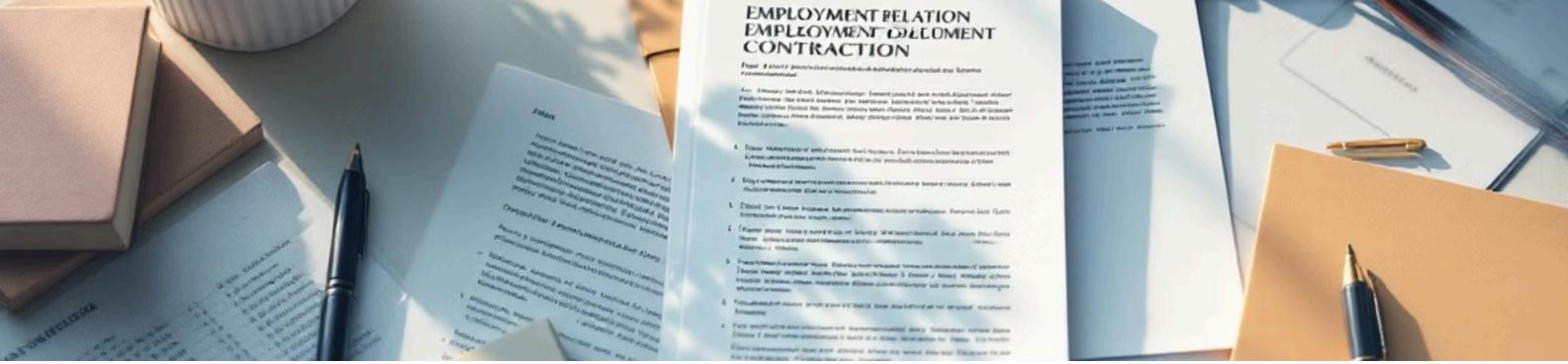


PROMETEO

Unidad 7:

Modificación, suspensión y extinción de la relación laboral

Itinerario personal para la empleabilidad I



Sesión 16: Modificación sustancial, suspensión y excedencias

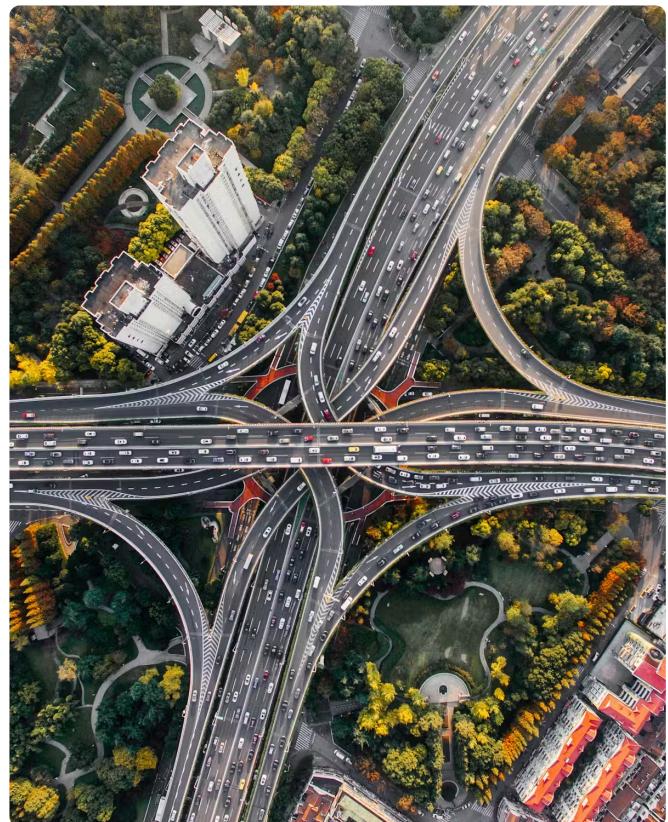
La relación laboral es dinámica. Tanto tú como la empresa podéis enfrentar situaciones que requieren modificar las condiciones pactadas al inicio del contrato, suspenderlo temporalmente o incluso pausarlo durante un periodo más amplio sin llegar a extinguirlo. El Estatuto de los Trabajadores (ET) regula estas situaciones para equilibrar las necesidades empresariales con la protección de tus derechos como trabajador.

El punto clave que debes recordar es que *una relación laboral puede cambiar sin romperse*. Y esos cambios pueden ser más o menos profundos. Cuando la empresa ajusta una condición esencial —como tu jornada, tu horario, tu salario variable o tus funciones— hablamos de una **modificación sustancial de las condiciones de trabajo** (art. 41 ET). Solo puede hacerse si existen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción adecuadamente justificadas. Aquí el ordenamiento busca evitar decisiones arbitrarias y garantizar que los cambios respondan a una necesidad real de la empresa.



Movilidad Geográfica

Un concepto relacionado pero distinto es la **movilidad geográfica** (art. 40 ET). Aquí lo que cambia no son tus condiciones, sino el lugar donde debes trabajar. El traslado puede ser definitivo o temporal (desplazamiento). En ambos casos, la ley reconoce derechos específicos como las compensaciones por gastos, la posibilidad de negarte en determinados supuestos y el derecho a impugnar si no están justificadas las causas alegadas.





Suspensión del contrato

Por otro lado, cuando existe una causa que impide temporalmente que continúes desempeñando tu trabajo —o que la empresa continúe pagándote— se activa la **suspensión del contrato** (art. 45 ET). La suspensión no rompe el vínculo: simplemente congela las obligaciones principales. Es como poner la relación en pausa. La suspensión puede deberse a incapacidad temporal, maternidad o paternidad, adopción, ejercicio de cargo público, sanciones disciplinarias, mutuo acuerdo o por el inicio de una excedencia, entre otras causas.



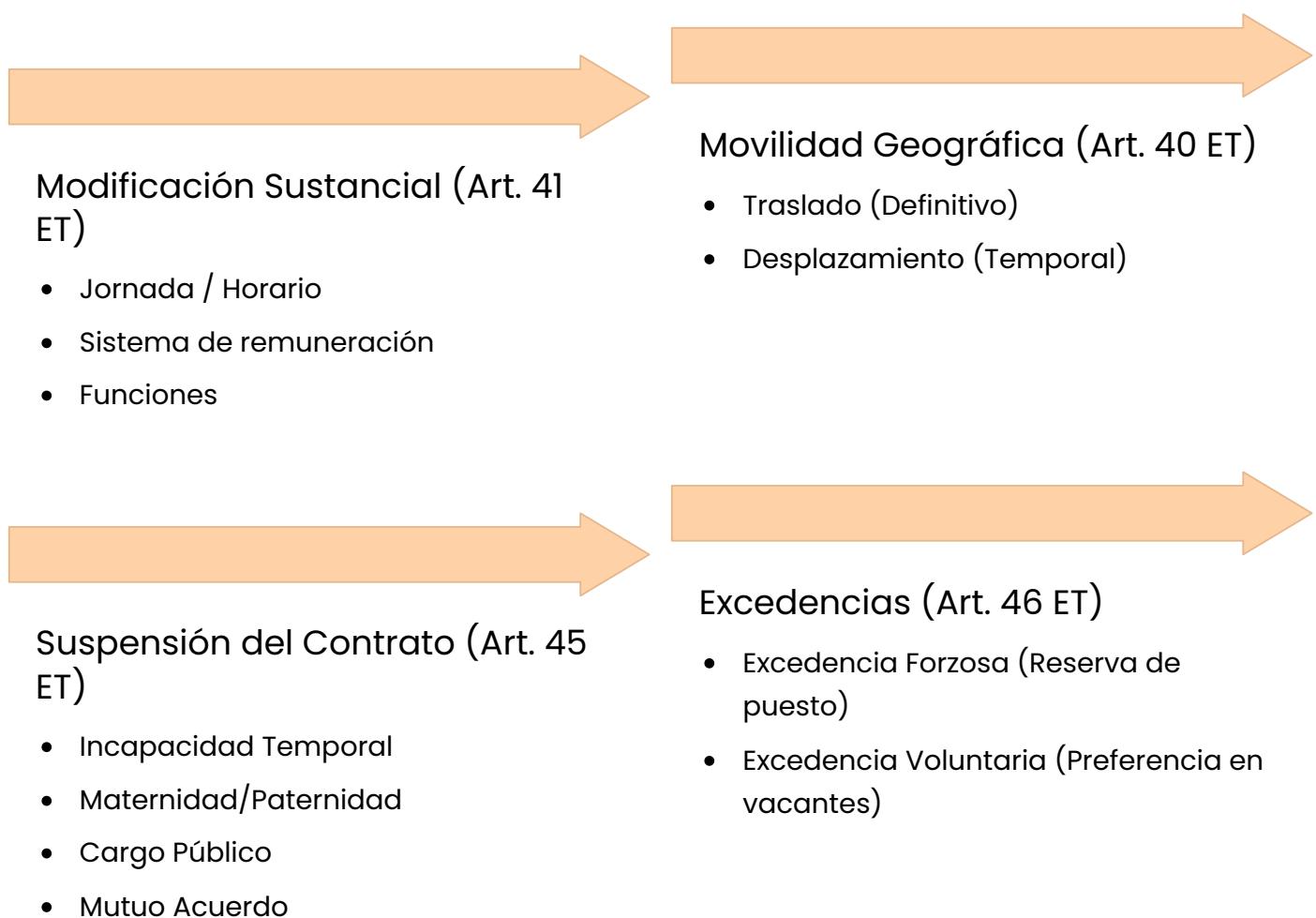
Excedencia

Una de las figuras más conocidas dentro de este marco es la **excedencia** (art. 46 ET). La excedencia permite alejarte temporalmente del trabajo, ya sea obligatoriamente por una causa pública (excedencia forzosa), o por decisión personal (excedencia voluntaria). La gran diferencia entre ellas es que la excedencia forzosa garantiza la reserva del mismo puesto, mientras que la voluntaria solo te da un derecho preferente al reingreso en caso de vacante.



Todos estos mecanismos existen para equilibrar dos realidades complejas: la necesidad empresarial de adaptarse a cambios internos o del mercado y la protección de tu estabilidad laboral. Entenderlos te permitirá reconocer tus derechos y obligaciones, evaluar decisiones con seguridad y anticipar cómo reaccionar legalmente si una modificación o suspensión afecta de forma negativa a tu situación profesional.

Esquema Visual



① Descripción del esquema:

El bloque central «Cambios en la Relación Laboral» se divide en cuatro pilares regulados por el ET.

- **Modificación sustancial (art. 41 ET)** agrupa todas las condiciones esenciales susceptibles de ser alteradas por causas objetivas.
- **Movilidad geográfica (art. 40 ET)** separa claramente traslado (definitivo) y desplazamiento (temporal).
- **Suspensión del contrato (art. 45 ET)** incluye las principales causas que interrumpen temporalmente las obligaciones laborales y salariales.
- **Excedencias (art. 46 ET)** se bifurcan en forzosas (con reserva de puesto) y voluntarias (sin reserva pero con preferencia en vacantes).

Caso de Estudio

Sentencia del TS (2016) – Modificación de Jornada por Causas Organizativas

Este caso ilustra perfectamente cómo los tribunales valoran las modificaciones sustanciales que afectan a la jornada y al horario, dos de los elementos más sensibles en cualquier relación laboral.

Contexto

Una empresa del sector servicios decidió modificar unilateralmente la jornada de varias trabajadoras, pasando de un horario continuado a uno partido. Argumentó motivos organizativos y productivos, alegando la necesidad de cubrir tramos horarios con mayor afluencia de clientes. La decisión se adoptó de forma interna y se comunicó como un cambio estructural necesario para mejorar la eficiencia.

Las trabajadoras afectadas presentaron demanda, alegando que la modificación les generaba perjuicios significativos: mayor tiempo total dedicado al trabajo, incompatibilidad con responsabilidades familiares y aumento de gastos de desplazamiento. Además, cuestionaron la existencia real de las causas alegadas por la empresa.

Estrategia Jurídica

Durante el proceso judicial, la empresa tuvo que justificar documentalmente que los cambios horarios respondían a causas organizativas objetivas. El tribunal revisó informes internos, la planificación de turnos, la evolución de la demanda y el impacto económico.

Las trabajadoras, por su parte, demostraron que la empresa no había acreditado la necesidad de dividir la jornada ni que la modificación fuese indispensable para afrontar los supuestos cambios organizativos.

Resultado

El Tribunal Supremo declaró **nula la modificación sustancial de condiciones de trabajo**. La sentencia concluyó que la empresa no pudo justificar de forma suficiente las causas organizativas y productivas. En consecuencia, las trabajadoras recuperaron su horario anterior.

Por qué es relevante

Este caso muestra que:

- La empresa debe demostrar objetivamente la necesidad del cambio.
- No basta con invocar causas económicas, técnicas u organizativas; deben acreditarse.
- El trabajador tiene derecho a **impugnar** si la modificación le perjudica.
- La jurisprudencia protege especialmente la jornada y los horarios cuando afectan a la conciliación.

Herramientas y Consejos para tu Futuro Profesional

1

Revisa siempre si la modificación está justificada

Cuando te comuniquen un cambio relevante —como horario, jornada o salario variable— pide que te lo entreguen por escrito e identifica si la empresa ha explicado una causa objetiva real. Si no está documentada, es impugnable.

2

Ante un traslado, recuerda tus derechos económicos

Si te envían a un centro de trabajo que te obliga a cambiar de residencia, la ley obliga a la empresa a compensarte los gastos del traslado: viaje, transporte de muebles, dietas temporales, etc. También tienes derecho a rescindir voluntariamente tu contrato con indemnización de 20 días por año trabajado.

3

Evalúa bien antes de pedir una excedencia voluntaria

Es un derecho, sí, pero no garantiza recuperar tu mismo puesto. Si tu objetivo es formarte, viajar o afrontar un proyecto personal, ten claro que el reingreso depende de que exista una vacante de tu grupo profesional. Valora si te interesa pactar un acuerdo informal de retorno con la empresa antes de solicitarla.

4

Utiliza recursos fiables para interpretar la normativa

- **BOE – Estatuto de los Trabajadores** (arts. 40 a 46).
- **SEPE y Ministerio de Trabajo** para guías oficiales sobre movilidad y excedencias.
- **Servicios jurídicos sindicales o de empresa** si necesitas orientación rápida ante un conflicto.

Mitos y Realidades

X MITO: "El empresario puede cambiar cualquier condición sin justificar."

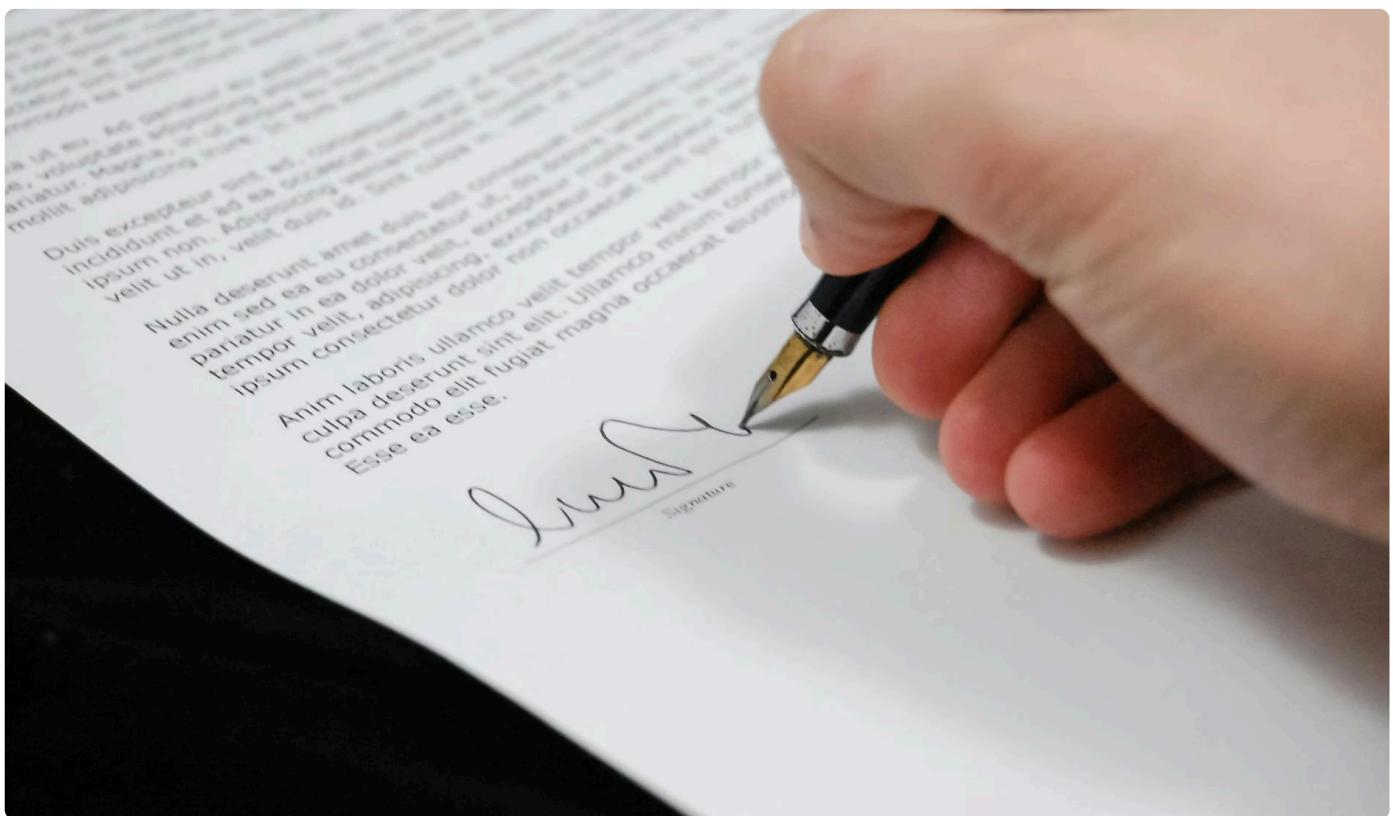
FALSO. Las modificaciones sustanciales exigen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y la empresa debe acreditarlas. Si no lo hace, el trabajador puede impugnar judicialmente.

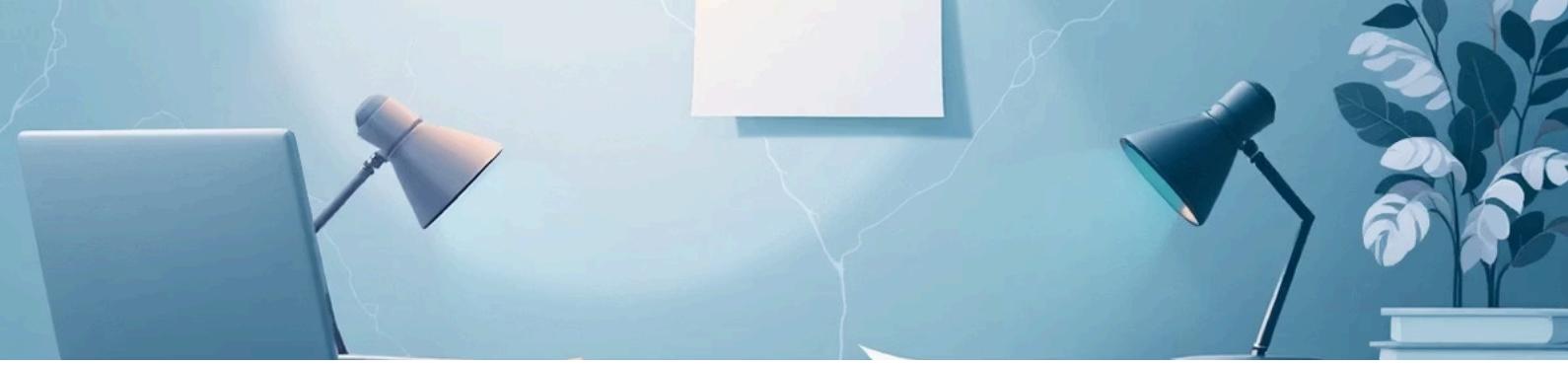
X MITO: "La excedencia voluntaria garantiza volver al mismo puesto."

FALSO. En la excedencia voluntaria no existe reserva de puesto. Solo tendrás preferencia para ocupar una vacante del mismo grupo profesional si la empresa la oferta durante tu período de retorno.

Resumen Final

- La **modificación sustancial** (art. 41 ET) requiere causas objetivas acreditadas.
- La **movilidad geográfica** distingue entre traslado (definitivo) y desplazamiento (temporal).
- La **suspensión del contrato** detiene salario y trabajo sin extinguir la relación.
- Las **excedencias** pueden ser forzosas (reserva de puesto) o voluntarias (preferencia en vacantes).





Sesión 17: Extinción de contrato y tipos de despido

La extinción del contrato de trabajo es el momento en el que la relación laboral entre trabajador y empresa llega a su fin. Es un punto clave dentro del ciclo profesional porque implica efectos económicos, legales y personales importantes. Entender bien las causas y los procedimientos te permitirá tomar decisiones informadas, reclamar cuando sea necesario y valorar adecuadamente tus derechos.

El Estatuto de los Trabajadores (ET) recoge diferentes motivos por los que un contrato puede extinguirse, y no todas las extinciones son iguales. Algunas se producen por decisión de la empresa, otras por decisión del trabajador y muchas responden a causas ajenas a ambas partes, como una jubilación o la finalización natural de un contrato temporal. La clave está en identificar bien cada tipo de extinción porque tus derechos variarán en función de la causa concreta.

Uno de los escenarios más frecuentes es el **despido por causas objetivas** (art. 52 ET). La empresa puede alegar razones económicas, técnicas, organizativas o de producción; es decir, necesita justificar de forma razonada que el puesto o las funciones ya no son necesarias o que hay dificultades económicas persistentes. También puede extinguir el contrato por ineptitud sobrevenida del trabajador o por falta de adaptación a cambios técnicos en el puesto, siempre después de ofrecer formación adecuada. En todos estos casos, la ley fija una indemnización concreta: **20 días por año trabajado**, con un máximo de **12 mensualidades**.

Distinto es el **despido disciplinario** (art. 54 ET). Aquí no se trata de reorganización empresarial, sino de que el trabajador ha cometido un incumplimiento grave y culpable: ausencias injustificadas repetidas, indisciplina, disminución voluntaria del rendimiento, embriaguez o acoso, entre otros. El despido disciplinario **no lleva indemnización**, pero sí puede ser impugnado si no existe justificación suficiente o si la empresa no cumple el procedimiento legal.

Cuando la causa afecta a un número significativo de trabajadores hablamos de un **despido colectivo** o ERE (art. 51 ET). Este tipo de extinción exige un proceso formal más complejo: apertura de un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores, comunicación a la autoridad laboral y negociación de condiciones económicas. En estos casos la indemnización mínima es la misma que en el despido objetivo, aunque en la práctica suele mejorar tras la negociación.



Otros supuestos contemplados en el art. 49 ET son más neutros: finalización del contrato temporal, dimisión del trabajador, no superación del período de prueba, jubilación, incapacidad permanente o fallecimiento. En estos casos puede existir o no derecho a indemnización, dependiendo de la causa concreta.

Finalmente, cuando el contrato llega a su fin, la empresa debe entregarte el **finiquito**, un documento que refleja todas las cantidades pendientes: salario de los días trabajados, parte proporcional de pagas extra, vacaciones no disfrutadas y, si corresponde, la indemnización. Es un comprobante económico clave y es muy importante revisarlo antes de firmarlo.

Esquema Visual

Extinción del Contrato



Finiquito incluye:

- Salarios pendientes
- Vacaciones no disfrutadas
- Pagas extra
- Indemnización (si aplica)

ⓘ Descripción del esquema:

El nodo central «Extinción del Contrato» se divide en cuatro bloques:

- **Despido objetivo** (art. 52 ET) con indemnización establecida legalmente.
- **Despido disciplinario**, sin indemnización pero con posibilidad de impugnación.
- **Despido colectivo**, que exige negociación y normalmente conlleva mejores condiciones.
- **Otras causas legales** como finalización del contrato, dimisión o jubilación.

El apartado final, «Finiquito», agrupa todos los conceptos económicos que deben liquidarse en cualquier extinción.

Caso de Estudio

Despido colectivo en Ford Almussafes (2023)

Este caso es una referencia actual y muy relevante para entender cómo funciona un despido colectivo y qué papel juegan las negociaciones con la representación sindical.

Contexto

En 2023, Ford España anunció un proceso de reestructuración en su planta de Almussafes (Valencia). La compañía justificó este ERE por causas organizativas y productivas derivadas de la transición al vehículo eléctrico: la demanda de motores tradicionales estaba cayendo, y parte de la estructura industrial ya no era necesaria.

El anuncio afectaba inicialmente a más de mil trabajadores, un número que entraba de lleno en la categoría de despido colectivo según el artículo 51 del ET.

Estrategia y negociación

Se abrió un periodo de consultas con los sindicatos mayoritarios (UGT y CCOO).

Durante este proceso se analizaron:

- puestos afectables por amortización,
- previsión de producción futura,
- recolocaciones posibles,
- propuestas de prejubilación,
- cuantías de indemnización.

Los sindicatos defendieron que, dado el contexto de transformación tecnológica, era necesaria una salida pactada que evitase el impacto social brusco.

Resultado

Se alcanzó un acuerdo por el que:

- La indemnización superó ampliamente el mínimo legal de 20 días por año.
- Se ofrecieron **planes de prejubilación** para los trabajadores de mayor edad.
- Se redujo el número final de afectados respecto al planteamiento inicial.

El proceso se realizó siguiendo el procedimiento formal del art. 51 ET, con comunicación a la autoridad laboral y un acuerdo colectivo que garantizó mejoras sobre el mínimo legal.

Relevancia para tu aprendizaje

El caso Ford demuestra tres ideas clave:

1. Los ERE siempre deben estar basados en causas objetivas claras.
2. La negociación colectiva puede mejorar de forma significativa las indemnizaciones.
3. El despido colectivo no es una decisión unilateral: requiere un procedimiento estricto y transparente.

Herramientas y Consejos para tu Futuro Profesional

1

Revisa siempre la carta de despido

El documento debe indicar claramente la causa concreta: económica, disciplinaria, finalización de contrato... Si la carta no explica el motivo con suficiente detalle, puede ser impugnable.

2

Atención al plazo de impugnación

Tienes **20 días hábiles** para reclamar ante el SMAC o los juzgados de lo social. Pasado ese plazo, el despido se considera firme. Marca la fecha desde el primer día.

3

No firmes un finiquito sin leerlo

La firma no implica aceptación total si añades "**no conforme**". Esto te permite cobrar lo que te deben sin renunciar a reclamar después.

4

En despidos colectivos, infórmate bien

La negociación suele mejorar la indemnización mínima, así que sigue de cerca los comunicados de la representación sindical y solicita la documentación informativa.

5

Calcula tu indemnización con herramientas fiables

Plataformas recomendadas:

- **SEPE – Simulador de indemnizaciones por despido.**
- **Consejo General del Poder Judicial – Herramientas de cálculo.**
- Portales laborales como Iberley o LexaGo.

Mitos y Realidades

X MITO: "Si me despiden disciplinariamente, no puedo hacer nada."

FALSO. Cualquier despido puede impugnarse. Si la empresa no demuestra el incumplimiento grave o no respeta el procedimiento, el despido puede declararse improcedente o incluso nulo.

X MITO: "Si firmo el finiquito, ya no puedo reclamar."

FALSO. Puedes firmar añadiendo "no conforme". Esta simple anotación te permite cobrar las cantidades pendientes sin renunciar a ejercer acciones legales.

Resumen Final (para examen)

- La **extinción del contrato** está regulada en el art. 49 ET.
- El **despido objetivo** implica indemnización de 20 días por año.
- El **despido disciplinario** no conlleva indemnización, pero siempre es impugnable.
- El **despido colectivo (ERE)** requiere negociación y comunicación a la autoridad laboral.
- El **finiquito** incluye salario, pagas extra, vacaciones y posible indemnización.

