

TEMA 5: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

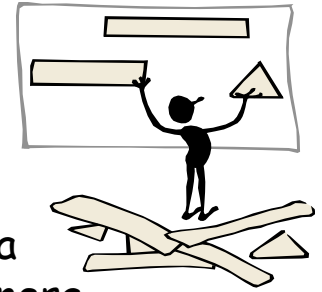


1) LA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El Estatuto de los trabajadores permite al empresario variar las condiciones pactadas en el contrato, con una serie de límites y condiciones, en estos supuestos:

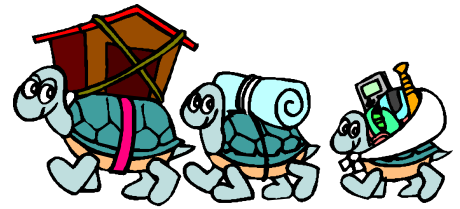
1. **Movilidad Funcional:** Se le asignan al trabajador funciones distintas de aquéllas para las que se le contrató.
2. **Movilidad Geográfica:** cuando el trabajador desarrolla su trabajo en otros centros diferentes de aquel para el cual se le contrató.
3. **Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo:** cuando se cambia la jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, etc...

A) Movilidad funcional



- Es una decisión empresarial mediante la cual el trabajador pasa a realizar funciones distintas de las que venía desarrollando de manera habitual.
- La movilidad funcional se puede dar :
 - **Dentro del grupo profesional:** la ley no exige causa justificativa, siempre que no se vulneren los derechos ni la dignidad del trabajador
 - **Fuera del grupo profesional:**
 - Deben existir razones, técnicas o de organización
 - Por el tiempo imprescindible
 - Los representantes de los trabajadores deberán ser informados.
 - La movilidad funcional fuera del grupo profesional podrá ser:
 - a) Descendente: cuando el trabajador pasa a ocupar funciones inferiores (Se mantiene el salario de origen).
 - B) Ascendente: cuando se encomiendan funciones superiores a las del grupo. (El trabajador tiene derecho a percibir el salario correspondiente a sus nuevas funciones mientras dure la situación)

B) Movilidad Geográfica



Es el traslado del trabajador, de forma temporal o definitiva, a otro centro de trabajo de otra localidad, siempre que implique el **cambio de residencia del trabajador**.

En ambos (traslado temporal o definitivo) el empresario deberá justificarlo por **razones técnicas, organizativas, económicas o productivas**.

a) Traslado Temporal: cuando al trabajador le destinan temporalmente a otro centro de la misma empresa durante un tiempo que no exceda de 12 meses en un periodo de 3 años. (El trabajador cobra dietas, los viajes, y puede disfrutar de 4 días de estancia en su domicilio por cada 3 meses de desplazamiento).

a) **Traslado Definitivo:** podrá ser de dos tipos:

- **Individual:** el trabajador deberá ser notificado con un mínimo de 30 días de antelación y podrá:
 - Aceptar el traslado (cobra los gastos de traslado).
 - Reclamar ante el Juzgado de lo Social.
 - Extinguir el contrato (cobra una indemnización de 20 días por año trabajado con un tope de 12 meses).
- **Colectivo:** cuando afecta a un grupo de trabajadores:
 - Se debe abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.
 - Hay que notificar el traslado a los trabajadores con un mínimo de 30 días de antelación.
 - El número de afectados para que un traslado se considere colectivo es:

Plantilla	Nº trabajadores
Menos de 100	Mínimo 10
entre 100 y 299	Mínimo 10%
300 o más	Mínimo 30

Supuesto práctico

La empresa SILEX comunica a un trabajador su traslado definitivo a otro centro de trabajo en otra ciudad por motivos organizativos. El trabajador, con 10 años de antigüedad en la empresa no está de acuerdo con esta decisión. Teniendo en cuenta que cobra un salario mensual de 1.600 € brutos (incluido el prorrateo de las pagas extraordinarias) **¿Qué opciones tiene el trabajador?**:

- a) Aceptar el traslado: la empresa deberá pagar los gastos ocasionados.
- b) Acudir al Juzgado de lo Social: (previo paso por el SMAC); si el traslado es declarado improcedente por el juez el trabajador se deberá reincorporar al centro de trabajo o, en caso de ser despedido, deberá ser indemnizado por **despido improcedente**.
- c) Extinguir el contrato y cobrar la indemnización correspondiente (20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades).
Calculamos el salario diario: $1.600 \times 12 \text{ meses} / 365 = 52,6 \text{ €/día}$
Indemnización: 20 días por 10 años = $200 \times 52,6 = 10.520 \text{ €}$
Como la indemnización no llega al tope de 12 mensualidades ($1.600 \times 12 = 19.200 \text{ €}$) en el supuesto de que el trabajador aceptase la indemnización cobraría la cantidad de **10.520 €**.

C) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Son aquellas modificaciones llevadas a cabo por el empresario por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y que afectan a:

- Horarios.
- Jornadas.
- Trabajo a turnos.
- Sistemas de remuneración, etc...

Estas modificaciones podrán ser:

- **Individuales**; el trabajador podrá:
 - * aceptar las modificaciones
 - * impugnarlas ante el Juzgado de lo Social
 - * extinguir el contrato y ser indemnizado con 20 días por año con un tope de 9 mensualidades.
- **Colectivas**; cuando afectan a un grupo igual al del traslado colectivo. Esta decisión debe ir precedida por un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, quienes podrán reclamar en contra de esta decisión de forma colectiva o individual.



2) SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- La suspensión del contrato de trabajo es la interrupción temporal de la prestación laboral sin que quede extinguido el contrato entre la empresa y el trabajador. El trabajador deja de prestar sus servicios y el empresario deja de abonar el salario.
- Las **CAUSAS** de suspensión del contrato de trabajo se recogen en el art. 45.1 del Estatuto de los Trabajadores y son las siguientes:
 - 1- **Mutuo acuerdo de las partes** (trabajador y empresario).
 - 2- **Causas previstas en el contrato** (desde el inicio).
 - 3- **Incapacidad temporal** por enfermedad o accidente.
 - 4- **Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia y adopción o acogimiento.**
 - 5- **Privación de libertad del trabajador** (se suspende el contrato hasta que haya sentencia)
 - 6- Por razones **disciplinarias** (la duración de la suspensión depende de la gravedad de la falta).
 - 7- Por razones de **fuerza mayor** (fenómenos naturales Ej: terremoto, huracán, etc)
 - 8- **Huelga y Cierre Patronal.**
 - 9- Víctimas de **violencia de género** (pueden solicitar la suspensión).
 - 10- **Excedencia** (la desarrollamos en el siguiente epígrafe).

La Excedencia

Es una causa de suspensión del contrato que puede ser de 4 tipos:

- a) Excedencia voluntaria: (de 4 meses a 5 años)** requiere un año de antigüedad para poder solicitarla, no computa a efectos de antigüedad, no hay reserva del puesto de trabajo pero sí derecho de incorporación preferente cuando haya una vacante.
- B) Excedencia Forzosa:** Ej. Elección para un cargo público. Computa a efectos de antigüedad y además hay reserva del puesto de trabajo.
- C) Excedencia por cuidado de hijos: hasta que el menor cumpla 3 años.** Computa a efectos de antigüedad; Sólo hay reserva del puesto de trabajo durante el primer año, en los dos años siguientes sólo hay derecho de incorporación preferente.
- D) Excedencia por cuidado de un familiar: (máximo 2 años)** familiar hasta 2º grado que no pueda valerse por sí mismo. Computa a efectos de antigüedad y sólo hay reserva del puesto de trabajo durante el primer año, en los dos siguientes derecho de incorporación preferente.

Supuestos prácticos:

1- Un trabajador con 4 años de antigüedad en una empresa de mensajería acaba de terminar un ciclo formativo de grado superior de electrónica y le han ofrecido un contrato en prácticas por 2 años en la empresa de mantenimiento industrial donde ha realizado las FCT.

- a) ¿Podrá solicitar algún tipo de excedencia en la empresa de mensajería? *Sí, podrá solicitar una excedencia voluntaria porque lleva más de 1 año en esa empresa.*
- b) ¿Qué duración podrá tener la excedencia? *De 4 meses a 5 años.*
- c) ¿Tiene derecho a que la empresa le reserve el puesto de trabajo? *No, sólo tiene derecho al derecho preferente de incorporación cuando haya una vacante.*

2- Un trabajador que tiene a su madre enferma piensa solicitar la excedencia para poder cuidarla.

- a) ¿Tiene derecho a solicitar la excedencia?
- b) ¿Qué duración máxima podrá tener la excedencia?
- c) ¿Se le reserva el puesto de trabajo?
- d) ¿El tiempo de excedencia computa a efectos de antigüedad?

3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- La extinción del contrato de trabajo es la finalización de la relación laboral entre la empresa y el trabajador, por lo tanto desaparecen las obligaciones de trabajar y de pagar el salario.
- Causas de la extinción del contrato:
 1. Por mutuo acuerdo entre trabajador y empresario
 2. Por voluntad del trabajador
 3. Por voluntad del empresario
 4. Por otras causas

1. Extinción del contrato por **MUTUO ACUERDO**.

Cuando la relación laboral finaliza por acuerdo entre trabajador y empresario sin que ninguna de las dos partes lo imponga unilateralmente.

En este supuesto **el trabajador no tendrá derecho a indemnización ni a desempleo.**

Ejemplos: cuando se dan causas de extinción recogidas en el contrato, o cuando se termina el plazo del contrato, etc...

2. Extinción del contrato por **VOLUNTAD DEL TRABAJADOR**.

- a. **Dimisión del trabajador**; en este caso el trabajador deberá dar un preaviso al empresario (generalmente de 15 días).
- b. **Abandono**: cuando el trabajador deja de asistir a su trabajo sin dar el preaviso correspondiente. En este caso el empresario puede reclamarle daños y perjuicios si se producen.
- c. **Incumplimiento grave del empresario**: en estos casos el trabajador puede solicitar la extinción del contrato ante el Juzgado de lo Social, y podrá cobrar una **indemnización de 33 días por año con un límite de 24 mensualidades**. Casos de incumplimiento grave del empresario:
 - * Modificación unilateral de condiciones esenciales del contrato.
 - * Falta reiterada de pago del salario.

3. Extinción del contrato por VOLUNTAD DEL EMPRESARIO.

A) Despido Colectivo (ERE)

Es la extinción de los contratos de un grupo de trabajadores por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando pelagra la supervivencia de la empresa. El trabajador recibirá una **indemnización de 20 días por año con un tope de 12 mensualidades**;

- **Causas Económicas**: cuando la empresa esté dando pérdidas y disminuyendo su nivel de ingresos durante más de tres trimestres consecutivos
- **Causas Técnicas**: cuando se produzcan cambios en los medios de producción que impliquen una menor necesidad de trabajadores.
- **Causas Organizativas**: cuando se producen cambios en la forma de organizar la producción (Ejemplo: agrupación de varios centros de trabajo en uno.)
- **Causas Productivas**: cuando se produzcan una reducción de la demanda de los productos o servicios que produce la empresa.

Hablamos de **despido colectivo**:

plantilla	despidos
Menor de 100	Mínimo 10
Entre 100 y 300	Mínimo 10%
301 o más	Mínimo 30

Cuando el empresario tiene la intención de realizar un Despido Colectivo o Expediente de Regulación de Empleo (ERE) tendrá que:

- Abrir un **Periodo de Consultas** con los representantes de los trabajadores (este periodo podrá terminar con o sin acuerdo).
- Comunicar a la **Autoridad Laboral** el resultado del periodo de consultas.

B) Extinción de un contrato por CAUSAS OBJETIVAS.

Cuando se dan estas causas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores:

- ✓ **Ineptitud del trabajador**: es la pérdida de capacidad para realizar el trabajo. Ejemplo: un conductor de autobuses es declarado no apto.
- ✓ **Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas**: antes el empresario habrá tenido que ofrecerle la formación necesaria.
- ✓ **Amortizaciones de puestos de trabajo**: cuando se dan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción pero no se quiere llegar a un despido colectivo.
- ✓ **Faltas de asistencia incluso justificadas**: podrán ser causa de despido siempre que alcancen el 20% en dos meses consecutivos.
- ✓ **Insuficiencia presupuestaria**: normalmente se da en contratados por la Administración Pública.

En estos casos el trabajador recibe una **indemnización de 20 días por año trabajado con un tope 12 mensualidades.**

C) Despido Disciplinario.

Consiste en la extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario debido a un incumplimiento grave y culpable del trabajador:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Ofensas verbales o físicas al empresario o compañeros de trabajo.
- Mala fe y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria del rendimiento en el trabajo.
- Embriaguez habitual que repercuta negativamente en el trabajo.
- Acoso por motivos raciales, religiosas, políticas, discapacidad, edad, orientación sexual al empresario o compañeros de trabajo.

Para llevar a cabo un despido disciplinario el empresario deberá comunicar el despido al trabajador por escrito, sin necesidad de preaviso, en lo que habitualmente se llama la **carta de despido** donde se detallarán los hechos y la fecha desde el que será efectivo.

Si el despido disciplinario es PROCEDENTE el trabajador NO tendrá derecho a cobrar indemnización.

4. Extinción del contrato por OTRAS CAUSAS.

También existen otra serie de causas por las que se extingue el contrato de trabajo:

- ☐ **Muerte, incapacidad o jubilación del TRABAJADOR.**
- ☐ **Muerte, incapacidad o jubilación del EMPRESARIO** (el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a un mes de salario).
- ☐ **Extinción de la personalidad jurídica de la EMPRESA.**
- ☐ **Trabajadoras víctima de Violencia de Género** (la trabajadora deberá acreditar la situación mediante la presentación de una orden de protección a favor de la víctima expedida por el juzgado).

4. LA RECLAMACIÓN DEL DESPIDO

Cuando un trabajador no está de acuerdo con su despido tiene la posibilidad de reclamar a la autoridad competente para que lo revise. La secuencia del proceso de impugnación es la siguiente:

1º) El acto de conciliación: consiste en acudir primero al **SMAC** (Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación) para tratar de llegar a un acuerdo **dentro de los 15 días siguientes al despido**. La conciliación podrá terminar:

- **Sin acuerdo:** entonces se podrá ir a juicio.
- **Con acuerdo:** finaliza la reclamación.

2º) Acudir al Juzgado de lo Social: si el acto de conciliación termina sin acuerdo se podrá ir a juicio. **El juez dicta sentencia declarando el despido:**

- **Procedente:** el despido es correcto y el trabajador debe aceptarlo. (Si era disciplinario no hay indemnización, si era colectivo u objetivo hay una indemnización de 20 días por año con el tope de 20 mensualidades).
- **Improcedente:** el despido fue incorrecto, en este caso el empresario podrá decidir:
 - ✓ Readmitir al trabajador, pagando los salarios de tramitación, que son los salarios no percibidos desde la fecha del despido hasta la readmisión.
 - ✓ Indemnizar al trabajador con 33 días/año con un tope de 24 mensualidades
- **Nulo:** el juez considera que el despido no ha existido porque la causa es una discriminación prohibida por la ley, por lo que tiene que haber una readmisión obligatoria del trabajador y abono de los salarios de tramitación. Ejemplo: despedir a una mujer durante la baja por maternidad o por motivos de discriminación racial.

3º) El régimen transitorio de las indemnizaciones por despido:

Las indemnizaciones por despido de los contratos formalizados con anterioridad a la **Reforma Laboral de 12 de Febrero de 2012** se calculan en dos tramos:

- **Hasta 11 de Febrero de 2012:** corresponde una indemnización de **45 días por año trabajado (con un máximo de 42 mensualidades)**.
- **Desde 12 de Febrero de 2012:** corresponde una indemnización de:
 - ✓ 33 días por año trabajado (con un tope de 24 mensualidades)
 - ✓ 20 días por año trabajado (con un tope de 12 mensualidades).

TOPEs:

El importe de la indemnización no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que en el cálculo de la indemnización en el periodo anterior a la entrada en vigor de la Reforma Laboral de 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior a 720, en cuyo caso se aplicaría este último número de días como importe indemnizatorio, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades en ningún caso.

5. CÁLCULO DEL FINIQUITO.

A la finalización del contrato la empresa deberá abonar al trabajador:

- a) **El Salario del mes no cobrado:** son los días que el trabajador despedido ha trabajado en el mes que es despedido.
- b) **Liquidación de pagas extraordinarias:** habrá que tener en cuenta si el devengo de las pagas es anual o semestral:
 - **Devengo anual:** en este caso se liquidarán las pagas de verano y navidad:
 - Paga de Verano = $(\text{días desde la última cobrada} \times \text{valor de la paga}) / 365$
 - Paga de Navidad = $(\text{días desde la última cobrada} \times \text{valor de la paga}) / 365$
 - **Devengo semestral:** en ese caso se liquida únicamente la paga extraordinaria del semestre en que se liquida el contrato:
 - Paga = $(\text{días desde la última cobrada} \times \text{valor de la paga}) / 181$

Devengo semestral

Verano: 1 Enero a 30 de Junio

Navidad: 1 de Julio a 31 de Diciembre.

Devengo anual

Verano: 1 Julio a 30 de Junio siguiente

Navidad: 1 Enero a 31 de Diciembre siguiente

c) Liquidación de las vacaciones: son las vacaciones devengadas y no disfrutadas. Si el trabajador hubiera disfrutado de más vacaciones de las debidas, la empresa le restará en la liquidación los días disfrutados de más. El cálculo se realiza de la siguiente manera:

- Hallamos el **número de días de vacaciones que le corresponden al trabajador** = $(n^{\circ} \text{ de días trabajados} \times 30) / 365$
- Restamos los días de vacaciones ya disfrutados y multiplicamos los días pendientes de disfrutar por el salario diario del trabajador.

d) Indemnización: para calcular la indemnización seguimos estos pasos:

- Comprobar la **antigüedad** del trabajador en la empresa.
- Calcular el **salario diario** (salario anual / 365)
- Comprobar el **número de días de indemnización** que corresponden al trabajador.
- Calcular la **Indemnización** = salario diario \times n° de días de indemnización \times años de antigüedad en la empresa

c) Preaviso incumplido: si la empresa incumple el plazo de preaviso deberá abonar = salario diario \times n° días de preaviso incumplido.

Supuestos prácticos

1) Calcula la INDEMNIZACIÓN que le corresponde a un trabajador teniendo en cuenta estos datos:

- Fecha de alta en la empresa: **5 mayo 2012.**
- Fecha de baja en la empresa: **15 de septiembre de 2014.**
- Salario base: 1.200€/mes
- Antigüedad. 100 €/mes
- Percibe 2 pagas extraordinarias de 1.300 € cada una. (14 pagas)
- Le corresponde una **indemnización de 20 días por año con tope de 12 mensualidades.**

Salario día = salario anual : 365 días

Salario anual = (1.200 € + 100 €) x 14 pagas = 18.200 € año

Salario día = 18.200 € : 365 días = 49,86 € día (salario diario)

Antigüedad (2 años, 4 meses y 10 días)= indemnización 20 días/año x 2 años = 40 días + 4 meses y 10 días = 130 días (Si a 365 días le corresponden 20 días de indemnización a 130 días le corresponden 7); 47 días de indemnización x 49,86 = 2.343,42 €

El tope son 12 mensualidades (un año = 18.200 €) como no llega al tope, el trabajador cobrará en concepto de indemnización 2.343,42 €

2) Calcula el FINIQUITO de un trabajador teniendo en cuenta estos datos:

- Fecha de alta: 1 enero 2004
- Fecha de baja: 30 de Junio de 2014
- Salario base: 1.147 €
- Recibe dos pagas extra (de devengo semestral) del salario base (14 pagas).
- Ha disfrutado de 5 días de vacaciones en 2014.

- Salario de Junio: 1.147 € porque trabaja todo el mes, hasta el 30 de Junio.
- Parte proporcional de la paga extra: recibe entera la paga extra de verano puesto que la fecha de baja es el 30 de Junio = 1.147 €
- Liquidación de las vacaciones: le corresponden 15 días de vacaciones (porque justo ha trabajado medio año) - 5 días disfrutados = 10 días pendientes
salario diario = salario anual $(1.147 \times 14) : 365 = 43,99$ € (salario diario) $\times 10$ días = 439,9 €
- Indemnización: la antigüedad se calcula en dos tramos por la Reforma Laboral del 12/02/12:
 - 1 de enero 2004 a 11 de febrero 2012 (8 años y 1 mes y 10 días de antigüedad) a 45 días de salario por año trabajado = $8 \text{ años} \times 45 \text{ días} = 360$ días de indemnización + (1 mes y 10 días = si a 365 días les corresponden 45 días de indemnización, a 40 días le corresponden 5); total 365 días de indemnización $\times 43,99 = 16.056,35$ €
 - 12 de febrero a 30 de Junio de 2014 (2 años, 5 meses y 29 días de antigüedad) a 33 días de salario por año trabajado = $2 \text{ años} \times 33 = 66$ días de indemnización + (5 meses y 29 días = si a 365 días le corresponden 33 días de indemnización a 179 días le corresponden 16); total 82 días de indemnización $\times 43,99 = 3.607,18$ €

TOTAL INDEMNIZACIÓN = 19.663,53 €

En este supuesto con una antigüedad de antes de la Reforma Laboral de 12 de febrero de 2012, el TOPE de la indemnización son 720 días de salario y no se ha superado (ya que han sido 447 días). Así que la cantidad calculada (19.663,53 €) es la que deberá cobrar el trabajador en concepto de indemnización.