

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo"

1. Modificación de los contratos de trabajo

El E.T recoge tres supuestos diferentes por los que el empresario puede modificar los contratos de trabajo:

A. Movilidad funcional

El trabajador obligado a realizar el trabajo convenido en el contrato. El empresario puede modificar de forma unilateral las funciones que venía desempeñando el trabajador de manera habitual, ya sea dentro o fuera del mismo grupo profesional o entre categorías profesionales equivalentes.

- **Dentro del mismo grupo profesional o entre categorías profesionales equivalentes** Para que se produzca no se exige causa alguna a la empresa, ni existe límite temporal, salvo que se vulneren los derechos fundamentales del trabajador ni su dignidad. Al trabajador debe garantizársele el mismo salario que venía percibiendo. El trabajador debe aceptar.
- **Fuera del grupo profesional o entre categorías profesionales no equivalentes.**
 - **Si se encargan al trabajador funciones de inferior categoría.** justificadas por necesidades económicas, técnicas u organizativas urgentes e imprevisibles, pudiendo mantener el cambio el empresario por el tiempo necesario y con el salario de origen, nunca se podrá reducir.
 - **Si se encargan al trabajador funciones de superior categoría.** Si por necesidades económicas, técnicas u organizativas, el tiempo necesario ejerce funciones de superior categoría y cobrando el salario de categoría superior. Si mas de 6 meses (durante 1 año), o por 8 meses (durante 2 años), puede reclamar el ascenso a la categoría superior, salvo que el convenio colectivo haya dispuesto lo contrario

b) Movilidad geográfica

Significa que *el trabajador debe prestar sus servicios en un centro distinto del que figura en su contrato de trabajo*, obligándole a residir en una localidad diferente a la de su domicilio habitual. Deben existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Traslado: el trabajador sea destinado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que le exija cambios de residencia, de forma definitiva, o cuando un desplazamiento exceda de doce meses en un período de tres años. Se debe comunicar con un plazo de 30 días a la fecha de efecto. Si el traslado es colectivo se debe abrir un periodo de consultas de 15, previo a la notificación. El trabajador puede aceptar percibiendo una compensación por los gastos de traslado y el de su familia. El trabajador puede trasladarse y recurrir al juzgado la decisión empresarial. O puede extinguir el contrato recibiendo una indemnización de 20 días de salario por año con un máximo de 12 mensualidades.

Desplazamiento temporal: siempre que este período sea inferior a doce meses en tres años. Se debe comunicar con antelación al trabajador superior a 5 días laborables si el desplazamiento es superior a 3 meses. El trabajador puede aceptar percibiendo gastos de viaje y dietas, derecho a permiso de 4 días laborables por cada 3 meses y asumiendo la empresa los gastos, También puede no aceptar y recurrir al juzgado.

c) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Cuando existan probadas **razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, el empresario puede introducir cambios importantes en el contrato de trabajo**. Se llaman modificaciones sustanciales del contrato de trabajo, y son aquellas que **alteran y transforman la relación laboral** porque afectan a aspectos tan importantes como:

• El horario.	• La jornada de trabajo.
• El régimen de trabajo a turnos.	• El sistema de remuneración.
• El sistema de trabajo y rendimiento.	• Las funciones que no correspondan a la categoría profesional.

La notificación debe realizarse mínimo con 30 días de antelación a la fecha de su efectividad. Las modificaciones sustanciales pueden ser **individuales y colectivas**, según afecten a uno o a varios trabajadores. Si es colectiva, debe ir precedida de un periodo de consultas con las representantes de los trabajadores, no inferior a 15 días.

El trabajador puede aceptar o:

- rescindir el contrato si afecta a jornada/horario/régimen de trabajo a turnos, con derecho a indemnización de 20 horas por año hasta un límite de 9 mensualidades.
- Solicitar al juez la resolución del contrato cuando haya perjuicio en su formación profesional o afecte a la dignidad. Con derecho a indemnización igual que en despido improcedente.
- Impugnar las modificaciones ante el juzgado de lo social y solicitar que el juez las declare injustificadas y recupere las condiciones anteriores.

2.- Suspensión de los contratos de trabajo

Consiste en la *interrupción de la prestación laboral durante un tiempo determinado*, en el que se paraliza la obligación de trabajar y, por tanto, no se perciben salarios. Cuando desaparece el motivo de la suspensión, el trabajador tiene derecho a incorporarse de nuevo a su puesto de trabajo y el empresario le debe pagar el salario correspondiente. La duración de la suspensión será la misma que dure la situación para cada caso en concreto. Sin embargo, existe en cuanto a las excedencias una serie de normas específicas.

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo"

-MUTUO ACUERDO: Las partes de una relación laboral pueden voluntariamente pactar la suspensión del contrato de trabajo. Por ejemplo, por motivos familiares, estudios, etc.

-CAUSAS CONSIGNADAS VÁLIDAMENTE EN EL CONTRATO DE TRABAJO: En el contrato de trabajo se pueden introducir cláusulas que prevean circunstancias que puedan aconsejar la suspensión del contrato.

-INCAPACIDAD TEMPORAL: el trabajador no puede trabajar por haber sufrido un accidente o por padecer una enfermedad. La duración máxima es de 12 meses prorrogables por otros 6. Producida la extinción de la IT con declaración de "Invalidez Permanente" en los grados de total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante 2 años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

-MATERNIDAD Y PATERNIDAD: Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen. La mujer trabajadora después de haber dado a luz, adoptado o acogido a un menor de 6 años, tendrá derecho a un descanso por maternidad de 16 semanas, de las cuales obligatoriamente las 6 semanas inmediatas al parto ha de disfrutarlas la madre. La prestación de paternidad, desde el 1 de enero de 2021, la duración es de 16 semanas.

-RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA: En caso de riesgo durante el embarazo, (art. 26 Ley Prevención de Riesgos laborales) se suspenderá el contrato siempre que no sea posible el cambio de puesto de trabajo para eliminar el riesgo. Dicha suspensión finalizará el día que cese el riesgo o se produzca el parto. Diferenciar de «embarazo de riesgo» que daría lugar a una suspensión por incapacidad temporal. En caso de riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.

EJERCICIO CARGO PÚBLICO: Ejercicio de cargo público representativo que le impida realizar su trabajo: Si el trabajador es elegido alcalde, diputado o representante sindical y el ejercicio de dicho cargo no le permite asistir al trabajo

PRIVACIÓN DE LIBERTAD DEL TRABAJADOR: Se produce cuando un trabajador se encuentra privado de libertad, en situación de detención policial o prisión provisional dictada por el juez.

SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO: El empresario tiene el poder disciplinario y sancionador, el cual le faculta para sancionar a aquellos trabajadores que no cumplan con sus deberes laborales. Una de las sanciones que el empresario puede imponer es la suspensión de empleo y sueldo (no se trabaja y no se cobra durante un tiempo).

FUERZA MAYOR TEMPORAL: Fuerza mayor temporal constatada por la autoridad laboral: Según el art. 47.2 del ET, el contrato de trabajo se puede suspender por causa de fuerza mayor (incendio, inundación, etc.), siempre que sea constatada por la autoridad laboral. Estos días vivimos un estado de alarma a causa del COVID-19

CAUSAS ETOP: el contrato de trabajo puede ser suspendido temporalmente o la jornada de trabajo podrá verse reducida con arreglo al procedimiento previsto en dicho artículo.

HUELGA:

VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO: La suspensión tiene una duración inicial máxima de 6 meses, que el juez podrá prorrogar por periodos de tres meses para garantizar la protección de la víctima, hasta un máximo de 18 meses.

EXCENDENCIA:

-Forzosa: designación o elección para cargo publico que imposibilite asistir al trabajo o para ejercer funciones sindicales de representación provincial o nacional de un sindicato. Dura lo que dure el ejercicio. Computa la antigüedad, se reserva el puesto. El reingreso se debe hacer en el mes siguiente al cese al cargo publico.

-Voluntaria: Necesidad del trabajado y de forma voluntaria. Los trabajadores con antigüedad de al menos un año tienen derecho a pedirla, por un periodo de entre 4 meses y máximo 5 años. No computa la antigüedad. No genera derecho de reserva del puesto. Solo tiene derecho preferente a reingresar en una vacante que se produzca en la empresa.

-Por cuidado de hijo o familiar: Para atender al cuidado de un hijo o familiar. Puede durar por un hijo hasta 3 años desde nacimiento, adopción o acogimiento y por un familiar hasta 2 años. Computa a la antigüedad, puedes asistir a los cursos de formación de la empresa y se reserva el puesto de trabajo solo durante el primer año

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

3.- Extinción de los contratos de trabajo

Significa la finalización de la relación laboral entre el empresario y el trabajador. El Estatuto de los trabajadores recoge una serie de causas que pueden dar lugar a la extinción, en función si es voluntad del trabajador extinguir el contrato, del empresario o de ambos.

POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO Y TRABAJADOR			
TIPOS	CASUSA	EFFECTOS	FORMA
MUTUO ACUERDO	Ambos deciden el termino del contrato libremente	No indemnización, no desempleo, si finiquito	Comunicación verbal o escrita
CAUSAS CONSIGNADAS EN EL CONTRATO	Condiciones detalladas en el contrato que ocasionen la finalización si se cumplen	No indemnización, si desempleo, si finiquito	Motivo escrito en contrato
POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR			
TIPOS	CASUSA	EFFECTOS	FORMA
ABANDONO DEL PUESTO	Deja el trabajo en cualquier momento de la relación	No indemnización, no desempleo, si finiquito pero descontar el importe correspondiente a los 15 de preaviso	No avisa previamente al empresario
DIMISIÓN	Sin motivo determinado, comunica dejar el puesto	No indemnización, no desempleo, si finiquito	Avisar con 15 de antelación o lo que establezca el convenio
INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO	Si el empresario incumple las obligaciones pactadas. No pagos o retrasos	Si indemnización (33 días por año con un máximo de 42 mensualidades), si desempleo y si finiquito	Trabajador presenta demanda en juzgado de lo social y solicita extinción del contrato
MUERTE/INCAPACIDAD O JUBILACION EMPRESARIO	Se extinguen los contratos salvo que herederos continúen	Si indemnización (1 mes de salario), si desempleo y si finiquito	Comunicación por escrito
POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO			
TIPOS	CASUSA	EFFECTOS	FORMA
EXTINCION DE PERSONA JURIDICA O FUERZA MAYOR	Desaparece la empresa o un suceso extraordinario e involuntario impide la continuidad empresarial definitivamente	Si indemnización (20 días por año hasta 12 mensualidades), si desempleo y si finiquito	Causa declarada por autoridad laboral, que debe autorizar la extinción de los contratos a través de ERE
DESPIDO	Causas disciplinarias, objetivas o despido colectivo	Si desempleo, si finiquito. Indemnización depende de lo que considere el juez	Comunicación por escrito al trabajador comunicación las causas del despido

4.- Tipos de despido

a) Despido disciplinario

El despido disciplinario es la *extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basada en incumplimientos del trabajador, graves y culpables*. Es la mayor sanción que puede recibir un trabajador, por ello debe ir precedida de otras amonestaciones o sanciones previas de carácter más leve. Tiene derecho a finiquito, desempleo pero no a indemnización

Causas

El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores señala las siguientes causas:

- La indisciplina o desobediencia relativas a las órdenes de trabajo.
- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros o a sus familiares.
- La trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo.
- La embriaguez habitual o toxicomanía, cuando repercuten negativamente en la actividad laboral.
- El acoso por motivos de raza, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa.

Forma

El empresario debe comunicar al trabajador el despido por escrito, indicando detalladamente los hechos que motivan el despido, las fechas en que se produjeron y el día a partir del cual tendrá efecto.

Si el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, antes de la carta de despido se abrirá un expediente contradictorio en el que serán oídos los interesados y los demás miembros de la representación a la que pertenece.

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo"

b) Despido por causas objetivas

Es la extinción del contrato de trabajo que realiza el empresario basándose en *circunstancias ajenas a su voluntad*. Derecho a finiquito, indemnización (20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades) y desempleo

Causas

El empresario puede despedir al trabajador por los siguientes motivos:

- Ineptitud del trabajador, conocida después del período de prueba.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, siempre que estas sean razonables para los conocimientos del trabajador y se haya concedido un plazo de dos meses, como mínimo, para la adaptación a los cambios.
- Amortización de puestos de trabajo, cuando existan causas económicas, organizativas, técnicas o de producción y los despidos contribuyan a mejorar la situación económica de la empresa o la hagan más competitiva.
- Faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de 12 meses, cuando el absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos períodos de tiempo.
- Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.

Forma

- Se debe notificar por escrito al trabajador, expresando la causa del despido, con un plazo de preaviso de 15 días.
- Además, en ese mismo momento se tiene que poner a disposición del trabajador una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.
- Se debe conceder una licencia de 6 horas semanales durante el período de preaviso, con el objeto de que pueda buscar otro trabajo.

C) Despido colectivo

Causas

El empresario puede extinguir los contratos de una parte importante de la plantilla de los trabajadores, basándose en que existen *causas ETOP que lo justifiquen*. Se entiende que existen esas causas cuando con los despidos colectivos, se puede contribuir a superar la viabilidad futura y el empleo en la empresa. Derecho a finiquito, indemnización (20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades) y desempleo

La extinción debe afectar en un plazo de 90 días, al menos a:

- 10 trabajadores en empresas con mínimo 100 trabajadores.
- El 10% de la plantilla en las empresas de entre 100 y 299 trabajadores.
- 30 trabajadores en empresas que tengan 300 o más trabajadores.
- La totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que trabajadores afectados sea superior a cinco.

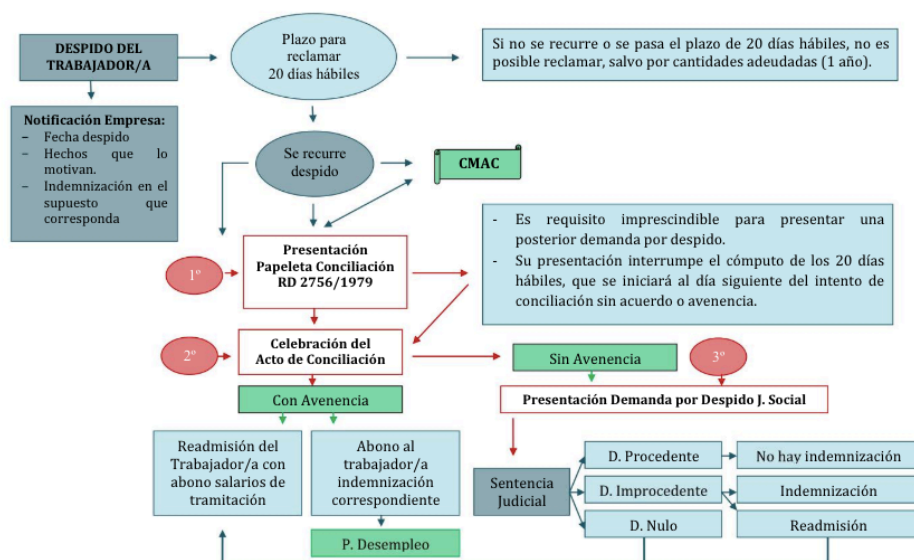
Forma

Los despidos se tramitarán a través de un expediente de regulación de empleo (ERE).

5.- Procedimiento de actuación en caso de desacuerdo del trabajador con las decisiones del empresario

El trabajador que no está conforme con alguna decisión del empresario, debe acudir a los Juzgados de lo Social, en los plazos señalados en la ley (20 días en el caso de despido). Para ello, debe proceder de la siguiente manera:

1. PROCEDIMIENTO RECLAMACIÓN ANTE UN DESPIDO



Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo”

1º.- Presentar una solicitud de acto de conciliación previa o una reclamación previa

Antes de acudir a los Juzgados de lo Social, se debe presentar una **papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de la Comunidad Autónoma**, que consiste en rellenar un impreso en el que consten los datos de la empresa y del trabajador y las causas por las que se presenta la reclamación. Al entregar el impreso le darán fecha y hora para acudir a ese organismo junto con el empresario, a un acto de conciliación. Al presentar la papeleta se interrumpe el cómputo del plazo para presentar la demanda.

2º.-Acudir al acto de conciliación

La asistencia al acto de conciliación es obligatoria para el empresario y el trabajador, que deben intentar llegar a un acuerdo en presencia de un árbitro del SMAC, procurando que el acuerdo sea conforme a la ley. Como resultado del acto puede ocurrir:

- **Que haya acuerdo.** El empresario abonará al trabajador las cantidades acordadas o le repondrá en su puesto de trabajo. No es preciso presentar demanda en el Juzgado.
- **Que no haya acuerdo** El trabajador debe interponer demanda ante el Juzgado de lo Social.
- **Que no se presente el empresario.** Se entiende que no ha habido conciliación y se debe presentar la demanda.
- **Que no se presente el trabajador.** Se entiende que renuncia a reclamar al empresario y por ello no puede presentar después demanda ante el Juzgado.

Al celebrarse el acto de conciliación se reanuda el cómputo de los plazos para presentar la demanda.

3º.- Presentar demanda ante el Juzgado de lo Social competente

Será juzgado competente el del lugar de prestación del trabajo o el del domicilio del demandado, a elección del demandante. El contenido de la demanda debe coincidir fundamentalmente con los hechos alegados en la papeleta de conciliación o en la reclamación previa, sin que se puedan introducir motivos diferentes, salvo que se hubieren conocido con fecha posterior.

4º.-Conciliación judicial

Antes de comenzar el juicio, el juez intentará una **nueva conciliación entre las partes, en sede judicial**. Si no hubiera posibilidad de conciliación se pasa inmediatamente al juicio oral. La conciliación puede producirse en cualquier momento antes de dictar sentencia.

5º.- Celebración del juicio oral

Las partes pueden comparecer por sí mismas o representadas por procurador, abogado, graduado social colegiado.

El demandante ratificará y ampliará su demanda, sin que pueda hacer variaciones sustanciales. El **demandado contestará** afirmando o negando los hechos de la demanda y alegando las excepciones que considere procedentes.

Las partes pueden usar la palabra tantas veces como el Juez estime necesario y se podrán valer de los medios de prueba que se encuentran regulados en la ley. Respecto a la prueba documental se dará traslado a las partes para su análisis y aceptación o rechazo.

Una vez practicada la **prueba**, las partes formularán oralmente sus **conclusiones** de manera concreta y precisa, y determinarán los motivos y las cantidades solicitadas.

6º.- Sentencia

Una vez celebrado el juicio, **el Juzgado de lo Social emite sentencia** en la que puede declarar el despido como procedente, improcedente o nulo:

-Procedente: Probadas las causas alegadas por el empresario o certeza de las causas objetivas. Se extingue la relación sin indemnización, salvo que fuese por causas objetivas(20 días por año)

-Improcedente: No se acreditan las causas o motivos, o no se han observado las exigencias formales. Readmisión o indemnización con 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

-Nulo: queda probado que el despido se basa en causas de discriminación o violación de derechos fundamentales.

Readmisión del trabajador en el mismo puesto y abono de salarios dejados de percibir desde el despido

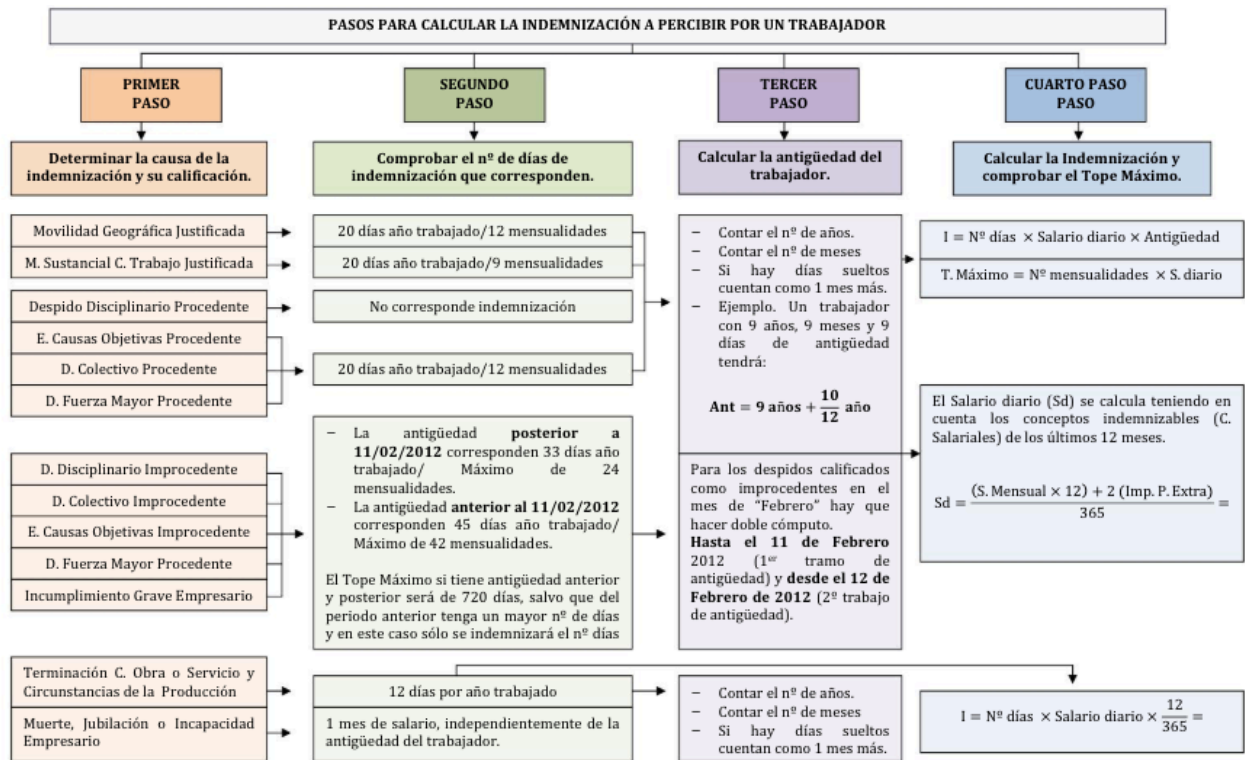
6.- El Finiquito

El finiquito es un *documento que la empresa debe presentar al trabajador para que lo firme, cuando se da por finalizada una relación laboral*, sea cual sea la causa de finalización.

Se trata de una liquidación de haberes en la que se recogen todos los conceptos que se adeuden al trabajador, como los días trabajados no abonados, la parte proporcional de las pagas extraordinarias, las vacaciones no disfrutadas y las indemnizaciones que le correspondan en su caso.

El trabajador que esté de acuerdo con la liquidación de los conceptos pendientes, pero no con el despido, no debe firmar el finiquito o, si lo firma, debe hacer constar en el recibo la expresión «No conforme», porque en caso contrario puede tener problemas a la hora de presentar la demanda posterior, ante el Juzgado de lo Social.

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo”



Siempre hay que incluir en el finiquito:

