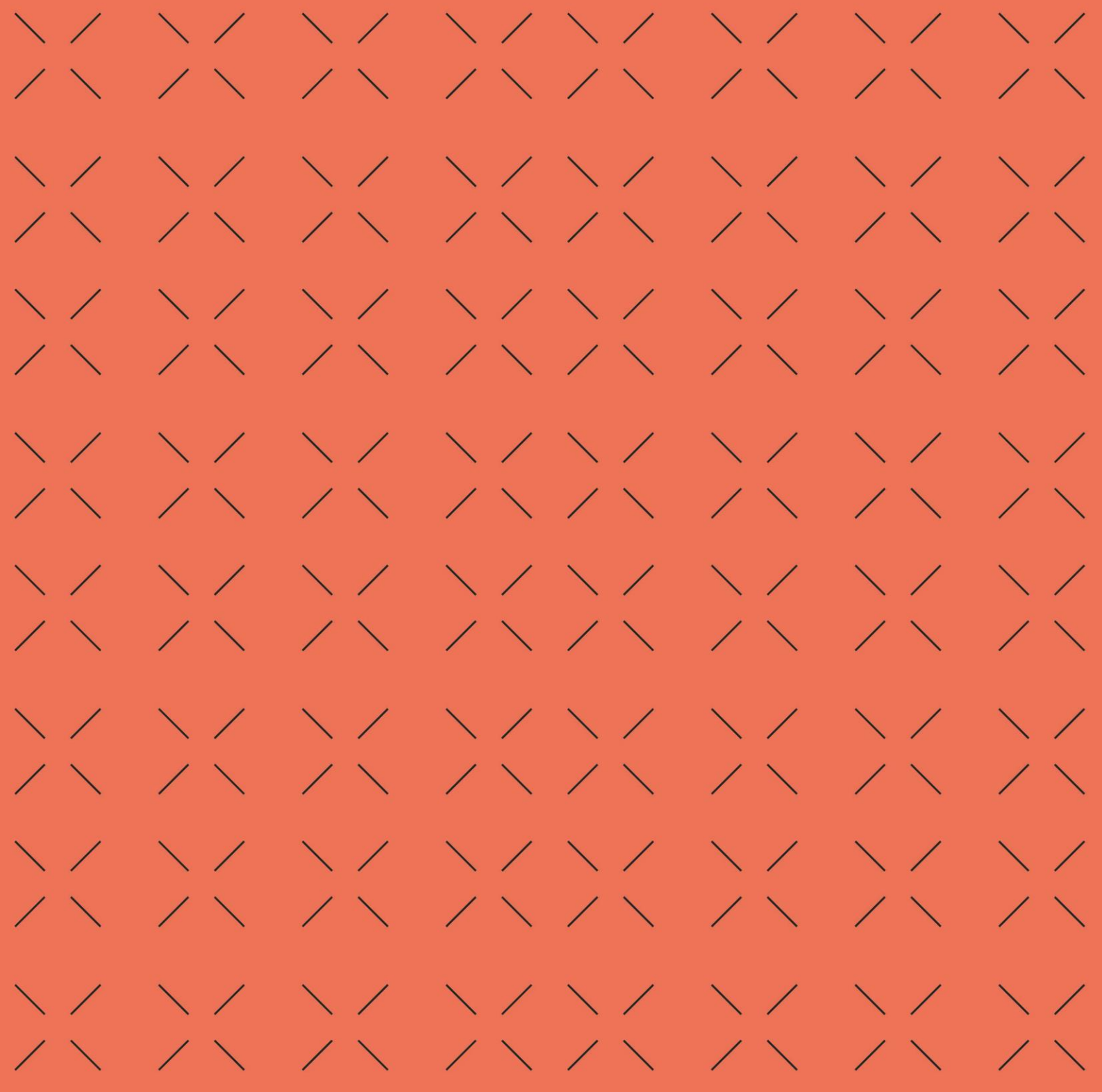


UNIDAD 9

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo



En esta unidad didáctica vamos a tratar los siguientes apartados:

- 1. Modificación del contrato de trabajo**
- 2. Suspensión del contrato de trabajo**
- 3. Extinción del contrato de trabajo**

1.- LA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La modificación del contrato supone la alteración de las prestaciones o condiciones pactadas en el contrato de trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores (ET) contempla 3 supuestos en los cuales el contrato puede ser modificado por la empresa: **movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

1.1. La movilidad funcional

La empresa puede modificar de manera unilateral las funciones que venía realizando o para las que fue contratado/a el trabajador/a. La movilidad funcional puede ser, a su vez, de diferentes tipos:

Horizontal: dentro del mismo grupo profesional o entre categorías equivalentes; no requiere justificación causal o formalidades y no tiene limitación temporal alguna. El trabajador/a sigue recibiendo el mismo salario.

Ascendente: realizar funciones superiores a las de su categoría o grupo profesional; exige causa técnica u organizativa, y durará solo el tiempo imprescindible; si se prolonga más de 6 meses en 1 año o de 8 meses en 2 años, podrá reclamar el ascenso correspondiente y tendrá derecho a percibir el salario de la categoría, pero; si la empresa se niega el ascenso, podrá acudir a la vía judicial laboral. Recibirá el salario correspondiente a las funciones superiores mientras dure la situación.

Descendente: asignado a funciones de un grupo o categoría profesional inferior; solo es posible si se dan causas técnicas u organizativas urgentes o imprevisibles y durará únicamente el tiempo imprescindible; el empresario deberá comunicarlo a los representantes de los trabajadores; en ningún caso se podrá disminuir el salario del trabajador.

Extraordinaria: cualquier otra movilidad funcional distinta de las citadas debe llevarse a cabo según el procedimiento establecido para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1.2. La movilidad geográfica

Con motivo del cambio del centro de trabajo, el trabajador se ve obligado a trasladar su residencia habitual (E.T art. 40); el cambio temporal de centro de trabajo y domicilio (desplazamiento) o definitivo (traslado) deben estar justificados por razones técnicas, económicas o de producción.

a) Traslado colectivo

Es el que afecta a la totalidad de trabajadores del centro de trabajo; es preciso abrir previamente un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores y notificarlo a la autoridad laboral; Se considera colectivo **si este afecta a más de 5 trabajadores o en un plazo de 90 días afecta a:**

- 10 trabajadores en una empresa de < 100 empleados.
- 10% o más de la plantilla en una empresa entre 100-299 trabajadores
- Al menos 30 trabajadores en una empresa de 300 o más empleados.

b) El desplazamiento temporal

Consiste en el cambio temporal del centro de trabajo a una población distinta a la residencia habitual del trabajador. El límite máximo de tiempo es hasta 12 meses en 3 años; desplazamiento de más de **3 meses** el trabajador deberá ser informado con **5 días laborables de antelación** como mínimo.

Derecho del trabajador: ***permisos retribuidos mínimo 4 días laborables*** en su domicilio de origen (días de viaje aparte) ***por cada 3 meses de desplazamiento.***

El trabajador puede:

- Aceptarlo: cobrar gastos de viaje y dietas.
- Aceptarlo y recurrir ante el juzgado de lo Social

c) El traslado definitivo

Es cuando el trabajador se ve obligado a cambiar su residencia habitual debido:

- Al cambio a otro centro de trabajo de forma indefinida.
- El desplazamiento temporal excede de 12 meses en 3 años.

Cuando una empresa decide el traslado definitivo de un centro de trabajo, debe comunicárselo a los trabajadores afectados en **un plazo mínimo de 30 días**; el trabajador puede:

- **Aceptarlo:** la empresa deberá pagar los gastos que se ocasionen con motivo del traslado del trabajador y su familia.

- **Rechazarlo:** rescindir el contrato con **indemnización de 20 días/año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.**
- **Trasladarse e impugnar** la decisión del traslado ante el Juzgado de lo Social.

Aspecto de interés:

Ocupar puestos vacantes en otro centro de trabajo: tendrá preferencia las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Si el cónyuge fuera trasladado, su consorte trabajador de la misma empresa tendrá derecho al mismo traslado, si hay vacante

Los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanecer en sus puestos, ante una movilidad geográfica.

1.3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Se modifican los elementos básicos del contrato (condiciones) de trabajo cuando existan causas probadas de tipo técnico, económico, organizativo o de producción; cuando la modificación afecta al tiempo de trabajo (jornada, horario o turnos) la ley concede al trabajador el derecho a extinguir el contrato con una **indemnización de 20 días/año trabajado hasta máximo de 9 mensualidades.**

Condiciones de trabajo:

- **Jornada de trabajo;** ej. Ampliación de las horas sobre la jornada anual, aunque se compensen posteriormente.
- **Horario;** ej. pasar de tener horario continuado a horario partido con 3 horas de descanso para comer.
- **Régimen de trabajo a turnos;** ej. cambio de turno fijo de mañana a turnos fijos de mañana y tarde.
- **Sistema de remuneración;** ej. las variaciones en la forma de remuneración de la nocturnidad.
- **Sistema de trabajo y rendimiento;** ej. Modificar sin previa consulta número de trabajadores de un equipo adscritos a un determinado sistema de trabajo.
- **Movilidad funcional extraordinaria;** ej. un/a trabajador/a es cambiado/a de forma definitiva de oficial a peón que es un grupo profesional inferior

Ante una modificación sustancial de las condiciones laborales (preaviso de 15 días) el

trabajador tiene las siguientes alternativas:

- **Aceptarla**, acatar la modificación.
- **Acatar la modificación** una vez finalizado el plazo de preaviso, e impugnar la misma ante la jurisdicción social (Juzgados de lo Social), para que el juez determine si la misma es ajustada a derecho, o no lo es. En este último caso, condenará a la empresa a reponer al trabajador en las mismas condiciones que regían con anterioridad a la modificación.
- **Extinguir la relación laboral** percibiendo una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferior al mes, con un máximo de 9 mensualidades.

1.4. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo colectivas:

Cuando las condiciones de trabajo que se cambian vienen recogidas en los convenios o pactos colectivos o tengan su origen en una decisión del empresario con efectos colectivos; además en modificación de función y horario **debe afectar a más de 5 trabajador del centro de trabajo y en un plazo de 90 días** afecta al menos 10 de plantilla con < de 100; 10% entre 100-299; al menos 30 de 300 o más; el empresario debe abrir un periodo de consultas **no inferior a 15 días** con los representantes de los trabajadores y si no llegan a un acuerdo, podrá aplicarla unilateralmente **preavisando con mínimo 30 días de antelación**; si se regula por CC, será obligatorio llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores.

2.- LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La suspensión del contrato supone la interrupción temporal de las obligaciones básicas de contrato laboral, el empresario no tiene la obligación de satisfacer el salario al trabajador y este no le presta sus servicios. Puede ser de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario o por motivos legales; no extingue el contrato y se reanuda cuando desaparezca la causa que motivó la suspensión.

Las causas de suspensión:

- Mutuo acuerdo entre las partes (expreso, pero no tiene que ser necesariamente por escrito)
- Las consignadas válidamente en el contrato (redactadas en el contrato y válidas por ley)
- Incapacidad temporal del trabajador (baja por enfermedad o accidente hasta 12 meses y se puede prorrogar otros 6 meses más).
- Privación de libertad del trabajador (mientras no haya sentencia condenatoria firme)
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias (faltas graves o muy graves, los

Convenios Colectivos debe incluir esta posibilidad)

- Causas económicas, técnicas, organizativas de producción o por fuerza mayor temporal (requiere la autorización de la autoridad laboral => el trabajador podrá acceder a las prestaciones por desempleo)
- Cierre legal de la empresa y el ejercicio del derecho de huelga legal
- Ser víctima de violencia de género (no exceder de 6 meses y derecho a la prestación por desempleo).
- Suspensiones relacionadas con el nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y la lactancia, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Excedencia.
- Fuerza mayor temporal.
- Por el ejercicio de un cargo público representativo.
- Permiso parental de 8 semanas; el permiso parental de 8 semanas se trata de un beneficio dirigido a los padres trabajadores que tengan un niño menor de 8 años para tomarse un tiempo libre para cuidar de sus hijos. Actualmente no es remunerado pero, dicha disposición normativa se debe desarrollar antes de agosto de 2024

2.1 Las suspensiones relacionadas con el nacimiento y guarda de menor

Son las enfocadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con fecha 07/03/2019 se publicó el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este Real Decreto-ley recoge modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), así como en la Ley General de la Seguridad Social, para la equiparación de los **derechos de las personas trabajadoras**.

Desde el 01/04/2019, las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única **prestación denominada NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR**.

- **Nacimiento y cuidado de menor:** duración 16 semanas sin interrupción, ampliables en parto múltiple a 2 semanas más por cada hijo, a partir de segundo o sea persona con discapacidad; se distribuirá al menos 6 semanas posteriores al parto y el resto puede disfrutarse a jornada completa o tiempo parcial desde que acaben las 6 semanas hasta que el hijo a o la hija cumpla 12 meses siguiendo unas pautas que veremos en las prestaciones de la Seguridad Social, en el tema 10. Hay que avisar a la empresa con 15 días de antelación de cuándo van a disfrutarse esas semanas ya que se puede partir

en semanas sueltas con múltiples combinaciones (padre y madre a la vez, primero la madre y luego el padre, juntarlas con vacaciones de verano, etc.), en definitiva queda 1 año para solicitarlas.

- **Adopción o acogimiento:** mismo supuesto que nacimiento y cuidado de menor.
- **Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural:** riesgo que perjudica a la salud de la madre duración: hasta que cese el riesgo.
- **La excedencia** se hace a petición del trabajador y permite suspender el contrato de trabajo durante un periodo de tiempo determinado cuando se dan circunstancias adecuadas para solicitarla.

a) Forzosa: el trabajador es elegido para ***un cargo público temporal*** o funciones sindicales de ámbito provincial;

- Duración: tiempo necesario.
- Reserva del puesto de trabajo.
- Conserva la antigüedad.
- Debe solicitar su reingreso dentro del mes siguiente al cese el cargo.

b) Voluntaria: Requisito mínimo antigüedad de 1 año y que hayan transcurrido más de 4 años desde la excedencia voluntaria anterior.

- Duración entre 4 meses y 5 años.
- No da derecho a reincorporarse al puesto, sino al ingreso preferente en las posibles vacantes
- No computa a efectos de antigüedad.

c) Para el cuidado de hijos:

- Duración máximo 3 años a partir del nacimiento adopción o acogimiento.
- Reserva del puesto durante 1er año, después solo tendrá derecho a un puesto de trabajo de igual o Computa a efectos de antigüedad.
- Derecho a asistir a cursos de formación misma categoría.

d) El cuidado de un familiar (hasta segundo grado)

- Hasta dos años.
- Reserva del puesto durante el primer año.
- Computa a efectos de antigüedad, el segundo y el tercer año.

3.- LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El fin (la ruptura total) de la relación laboral entre la empresa y el trabajador.

CAUSAS DE EXTINCIÓN SEGÚN E.T ART.49-57:

- Mutuo acuerdo del empresario y trabajador.
- Causas incluidas válidamente en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato
- Dimisión y abandono del trabajador
- Voluntad del trabajador por incumplimiento contractual del empresario.
- Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador
- Jubilación del trabajador
- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación laboral.
- Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Despido disciplinario
- Despido por causas objetivas
- Por decisión de la trabajadora que se viera obligada a dejar su puesto como

consecuencia de ser víctima de violencia de género.

3.1. La extinción por voluntad del trabajador

- A. Dimisión:** previo aviso fijado en convenio; no tiene derecho a indemnización ni a la prestación por desempleo, solo a la liquidación o finiquito.
- B. Abandono: sin aviso;** el empresario puede reclamar daños y perjuicios.
- C. Incumplimiento grave del empresario** (solicitar la extinción ante el Juzgado de lo Social, mientras seguir trabajando); **con la sentencia judicial**, el trabajador tiene derecho a extinguir la relación laboral con indemnización de 33 días/año con un máximo de 24 mensualidades para el período que el trabajador trabajó a partir de la reforma laboral de febrero del 2012 y de 45 días/año con un máximo de 42 mensualidades, para el período anterior a la reforma para casos:
- **Modificaciones sustanciales** de las condiciones de trabajo que perjudiquen a la promoción, formación profesional o dignidad del trabajador.
 - Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario.

3.2. La extinción por iniciativa del empresario por incumplimiento laborales del trabajador (defender la disciplina) por fuerza mayor o por causas objetivas.

A. El despido disciplinario: incumplimiento grave y culpable del trabajador.

La notificación del despido debe realizarse por escrito, se denomina **carta de despido**. En ella se debe indicar los hechos que motivan el despido y la fecha en la que tendrá efecto. **No es necesario ningún preaviso**. En el caso de despido disciplinario, el trabajador no tiene derecho a ninguna indemnización, pero el trabajador sí podrá solicitar la prestación por desempleo.

CAUSAS:

- **Faltas de asistencia o puntualidad** repetidas e injustificadas.
- **Indisciplina o desobediencia** (deben acatar, aunque puedan reclamar posteriormente en los tribunales)
- **Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos** (la libertad de expresión se limita por el respeto al honor y dignidad personal)
- **Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza** en el desempeño del trabajo (fraude, negligencia, deslealtad con la empresa, robar/estafar).

- **Disminución en el rendimiento** de forma continuada y voluntaria del trabajo normal o pactado.
- **Embriaguez o toxicomanía** si repercuten negativamente en la actividad laboral.
- **Acoso al empresario o a otras personas de la empresa** por origen racial, étnico, religioso, convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual.

B. El despido por causas objetivas son causas ajenas a la voluntad del trabajador; existen razones objetivas que perjudica la relación laboral; se notifica ***por escrito 15 días de antelación e indemnización de 20 días/año trabajado con máximo 12 mensualidades.***

CAUSAS:

- **Ineptitud del trabajador:** debe ser conocida o sobrevenida después de su colocación efectiva en la empresa.
- **Falta de adaptación del trabajador a modificaciones técnicas de su puesto:** La empresa deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones realizadas en su puesto de trabajo. La extinción no podrá acordarse hasta que hayan transcurrido, como mínimo 2 meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.
- **Amortización del puesto de trabajo:** eliminación de puestos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

3.3. El finiquito

Es el documento que declara extinguido el contrato y con el que el empresario liquida todas las obligaciones pendientes de pago en el momento de finalizar la relación laboral con el trabajador.

El finiquito recoge o puede recoger:

1.- Retribuciones:

- 1.1.- Retribuciones de los días trabajados y no cobrados.
- 1.2.- La parte de las pagas extraordinarias que no haya cobrado
- 1.3.- Las vacaciones no disfrutadas
- 1.4.- La indemnización sí procede.

2.- Deducciones:

2.1.- La aportación a la seguridad social.

2.2.- La retención del IRPF.

3.4. La impugnación del despido

Dentro del **plazo legal 20 días hábiles** (sábados, domingos y festivos no incluidos), por vía judicial ante el Juzgado de lo Social, después de tratar de llegar antes a un acuerdo con la empresa a través del **SMAC** tribunal de mediación, arbitraje y conciliación.

El acto de conciliación, requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el Juzgado de lo Social; una vez presentada la papeleta *se suspende el plazo de 20 días para presentar la demanda, durante 15 días máximo*:

- **Con avenencia**: si hay acuerdo, el trabajador será readmitido o indemnizado cobrando en cualquier caso los salarios que la empresa le deba.
- **Sin avenencia**: imposibilidad de llegar a un acuerdo deja la vía judicial como única alternativa.

La vía judicial interponiendo una demanda ante el Juzgado de lo Social, acompañada con la papeleta de conciliación; ***el plazo de 20 días hábiles (no incluye el acto de conciliación)***;

La sentencia podrá ser:

- **Procedente**: el empresario ha cumplido con las formalidades legales y se ha probado la causa alegada; Si el despido es **disciplinario, no hay indemnización** ni abono de salarios de tramitación. Si el despido es **por causas objetivas** la indemnización será de **20 días por año trabajado y con un máximo de 12 meses**.
- **Improcedente**: no se ha probado la causa y no se han cumplido los requisitos de forma; el empresario puede elegir entre readmitir al trabajador con **derecho al cobro de los salarios de tramitación** (salarios que se han dejado de cobrar por haber sido despedido) o extinguir el contrato abonando una **indemnización de 33 días/año con un máximo de 24 mensualidades para el período que el trabajador trabajo a partir de la reforma laboral de febrero del 2012 y de 45 días/año con un máximo de 42 mensualidades, para el período anterior a la reforma**. En el caso que la persona despedida sea un representante de los trabajadores, será ella y no la empresa quien decida si quiere reincorporarse o recibir la indemnización.
- **Nulo**: El despido se declara nulo por las siguientes causas:
 - Violación de los derechos fundamentales y las libertades públicas de la persona trabajadora.

- Despido de mujeres víctimas de violencia de género.
- Despido de personas trabajadoras durante los períodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.
- Despido de personas trabajadoras por reducción de jornada por cuidado de hijos prematuros o por razones de guarda legal de menor de doce años o persona con discapacidad.

Las consecuencias de un despido nulo es la readmisión obligatoria de la persona trabajadora y el abono de los salarios de tramitación. (No indemnización).