 - Para mayores de 26 años sin 180 días en los últimos 7 años o bien 360 días en toda la vida laboral.

2.2. LAS EXCEDENCIAS

Las excedencias son una suspensión del contrato a iniciativa del trabajador, veamos los 4 tipos que existen:

❶ **Excedencia forzosa.**

- **Causa:** cuando al trabajador se le designa para un cargo público que imposibilita la asistencia al trabajo. Ejemplos: la realización de un cargo público, el cumplimiento de un deber público o el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
- **Duración:** mientras dura el cargo. La reincorporación deberá ser solicitada dentro del mes (30 días) siguiente al cese en el cargo público.
- **Reserva de puesto:** sí que se le reserva.
- **Antigüedad:** sí se contabiliza.

② Excedencia por cuidado de hijos.

- **Causa:** se solicita para el cuidado de cada menor de 3 años.
- **Duración:** como máximo hasta que cumpla 3 años.
- **Reserva de puesto:** durante el primer año tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En el segundo y tercer año se le reserva un puesto de su mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- **Antigüedad:** sí se contabiliza.

③ Excedencia por cuidado de familiares.

- **Causa:** cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- **Duración:** como máximo 2 años y podrá disfrutarse de forma fraccionada.
- **Reserva de puesto:** durante el primer año tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En el segundo año se le reserva un puesto de su mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- **Antigüedad:** sí se contabiliza.

④ Excedencia voluntaria.

- **Causa:** se solicita por voluntad del trabajador siempre que tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa.
- **Duración:** un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años. No puede volver a solicitar otra hasta que no pasen 4 años.
- **Reserva de puesto:** no se le reserva el puesto, solo tiene derecho preferente de reingreso a las vacantes que existan o se produzcan (por ejemplo, que se vaya un trabajador fijo o se quiera contratar a alguien indefinido). La reincorporación se solicita con un mes de antelación.
- **Antigüedad:** no se contabiliza.

4. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

La extinción del contrato de trabajo supone el fin definitivo de la relación laboral existente entre el empresario y el trabajador y, por consiguiente, el fin de sus obligaciones.

El contrato puede finalizar por múltiples causas:

Por voluntad del trabajador	Por voluntad de la empresa
○ Dimisión.	○ Despido disciplinario.

<ul style="list-style-type: none"> ○ Abandono. ○ Por incumplimiento de la empresa. ○ Por ser víctima de la violencia de género. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Despido por causas objetivas. ○ Despido colectivo (ERE). ○ Despido por fuerza mayor.
Por otras causas	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Finalización del contrato temporal. ○ Muerte, jubilación o incapacidad del empresario o el trabajador. ○ Extinción de la persona jurídica de la empresa. ○ Mutuo acuerdo o pacto válido en el contrato. 	

4.1. POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

CAUSA	INDEMNIZACIÓN Derecho a recibir una compensación económica	PARO Derecho a cobrar la prestación por desempleo, si se ha cotizado por el tiempo suficiente
Dimisión: el contrato se extingue por decisión del trabajador, que debe comunicarlo a la empresa con la antelación convenida (por regla general, 15 días, esto puede variar según convenio).	NO (solo los salarios por lo que haya trabajado, o vacaciones pendientes)	NO
Abandono: el trabajador abandona la empresa sin preaviso. Puede ser demandado por daños y perjuicios.	NO (solo los salarios por lo que haya trabajado, o vacaciones pendientes)	NO
Incumplimiento grave de la empresa, causas: <ul style="list-style-type: none"> ○ Reiterados impagos o retrasos en la nómina. ○ Modificación sustancial sin justa causa. ○ Otros incumplimientos graves por parte del empresario. Ejemplos: no readmitir al trabajador ante un traslado injusto, mobbing. El trabajador debe solicitar la extinción en el Juzgado de lo Social competente.	33 días de salario por año de servicio (máximo 24 meses)	SÍ
Por violencia de género. Por decisión de la persona que se vea definitivamente obligada a abandonar su puesto de trabajo.	20 días de salario por año de servicio (máximo 12 meses).	SÍ

4.2. POR VOLUNTAD DE LA EMPRESA

CAUSA	INDEMNIZACIÓN Derecho a recibir una compensación económica	PARO Derecho a cobrar la prestación por desempleo, si se ha cotizado por el tiempo suficiente
<p>Despido disciplinario: el empresario puede extinguir el contrato por el incumplimiento grave y culpable del trabajador. Causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad. ○ Indisciplina o desobediencia grave. ○ Ofensas verbales o físicas al empresario, otros empleados o sus familiares. ○ Transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza. ○ Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo. ○ Embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo. ○ Acoso al empresario o a otros empleados. <p>Es necesaria carta de despido, indicando los hechos y las fechas. No se requiere aviso previo.</p>	NO (solo los salarios por lo que haya trabajado, o vacaciones pendientes)	SÍ

PAPELETA DE CONCILIACIÓN

Si la persona trabajadora no está de acuerdo con su despido, puede demandar a la empresa ante el Juzgado de lo Social. Ahora bien, antes debe presentar un documento llamado «papeleta de conciliación» ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de su Comunidad Autónoma.

POSIBLES SENTENCIAS

1 Despido procedente.

- Hay causa justa para despedir al trabajador y se entrega carta de despido.
- El trabajador no cobra indemnización por despido.

2 Despido improcedente.

- **Causas:** o porque no queda acreditado el incumplimiento del trabajador, o porque la empresa no le hizo la carta de despido.

- **La empresa tiene 2 opciones a tomar en 5 días:**

- Pagar una indemnización de 33 días de salario por año, con un máximo de 24 meses.
- Readmitir al trabajador y pagarle los salarios de tramitación (salarios como si hubiese estado trabajando desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia).
- Si es improcedente por faltar la carta (habiendo motivos para el despido), el Juzgado le concede a la empresa la opción de readmitirlo y despedirlo con carta en el plazo de 7 días por los anteriores motivos, siendo válido el despido.

3 Despido nulo.

- **Causas:**

- Cuando se produce una discriminación o violación de los derechos fundamentales del trabajador, por ejemplo, la limitación del derecho a huelga o discriminar por ser de un sindicato.
- Cuando el motivo real del despido es: por ser una mujer embarazada, por el permiso de nacimiento de hijo o hija o de lactancia, y en general cualquier medida de conciliación: reducción de jornada, etc., así por víctima de violencia de género.

- **La empresa:** deberá readmitir al trabajador, y le pagará los salarios de tramitación como si hubiese estado trabajando desde la fecha del despido hasta que vuelve al trabajo.

CAUSA	INDEMNIZACIÓN Derecho a recibir una compensación económica	PARO Derecho a cobrar la prestación por desempleo, si se ha cotizado por el tiempo suficiente
Despido por causas objetivas: no se basa en un incumplimiento del trabajador. Causas objetivas: <ul style="list-style-type: none"> ○ Ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida después de la contratación. <i>Ejemplo: que debido a un accidente el trabajador quede con una discapacidad que le impida trabajar, o el perder un permiso de conducir que es necesario para trabajar.</i> ○ Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de 	Despido procedente: 20 días de salario por año de servicio (máximo 12 meses)	SÍ

<p>trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.</p> <p>○ Por finalización de la concesión del contrato con una entidad pública.</p> <p><i>Ejemplo: un ayuntamiento que un año no renueva la contrata con una empresa de jardinería.</i></p> <p>○ Por necesidad de suprimir puestos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p> <p>Se requiere, en todo caso, carta de despido con preaviso de 15 días. Si no le avisa, debería pagarle esos días de salario.</p> <p>Durante dicho tiempo, el trabajador dispone de 6 horas a la semana para buscar otro trabajo.</p>		
---	--	--

RECLAMACIONES Y POSIBLES SENTENCIAS

1 Despido improcedente.

- **La empresa tiene 2 opciones:**

- Pagar una indemnización de 33 días de salario por año, con un máximo de 24 meses.
- Si se trata de un trabajador o trabajadora con un contrato de fomento de la contratación indefinida (si el contrato fuera anterior al 12 de febrero de 2012) lo trabajado hasta esa fecha se indemnizará con 45 días de salario con un máximo de 42 mensualidades.
- Readmitir al trabajador y pagarle los salarios de tramitación (salarios como si hubiese estado trabajando desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia).

2 Despido nulo.

- **Causas:**

- Cuando se produce una discriminación o violación de los derechos fundamentales del trabajador, por ejemplo, la limitación del derecho a huelga o discriminar por ser de un sindicato.
- Cuando el motivo real del despido es: por ser una mujer embarazada, por el permiso de nacimiento de hijo o hija o de lactancia, y en general cualquier medida de conciliación: reducción de jornada, etc., así por víctima de violencia

de género.

- **La empresa:** deberá readmitir al trabajador, y le pagará los salarios de tramitación como si hubiese estado trabajando desde la fecha del despido hasta que vuelve al trabajo.

CAUSA	INDEMNIZACIÓN Derecho a recibir una compensación económica	PARO Derecho a cobrar la prestación por desempleo, si se ha cotizado por el tiempo suficiente										
<p>Despido colectivo o ERE:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Deben concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.○ Debe afectar al menos al siguiente nº de trabajadores en un periodo de 90 días: <table><tr><th>PLANTILLA TOTAL</th><th>TRABAJADORES AFECTADOS</th></tr><tr><td>Entre 6 y 10 trabajadores</td><td>Toda la plantilla</td></tr><tr><td>De 11 a 100 trabajadores</td><td>10 trabajadores o más</td></tr><tr><td>De 101 a 300 trabajadores</td><td>10% de la plantilla</td></tr><tr><td>A partir de 301 trabajadores</td><td>30 trabajadores o más</td></tr></table> <p>Si el ERE afecta a un número inferior, se tramitará como despido objetivo por suprimir puestos de trabajo.</p>	PLANTILLA TOTAL	TRABAJADORES AFECTADOS	Entre 6 y 10 trabajadores	Toda la plantilla	De 11 a 100 trabajadores	10 trabajadores o más	De 101 a 300 trabajadores	10% de la plantilla	A partir de 301 trabajadores	30 trabajadores o más	20 días de salario por año de servicio (máximo 12 meses)	Sí
PLANTILLA TOTAL	TRABAJADORES AFECTADOS											
Entre 6 y 10 trabajadores	Toda la plantilla											
De 11 a 100 trabajadores	10 trabajadores o más											
De 101 a 300 trabajadores	10% de la plantilla											
A partir de 301 trabajadores	30 trabajadores o más											

TRAMITACIÓN DEL ERE. PERIODO DE CONSULTAS

El despido colectivo o ERE irá precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a 30 días naturales. Su finalidad es negociar:

- Cómo evitar o disminuir el despido colectivo.
- Atenuar sus consecuencias, mediante medidas sociales de acompañamiento. Ejemplos: recolocación de trabajadores o acciones formativas.

La consulta se llevará a cabo en una comisión negociadora, integrada por un máximo de 13 miembros en representación de cada una de las partes.

La apertura del periodo de consultas y su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral.

Tras la finalización del periodo de consultas, el empresario debe notificar los despidos individualmente a cada trabajador, con un preaviso de 15 días y poniendo a su disposición la indemnización.

CAUSA	INDEMNIZACIÓN Derecho a recibir una compensación económica	PARO Derecho a cobrar la prestación por desempleo, si se ha cotizado por el tiempo suficiente
Despido por fuerza mayor: <ul style="list-style-type: none"> ○ Se debe a un hecho involuntario e imprevisible que impide continuar de manera definitiva con el trabajo. ○ Si se pudiera continuar con el trabajo al cabo de un tiempo, se trataría de un ERTE por fuerza mayor, se suspenderán los contratos, pasarían al paro, y luego se volvería a trabajar. ○ La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral en el plazo de 5 días. ○ Es posible que el FOGASA se haga cargo del pago de las indemnizaciones si la empresa no puede abonarlas. 	20 días de salario por año de servicio (máximo 12 meses)	SÍ

5. EL FINIQUITO

Los trabajadores tienen derecho a cobrar el finiquito cuando finaliza el contrato, bien porque terminó un contrato temporal o bien porque la empresa o el trabajador decidieron finalizar antes de tiempo el contrato. Se trata de un escrito que incluye todos los conceptos retributivos que se deben al trabajador.

CÁLCULO DEL FINIQUITO

1 Salarios. Liquidación del salario por los días trabajados en el último mes y pendientes de cobrar. *Por ejemplo, si trabaja hasta el 16 de febrero, debe cobrar esos 16 días de salario de trabajo.*

2 Vacaciones. Liquidación de vacaciones pendientes de disfrutar. *Por ejemplo, si se produce el fin de la relación laboral y el trabajador aún tiene 3 días de vacaciones, percibirá una cantidad equivalente a 3 días de salario diario.*

③ **Pagas extra.** Parte proporcional de las pagas extraordinarias a las que el trabajador haya generado derecho y todavía no se hayan pagado en la empresa.

④ **Indemnización.** La indemnización que en su caso corresponda al trabajador.

El **procedimiento para calcular** las indemnizaciones es el siguiente:

1. Comprobar la antigüedad del trabajador en la empresa.
2. Hallar el salario al día* que cobra el trabajador:

*salario día= salario anual (incluyendo sólo conceptos salariales y las pagas extraordinarias) / 365 días. Es decir, se incluye el prorrateo de pagas.
--

3. Comprobar el número de días de indemnización que le corresponden según el tipo de modificación o el tipo de extinción de contrato que ha sufrido.
4. Multiplicar el salario diario por el número de días de la indemnización y por el número de años trabajados.

Indemnización= salario diario*número de días de la indemnización*número de años trabajados.

5. Comprobar que la indemnización no supera el límite legal, si lo supera cobrará el tope.