FOL UD-9

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ÍNDICE

[MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO 3](#_Toc127947311)

[A. MOVILIDAD FUNCIONAL 3](#_Toc127947312)

[1. ASCENDENTE 3](#_Toc127947313)

[2. DESCENDENTE 3](#_Toc127947314)

[B. MOVILIDAD GEOGRÁFICA 3](#_Toc127947315)

[1. TRASLADO 3](#_Toc127947316)

[2. DESPLAZAMIENTO 4](#_Toc127947317)

[C. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 4](#_Toc127947318)

[SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO 5](#_Toc127947319)

[A. CAUSAS 5](#_Toc127947320)

[B. EXCEDENCIAS 6](#_Toc127947321)

[1. VOLUNTARIA 6](#_Toc127947322)

[2. FORZOSA 6](#_Toc127947323)

[3. PARA EL CUIDADO DE HIJOS 6](#_Toc127947324)

[4. PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR 7](#_Toc127947325)

[EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO 7](#_Toc127947326)

[A. CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL ARTÍCULO 49 ET 7](#_Toc127947327)

# MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo se prolonga en el tiempo, por lo que puede ser afectado por circunstancias futuras que impliquen una modificación de las condiciones pactadas.

## MOVILIDAD FUNCIONAL

Se produce cuando el empresario asigna al trabajador funciones distintas a las que le corresponden según lo acordado en el contrato (art. 39 ET). Se justifica la movilidad funcional cuando concurran motivos técnicos u organizativos, sólo durante el tiempo imprescindible, de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador. De la redacción del art. 39 se deducen 2 tipos de movilidad funcional.

1. ASCENDENTE

Cuando el empresario asigna al trabajador nuevas funciones, pero estas son propias de un grupo profesional superior. El trabajador cobrará el salario del grupo superior al que corresponden las tareas que efectivamente realice. Y si se prolonga mucho podrá reclamar el ascenso (si quieres ampliar este aspecto lee el art. 39).

1. DESCENDENTE

Cuando el empresario asigna al trabajador nuevas funciones, pero estas son propias de un grupo profesional inferior al contratado. El trabajador cobrará el salario de la categoría que figura en su contrato (el salario más alto de los dos).

## MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Se produce cuando el empresario asigna al trabajador (que no ha sido contratado para trabajar en centros móviles o itinerantes) un centro de trabajo distinto al pactado en contrato y ello implica cambio de residencia. Está regulado en el art. 40 del ET y de su redacción se deducen dos tipos de movilidad geográfica:

1. TRASLADO

Cuando el cambio de centro de trabajo tiene carácter permanente. Debe estar justificado en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Debe notificarse al trabajador afectado con una antelación mínima de 30 días. Puede ser un traslado colectivo si afecta a un grupo amplio de trabajadores o individual si no es así. El colectivo exige un proceso más complejo (art. 40 ET), pero los efectos son los mismos, porque al trabajador trasladado se le presentan tres alternativas:

* Aceptar el traslado, en cuyo caso simplemente recibirá los gastos del traslado.
* No aceptar, en cuyo caso el contrato se extingue y el trabajador recibe una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un tope de 12 mensualidades.
* Aceptar e impugnar judicialmente. Mientras se dicta sentencia trabajará en el nuevo destino. Si la sentencia declara injustificado el traslado volverá a su destino original y si le declara justificado podrá aceptarlo o extinguir el contrato con la indemnización de 20 de salario por año de servicio.

1. DESPLAZAMIENTO

Cuando el cambio de centro de trabajo tiene carácter temporal. Debe estar justificado en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Tiene derecho a los gastos de viaje, las dietas y si la duración es superior a 3 meses, a 4 días de descanso retribuido por cada tres meses desplazado. Esta decisión también puede ser impugnada judicialmente. Y si, en un periodo de 3 años se extiende más de 12 meses tendría derecho a la extinción del contrato con indemnización de 20 días por año de servicio con un tope de 12 mensualidades.

## MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Está regulado en el art. 41 ET y se produce cuando, por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción el empresario modifica alguna de las siguientes condiciones de trabajo:

* Jornada de trabajo.
* Horario y distribución del tiempo de trabajo.
* Régimen de trabajo a turnos.
* Sistema de remuneración (por ejemplo, redistribución de las cuantías entre los distintos conceptos salariales) y cuantía salarial.
* Sistema de trabajo y rendimiento. Por ejemplo, modificación del sistema de trabajo por equipos alterando el número de los mismos. Otro ejemplo sería el incremento del rendimiento debido.
* Funciones, cuando excedan de los límites que, para la movilidad funcional, prevé el art. 39 ET. Por ejemplo, si no se ciñe al tiempo estrictamente necesario, si atenta a la dignidad del trabajador, etc.)

Esta modificación puede tener carácter colectivo cuando afecta a un grupo amplio de trabajadores o individual si no es el caso. Si tiene carácter colectivo el proceso es más complejo (art. 41 ET). En cualquier caso, el trabajador puede aceptar la modificación, pero si no está de acuerdo puede:

* Extinguir el contrato con derecho a recibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un tope de 9 mensualidades, salvo cuando se modifica el sistema de trabajo y rendimiento.
* Reclamar judicialmente y si la sentencia declara improcedente la modificación desaparecerá y volverá a su anterior situación.

# SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La suspensión del contrato de trabajo supone que, durante un determinado periodo de tiempo, las obligaciones derivadas del contrato (no se trabaja y no se cobra) quedan suspendidas, para reanudarse posteriormente.

## CAUSAS

Para que esto suceda debe concurrir alguna de las causas recogidas en el art. 45 del ET y que citaremos algunas de las más importantes:

* [**Incapacidad Temporal**](http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10952/28362): Es lo que coloquialmente se conoce como “la baja”. En estos casos el trabajador cobra de la Seguridad Social mientras no pueda trabajar y cuando se recupera y se incorpora al trabajo el contrato vuelve a estar plenamente en vigor.
* [**Nacimiento y cuidado de un menor**](http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/852219e6-25e5-4966-b7d6-fdd47c174154/CUADROS+ET+LEY+6-2019.pdf?MOD=AJPERES&amp;CVID=): 16 semanas para cada uno de los 2 progenitores. Durante ese tiempo no trabaja y cobra de la Seguridad Social. Después se incorpora el trabajo y el contrato se reanuda.
* **Ejercicio de cargo público** representativo incompatible con la relación laboral: por ejemplo, concejal de un ayuntamiento, una vez terminada la legislatura el trabajador se incorpora a su puesto de trabajo y el contrato se reanuda.
* **Prisión provisional** mientras no recaiga sentencia condenatoria: Si el presunto delincuente es declarado inocente volverá a su puesto de trabajo y el contrato se reanuda. Si la sentencia es condenatoria el contrato se extingue.
* **Las excedencias:** Por su importancia las abordamos, por separado, en el apartado siguiente.
* **Expediente de Regulación Temporal de Empleo** (ERTE) que ante circunstancias económicas, organizativas, técnicas o de producción el empresario decide suspender temporalmente los contratos hasta que pasen dichas circunstancias y los contratos reanuden su vigencia (por ejemplo, los derivados de la pandemia COVID)
* Por el ejercicio del derecho de **huelga**.
* Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser **víctima de violencia de género**.

## EXCEDENCIAS

Las excedencias implican suspensión del contrato de trabajo, pero por su importancia práctica las abordamos en apartado diferenciado. Pueden ser de cuatro tipos:

1. VOLUNTARIA

Todo trabajador con un 1 año de antigüedad en la empresa puede solicitar entre 4 meses y 5 años de excedencia voluntaria (no tiene que alegar más motivo su deseo de tener esa excedencia). Desde que se termina una tienen que pasar, al menos, 4 años para tener derecho a disfrutar otra. En estos casos, salvo mejora en el convenio colectivo, no tiene derecho a reserva del puesto de trabajo sólo tendría un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

1. FORZOSA

Tienen derecho a este tipo de excedencia los trabajadores que:

* Han sido elegidos para ostentar cargo público como alcalde, diputado, etc.
* Han sido elegidos representantes sindicales.
* Deben cumplir con un deber público como ser jurado.

Estos trabajadores tienen derecho a reserva del puesto de trabajo.

1. PARA EL CUIDADO DE HIJOS

Las personas trabajadoras tienen derecho a una excedencia no superior a 3 años (a contar desde el nacimiento o adopción) para el cuidado de cada hijo. Durante el primer año de excedencia se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo y el resto sólo tendría un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

1. PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR

Debe tratarse de familiares de hasta 2º grado de parentesco que no pueda valerse por sí mismo por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad. Se puede pedir hasta 2 años (ampliable por convenio). Durante el primer año de excedencia se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo y el resto sólo tendría un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

# EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

## CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL ARTÍCULO 49 ET

El contrato de trabajo sólo puede extinguirse por alguna de las causas establecidas en el art. 49 del ET.:

* Por **mutuo acuerdo** de las partes. Siempre que no constituya un abuso del empresario.
* Por las **causas consignadas válidamente en el contrato** salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario. Por ejemplo, no superar una revisión médica, no obtener una determinada modalidad del carnet de conducir
* Por **expiración del tiempo convenido**: incluimos aquí los contratos formativos (contrato en alternancia y contrato para la adquisición de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios), los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción y el contrato de sustitución. Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración (el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, el contrato formativo en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios), concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo. Si expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio se continuara trabajando, el contrato se considerará indefinido. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, será preceptiva una denuncia previa de quince días de antelación como mínimo. En los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción la persona trabajadora tiene derecho una indemnización de 12 días de salario por año de servicio a la finalización del contrato.
* Por **dimisión del trabajador**, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar. A falta de ambas, se entiende que serán 15 días de preaviso. El simple abandono sin comunicar nada, equivale a la dimisión. Si no se respeta el preceptivo preaviso la empresa tiene derecho a descontar en el finiquito tantos días de salario como días de incumplimiento (en el abandono todos). No se tiene derecho a prestación por desempleo.
* Por **muerte o incapacidad permanente** (de cualquier grado, excepto la parcial) del trabajador.
* Por **jubilación** del trabajador.
* Por **muerte, jubilación, incapacidad permanente del empresario** (el trabajador tiene derecho a 1 mes de salario de indemnización) o **extinción de la personalidad jurídica de sociedades mercantiles** como S.A., S.L., etc. (el trabajador tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un tope de 12 mensualidades).
* Por **fuerza mayor** (incendios, inundaciones, etc.) que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo. En estos casos el trabajador tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un tope máximo de 12 mensualidades.
* Por **despido colectivo** (por su importancia lo desarrollamos en apartado independiente).
* Por **voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario** conforme a las causas citadas en el art. 50 ET:
  + Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que no respeten el art. 41 ET (modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo) y que redunden en menoscabo de su dignidad.
  + Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado
  + Cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones empresariales.

En estos, el trabajador debe instar la resolución del contrato vía judicial, y si el juez estima que la causa alegada es cierta y coincide con alguna de las citadas, el contrato se extingue y el empresario debe abonarle una indemnización equivalente a la del despido improcedente (33 días de salario por año trabajado con un tope máximo de 24 mensualidades).

* Por **despido disciplinario del trabajador**. (por su importancia lo desarrollamos en apartado independiente).
* Por **causas objetivas** legalmente procedentes. (por su importancia lo desarrollamos en apartado independiente).
* Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Todos los supuestos de extinción del contrato de trabajo dan derecho a cobrar el correspondiente **finiquito**. Aunque sólo incluirá indemnización en aquellos casos que corresponda. Asimismo, las personas trabajadoras que vean extinguido su contrato tienen derecho a prestación por **desempleo** salvo que esta se deba a: baja voluntaria (dimisión del trabajador), jubilación, muerte o incapacidad permanente.

## DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

El art. 52 recoge las siguientes causas:

* Por **ineptitud** **sobrevenida** con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. Por ejemplo; la retirada del permiso de conducir a un conductor profesional, el descubrimiento de que el trabajador ha mentido en su curriculum y no tiene la titulación o formación por la que se le contrató, la no renovación de los permisos de residencia y trabajo en el caso de trabajadores extranjeros…
* Por **falta de adaptación** del trabajador **a las modificaciones técnica**s operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación.
* Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de **amortizar (eliminar) puestos de trabajo** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
* En el caso de contratos indefinidos concertados directamente por **entidades sin ánimo de lucro** para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable, **por la insuficiencia de la correspondiente financiación** de las Administraciones.

La forma y efectos de este despido están regulados en el art. 53 ET. Deberá comunicarse por escrito, expresando la causa, con 15 días de antelación poniendo a disposición del trabajador una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un tope máximo de 12 mensualidades. Si el trabajador está en desacuerdo podrá impugnarlo presentando papeleta de conciliación (ante el SMAC Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación) y, si no hay acuerdo en el SMAC, posterior demanda ante el Juzgado de lo Social. Cuenta con 20 días hábiles desde el despido para presentar la demanda (se descuenta el tiempo desde que se solicita el acuerdo ante el SMAC hasta que se intenta sin acuerdo). La sentencia del juez que puede declararlo:

* **Nulo** si su móvil es discriminatorio o viola derechos fundamentales o libertades públicas recogidas en la constitución. También será nulo si se despide a personas trabajadoras durante periodos asociados a gestación, nacimiento, adopción o cuidado de hijos, etc. (más en el art. 53), salvo que se declare la procedencia por motivos ajenos a los citados. La nulidad implica readmisión del trabajador y pago de los salarios de tramitación.
* **Procedente** cuando quede acreditado que la causa alegada por el empresario existe realmente. Se extingue el contrato y el trabajador se queda con la indemnización cobrada al inicio.
* **Improcedente** cuando no quede acreditada la causa alegada por el empresario. En estos casos el empresario optará entre **readmitir** al trabajador pagándole los salarios de tramitación o **extinguir** el contrato pagando una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con tope máximo de 24 mensualidades.

## DESPIDO COLECTIVO

Desarrollado en el art. 51 ET. Debe estar fundamentado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se le conoce como Expediente de Regulación de Empleo (ERE). Han de verse afectados un grupo amplio de trabajadores, de lo contrario se puede tramitar como despido por causas objetivas. Requiere de un proceso complejo (regulado en el artículo 51 ET) los representantes unitarios de los trabajadores negocian con la empresa una solución y, si no llegan a un acuerdo, la decisión última es de la empresa. Los trabajadores afectados tienen derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un tope máximo de 12 mensualidades.

## DESPIDO DISCIPLINARIO

Solo si concurre alguna de las causas citadas en el art. 54 ET:

* Las **faltas** repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
* La **indisciplina o desobediencia** en el trabajo.
* Las **ofensas verbales o físicas** al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
* **La trasgresión de la buena fe contractual**, así como el **abuso de confianza** en el desempeño del trabajo. Por ejemplo; apropiarse de dinero o bines de la empresa en beneficio propio, cuando aprovecha una baja médica para la realización de actividades incompatibles con su estado (otros trabajos por cuenta propia o ajena; ayudar en negocios de la familia, realizar obras en casa, actividades de ocio y tiempo libre, etc.)
* La **disminución continuada y voluntaria en el rendimiento** de trabajo normal o pactado.
* La **embriaguez** habitual o **toxicomanía** si repercuten negativamente en el trabajo.
* El **acoso** por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

El procedimiento se regula en el art. 55 ET. El empresario debe comunicar el despido por escrito indicando la fecha en la que se hace efectivo y la causa. Si el trabajador está en desacuerdo podrá impugnarlo presentando papeleta de conciliación (ante el SMAC Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación) y, si no hay acuerdo en el SMAC, posterior demanda ante el Juzgado de lo Social. Cuenta con 20 días hábiles desde el despido para presentar la demanda (se descuenta el tiempo desde que se solicita el acuerdo ante el SMAC hasta que se intenta sin acuerdo). La sentencia del juez que puede declararlo:

* **Nulo** si su móvil es discriminatorio o viola derechos fundamentales o libertades públicas recogidas en la Constitución. También será nulo si se despide a personas trabajadoras durante periodos asociados a gestación, nacimiento, adopción o cuidado de hijos, salvo que se declare la procedencia por motivos ajenos a los citados. La nulidad implica readmisión del trabajador y pago de los salarios de tramitación.
* **Procedente** cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario. Se extingue el contrato sin indemnización alguna.
* **Improcedente** (art. 56 ET) cuando no quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario o no respete la forma escrita de la comunicación. En estos casos el empresario optará entre **readmitir** al trabajador pagándole los salarios de tramitación o **extinguir** el contrato pagando una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con tope máximo de 24 mensualidades.