

Unidad 5



Condiciones laborales II

Itinerario personal
para la empleabilidad I



Índice



- 5.1. El contrato de trabajo: concepto, capacidad para contratar, forma y validez del contrato**
- 5.2. Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación. El fraude de ley en la contratación laboral**
 - 5.2.1. Contratos indefinidos
 - 5.2.2. Contratos temporales
 - 5.2.3. Los contratos formativos
 - 5.2.4. Otras modalidades de contratación
- 5.3. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo: causas y efectos**
 - 5.3.1. Modificación del contrato de trabajo
 - 5.3.2. Suspensión del contrato de trabajo
 - 5.3.3. Extinción del contrato de trabajo



Introducción

Durante esta unidad se abordará el contrato de trabajo, resaltando aspectos como el concepto, la capacidad para contratar o la forma y validez del contrato. De igual modo, se determinarán las modalidades de contrato de trabajo y las medidas de fomento de la contratación, haciendo especial mención al fraude de ley en la contratación laboral. En este sentido, se determinarán la tipología de contratos indefinidos, temporales y formativos. Algunos de los aspectos relevantes que se pondrán en relación con este punto son el periodo de prueba, el tiempo de trabajo y otras particularidades de la contratación en el ámbito empresarial.

Para finalizar, se definirán aquellas situaciones en las que el empresario puede llevar a cabo modificaciones sustanciales del contrato de trabajo, estudiando también las causas de suspensión del contrato, es decir, las causas por las que se puede interrumpir la relación laboral sin que se extinga el contrato. Por último, se expondrán los motivos por los que finaliza una relación laboral entre empresa y trabajador, otorgando un espacio diferenciado a cada uno de los tipos de despido.

Al finalizar esta unidad

- + Analizaremos el concepto de contrato de trabajo, así como la capacidad para contratar
- + Veremos la forma y validez del contrato.
- + Habremos estudiado las modalidades de contratación.
- + Interpretaremos las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo y sus consecuencias.
- + Conoceremos las causas de suspensión del contrato.
- + Analizaremos las diferentes causas de extinción del contrato y las distintas acciones legales que puede emprender el trabajador al respecto.



5.1.

El contrato de trabajo: concepto, capacidad para contratar, forma y validez del contrato

El contrato de trabajo es un acuerdo entre dos partes, en este caso, el empresario y el trabajador. El trabajador se compromete, de forma voluntaria, a la realización de un servicio a cambio de una remuneración por parte del empresario. El contrato se firmará por el trabajador y por el empresario o, en su defecto, por el representante legal de la empresa.

Partes del contrato de trabajo.

Como se desprende de la definición anterior, las partes de un contrato de trabajo son trabajador y empresario. Ambas deben cumplir una serie de requisitos.

> Por parte del trabajador:

- » Es necesario ser persona física.
- » Ser mayor de 18 años. Podemos encontrar dos excepciones:
 - + Con 16 o 17 años se puede firmar un contrato cuando se cuente con la autorización de los padres o se esté emancipado.
 - + De forma excepcional se permitirá trabajar a los menores de 16 años en espectáculos públicos cuando:
 - > Tengan permiso de la autoridad local.
 - > No sea un peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.

> Por parte del empresario, alguno de los siguientes:

- » Ser una persona jurídica.
- » Ser una persona física, mayor de edad o emancipada.
- » Ser una comunidad de bienes.

Elementos esenciales del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo abarca tres elementos primordiales:

- > **Consentimiento:** se firma de forma libre y voluntaria por ambas partes.
- > **Objeto:** hace referencia a la prestación de servicios, la actividad por la que es remunerado el trabajador. Este objeto tiene que ser lícito (acorde a la ley y a las buenas costumbres), posible (que se pueda prestar el servicio de manera efectiva) y determinable (perfectamente identificado e individualizado).
- > **Causa** de la obligación que se establezca: la motivación radica en que el trabajador cede los frutos de su trabajo al empresario y este le otorga una retribución.



Forma del contrato

Actualmente, es necesario que la mayoría de los contratos laborales se establezcan por escrito. Solo podrán formalizarse de manera verbal los siguientes:

- > El contrato indefinido ordinario.
- > El contrato eventual por circunstancias de la producción, siempre que sea a tiempo completo y tenga una duración inferior a cuatro semanas.

Cabe señalar que el trabajador puede pedir en cualquier momento que el empresario ponga por escrito el contrato.

Contenido del contrato de trabajo

> ¿Quiénes son las partes?

Se deberá identificar al trabajador y al empresario. Debe constar la firma de ambos.

> ¿Cuáles son los elementos temporales?

Se indicará la fecha de comienzo de la relación laboral, la duración del contrato y la duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.

> ¿Cuál es el lugar de trabajo?

Se deberá indicar cuál es el domicilio fiscal de la empresa. También debe constar la ubicación del centro de trabajo.

> ¿Cuál será la categoría o grupo profesional?

Se indicará la categoría o grupo profesional del puesto del trabajador.

> ¿Cuál es el salario?

Se indicará el salario inicial base, los complementos salariales y la periodicidad de su pago.

> ¿Cuáles son las vacaciones?

Se reflejará la duración, atribución y distribución de estas.

> ¿Cuáles son los plazos de preavisos?

Ambas partes deberán respetar los plazos para la finalización del contrato que se plasmen en el mismo.

> ¿Cuál es el convenio colectivo?

Se identificará el convenio de aplicación en la relación laboral.



Validez del contrato

El trabajador deberá firmar el contrato para reflejar su conformidad. En cualquier caso, si hubiera alguna cláusula abusiva o en fraude de ley, la firma no le perjudicará, pues se entenderá como no aplicable. Por su parte, el empresario tiene las siguientes obligaciones:

- > Dar una copia del contrato al trabajador.
- > Dar una copia a los representantes de los trabajadores.
- > Comunicar a los servicios públicos de empleo correspondientes la formalización del contrato, en un plazo de diez días tras su celebración.

Otras cláusulas

En el contrato de trabajo se pueden incluir distintos pactos o cláusulas:

- > **Confidencialidad:** el trabajador se compromete a mantener en secreto y salvaguardar la información que obtenga de su trabajo en la empresa.
- > **No competencia:** el trabajador se compromete a no trabajar para empresas competidoras una vez finalizada la relación laboral. Esta cláusula, como máximo, tiene una duración de dos años y debe ser compensada económicamente.
- > **Permanencia:** el trabajador asume la obligación de trabajar para la empresa durante un periodo mínimo determinado, que en ningún caso podrá superar los dos años. Si el trabajador rescinde el contrato antes del plazo pactado, tendrá que indemnizar al empresario.
- > **Dedicación plena:** el trabajador se obliga a trabajar exclusivamente para un empresario durante la vigencia del acuerdo. Esta exclusividad debe ser compensada económicamente.





5.2.

Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación. El fraude de ley en la contratación laboral

Cuando hablamos de modalidades contractuales, hacemos referencia a las diversas clases de contrato de trabajo existentes. Los criterios de clasificación son variables, dado que la situación política y económica del país hace variar los criterios vigentes para el establecimiento de las modalidades contractuales.

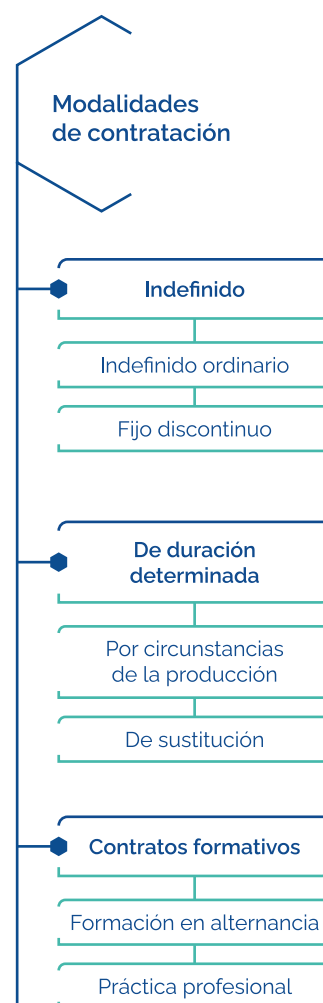
En este sentido, el 30 de diciembre de 2021 se publicó en el BOE el Real Decreto- ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Con esta reforma se pretendía simplificar los contratos de trabajo, generalizar el contrato indefinido, exigir la causalidad en la contratación temporal y regular adecuadamente el contrato de formación.

El nuevo marco legislativo fue concebido con la idea de poner fin a la temporalidad del mercado de trabajo en España, de modo que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido y solo admite la duración determinada para algunas situaciones.

Cualquier tipo de contratación pasará a ser indefinida cuando:

- > Se haya llevado a cabo en fraude de ley.
- > No se haya formalizado por escrito cuando así sea exigido por ley.
- > La empresa incumple las obligaciones formativas o comete fraude en contratos formativos.
- > No se produzca el alta en la Seguridad Social.
- > Se sobrepase el plazo máximo del contrato de trabajo temporal y se sigan prestando servicios.
- > Se encadenen dos o más contratos por circunstancias de la producción y superen los 18 meses en un período de 24 meses, continuados o no, para el mismo o diferente puesto dentro de la misma empresa o grupo empresarial, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT.

En los siguientes apartados se explicarán en profundidad las modalidades de contrato disponibles en la actualidad.





5.2.1. Contratos indefinidos

Definición

Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. Distinguimos:

- > **Contrato indefinido ordinario:** se podrá concretar de forma escrita o verbal y puede celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.
- > **Contrato fijo discontinuo:** se trabaja en un periodo determinado a lo largo del año y el resto, la relación laboral se mantiene suspendida. El trabajador va a realizar el trabajo en unas fechas que se repiten de manera incierta dentro de su actividad normal. Se puede celebrar para:
 - » Trabajos de naturaleza estacional y actividades productivas de temporada.
 - » Prestaciones intermitentes en periodos ciertos, determinados o no.

Se debe formalizar por escrito, indicando la duración estimada de la actividad, la jornada y su distribución horaria. Durante los periodos de inactividad, el trabajador puede desempeñar otra actividad o percibir la prestación por desempleo (si tiene suficiente tiempo cotizado). La empresa tiene la obligación de trasladar a los representantes de los trabajadores, con la suficiente antelación (habitualmente al inicio de cada año natural), el calendario con las previsiones de llamamiento. Deben existir unos criterios objetivos de llamamiento, como la antigüedad.

Formalización

De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal y como establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.



5.2.2. Contratos temporales

Definición

Es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad, será necesario que se especifiquen las circunstancias concretas que lo motivan y su conexión con la duración prevista.

El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial y se formalizará por escrito. Solo podrán ser verbales aquellos celebrados por circunstancias de la producción a jornada completa, siempre que la duración sea inferior a cuatro semanas.

Si un trabajador, dentro de un período de 24 meses, hubiera estado contratado durante un plazo superior a 18 meses para el mismo puesto o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción o a través de una ETT, adquirirá la condición de trabajador fijo.

Cláusulas específicas

Se pueden dar como situaciones de temporalidad:

- > La causada por el objeto de la contratación (circunstancias de la producción o sustitución de persona trabajadora).
- > La incentivación del empleo: en personas con discapacidad, de trabajadores en situación de exclusión social, por relevo, por jubilación parcial, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, en víctimas de violencia de género o doméstica, en víctimas del terrorismo, para mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo y en la situación de vinculación formativa.
- > Por su función específica, como sería el caso del impulso a la actividad investigadora, los trabajos subvencionados de interés social o el fomento de empleo agrario.
- > En los supuestos de trabajadores penados en instituciones penitenciarias y en el caso de jóvenes en centros de menores sometidos a medidas de internamiento.

Formalización

Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en la normativa reguladora cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos. El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, así como sus prorrogas, deban o no formalizarse por escrito.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial, deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.



Contrato eventual por circunstancias de la producción

Características de los contratos eventuales por circunstancias de la producción	
Objetivo	<p>Este tipo de contrato se establece en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Por un incremento ocasional e imprevisible de la actividad normal de la empresa que genere un desajuste entre la plantilla habitual y las necesidades de la empresa. + Para atender situaciones ocasionales, previsibles, pero de duración reducida.
Forma	Como norma general, se tiene que formalizar por escrito.
Duración	<ul style="list-style-type: none"> + La duración de este tipo de contratos, en caso de que sea por incremento ocasional e imprevisible de la actividad de la empresa, será como máximo de seis meses ampliables a un año (si así lo establece el convenio). + Si se trata de situaciones ocasionales previsibles y de duración reducida, la duración máxima será de 90 días en el año natural (que no pueden ser utilizados de forma continuada).
Jornada	Podrá establecerse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Contrato temporal de sustitución de persona trabajadora

Características de los contratos temporales de sustitución de persona trabajadora	
Objeto	<ul style="list-style-type: none"> + El objeto del contrato es sustituir a trabajadores que tienen derecho a la reserva de su puesto de trabajo porque así lo establezca una norma, el convenio colectivo o un acuerdo individual. + También es utilizado para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.
Forma	Se tiene que formalizar por escrito. Se debe identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo que se cubrirá cuando finalice el proceso de selección o promoción interna.
Duración	<ul style="list-style-type: none"> + Este tipo de contrato se extingue habitualmente cuando se reincorpora el trabajador sustituido. + También se extingue en caso de que haya transcurrido el plazo legalmente establecido para la reincorporación del trabajador sustituido. + En el caso de que se trate de un proceso de selección o promoción definitiva de un puesto de trabajo, la duración del contrato será la del tiempo que dure el proceso de selección, con un máximo de tres meses.
Jornada	Podrá establecerse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial (cuando el trabajador sustituido estuviera a tiempo parcial o cuando se realice para completar la jornada reducida de algún trabajador).

SABÍAS QUE...

Las empresas tienen que informar a sus trabajadores con contratos temporales si hubiera vacantes en algún trabajo indefinido, ya que esto garantiza las mismas oportunidades para todos los trabajadores.



5.2.3 Los contratos formativos

Contratos para la formación en alternancia

Características de los contratos para la formación en alternancia	
Objeto	El principal objetivo es compatibilizar la actividad laboral retribuida por cuenta ajena con la formación necesaria para adquirir la competencia profesional de un nivel de estudios.
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> + Se establece una edad máxima de 30 años cuando se vincule a certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2. Para el resto de los niveles no hay límite de edad. + Carencia de cualificación profesional necesaria para realizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.
Duración	<ul style="list-style-type: none"> + La duración mínima será de tres meses y la máxima de dos años. + La duración del contrato será la que establezca el correspondiente plan o programa formativo.
Formación	La actividad laboral que desarrolle el trabajador tiene que estar directamente relacionada con la formación que justifica la contratación laboral. Se coordina un programa de formación común. Son partes importantes de este tipo de contrato tanto la formación teórica que proporciona el centro educativo o la empresa, como la parte práctica que dispensa la empresa.
Jornada	<ul style="list-style-type: none"> + La jornada de trabajo no podrá exceder el 65 % el primer año y 85 % el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio que se aplique en la empresa o, en su defecto, de la jornada máxima legal. + No pueden realizar horas extra (excepto las de fuerza mayor) ni trabajar a turnos o en jornadas nocturnas (salvo que no puedan desarrollarse en otros periodos por la naturaleza de la actividad).
Retribución	<ul style="list-style-type: none"> + La retribución será la que establezca el convenio colectivo de aplicación. En su defecto, la retribución no puede ser inferior al 60 % el primer año ni al 75 % el segundo, respecto a la que fija el convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. + La retribución no puede, en ningún caso, ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
Otras características	<ul style="list-style-type: none"> + No se pueden llevar a cabo este tipo de contratos cuando la actividad o puesto de trabajo correspondientes al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa, bajo cualquier modalidad, por tiempo superior a seis meses. + No puede establecerse período de prueba. + El trabajador debe contar con un tutor designado por el centro o entidad de formación y otro designado por la empresa, con la experiencia y formación adecuadas.



Contrato para la obtención de la práctica profesional

Características de los contratos para la obtención de la práctica profesional	
Objeto	El fin de este contrato la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para desarrollar la actividad laboral que corresponda al título académico que obtuvo con carácter previo la persona trabajadora.
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> + Es necesario un título universitario o de FP medio o superior, un título oficial acreditado como equivalente o un certificado de profesionalidad. + No pueden haber pasado más de tres años desde la finalización de los estudios (cinco en caso de discapacidad).
Forma	Se establece por escrito y se adjuntará la titulación del trabajador, la duración del contrato y el empleo que desarrollará durante sus prácticas.
Duración	La duración mínima será de seis meses y la máxima de un año.
Jornada	Podrá establecerse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. No pueden realizar horas extra, salvo fuerza mayor.
Retribución	La que fije el convenio colectivo. En ningún caso puede ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI (en proporción al tiempo que trabaje).
Plan formativo individual y certificación de la práctica realizada	<p>El puesto de trabajo debe permitir la obtención de la práctica profesional acorde al nivel de estudios o formación objeto del contrato.</p> <ul style="list-style-type: none"> + La empresa elaborará un plan formativo individual donde especifique el contenido de la práctica profesional y le asignará un tutor con la formación y experiencia necesarios para llevar a cabo el seguimiento de dicho plan y el correcto cumplimiento del contrato. También establecerá el sistema de evaluación de la actividad desarrollada y las actividades de tutoría que tienen que realizar. + Al finalizar el contrato, el trabajador tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.





5.2.4 Otras modalidades de contratación

Contrato de relevo

Características de los contratos de relevo	
Objeto	Es el que se establece para la sustitución de un trabajador que accede a la jubilación parcial anticipada. Facilita la salida de los trabajadores de mayor edad y la incorporación de los más jóvenes.
Requisitos del trabajador que quiere acceder a la jubilación	<p>Un contrato de relevo debe estar ligado a otro contrato de relevo. Es decir, el trabajador que solicita el acceso a la jubilación parcial firmará un contrato de relevo y el nuevo trabajador firmará otro contrato de relevo ligado al primero.</p> <ul style="list-style-type: none"> + Requisitos del trabajador que quiere acceder a la jubilación: <ul style="list-style-type: none"> > Tener una edad menor a la exigida para poder jubilarse. > Ser trabajador a jornada completa. > Estar dado de alta y cotizar. > Tener al menos seis años de antigüedad en la empresa.
Requisitos del nuevo trabajador	<p>El nuevo trabajador debe cumplir los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Estar inscrito como demandante de empleo. + Su jornada laboral debe ser igual o superior a la reducción de jornada del trabajador al que sustituye. <p>El contrato debe constar por escrito y seguir el modelo oficial.</p>
Jornada	<p>Podrá establecerse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.</p> <p>Debe ser igual o superior a la disminución del tiempo que haya realizado el trabajador que se prejubiliza. El horario de trabajo cubrirá el del otro trabajador o se realizará de forma simultánea, pudiendo coincidir ambos.</p>

Contrato a tiempo parcial

Características de los contratos a tiempo parcial	
Objetivo	Este tipo de contrato se celebra para la prestación de servicios durante un número determinado de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo comparable.
Forma	Se realizará por escrito. Además, deberá aparecer el número de horas ordinarias de trabajo diario, semanal, mensual o anual y la repartición de estas.
Duración	Se podrá realizar de manera temporal o indefinida.
Jornada	Se registrará a diario y se realizará el conteo mensual. Se le dará al trabajador una copia de sus horas realizadas junto con la nómina mensual.
Horas extras y horas complementarias	<p>Los empleados que tengan este tipo de contrato no están autorizados a la realización de horas extras, a no ser que sea por fuerza mayor.</p> <p>Podrían realizar horas complementarias en caso de que la jornada no sea inferior a 10 horas a la semana en el cómputo anual. Las horas complementarias son aquellas que sobrepasan la jornada ordinaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Se prohíbe que superen el 30 % de las horas ordinarias. Es posible que en el convenio colectivo específico se pueda realizar una ampliación hasta un 60 %. + Se abonan igual que las horas ordinarias. + Son voluntarias y se pactan por escrito. <p>En cualquier caso, las horas ordinarias y complementarias no superarán los límites legales del trabajo a tiempo parcial.</p>



5.3.

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo: causas y efectos

5.3.1. Modificación del contrato de trabajo

Existen tres supuestos por los que el empresario puede modificar el contrato de trabajo. Estos supuestos vienen recogidos en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores): movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Movilidad funcional

Se produce cuando el empresario cambia las funciones que venía desarrollando el trabajador de manera habitual y para las que fue contratado. Esta movilidad puede ser:

- > **Modificación funcional horizontal:** consiste en asignar al trabajador otras funciones de su mismo grupo profesional. Se tendrán en cuenta las titulaciones académicas o profesionales necesarias y se respetará la dignidad del trabajo y la buena fe en la dirección empresarial. No es necesario que exista causa que lo justifique ni hay límite temporal para su aplicación.
- > **Modificación funcional vertical:** se asignan funciones de distinto grupo profesional. Deben existir razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y se llevará a cabo durante el tiempo imprescindible. Si las funciones encomendadas pertenecen a un grupo profesional inferior, se denomina movilidad funcional descendente. Requiere la aceptación del trabajador y respetará siempre el salario de origen.

Si las funciones encomendadas son tareas de un grupo profesional superior, se denomina movilidad funcional ascendente. El trabajador tendrá derecho a la retribución que corresponda a dicha categoría y, si ocupa el puesto durante un período de seis meses dentro de un año o de ocho meses dentro de dos años, podrá reclamar su ascenso definitivo.

Movilidad geográfica

Debe estar justificada por razones técnicas, organizativas o de producción. Se distinguen dos situaciones:

- > **Desplazamiento:** cuando la duración sea menor a doce meses en un período de tres años, se considera un desplazamiento temporal. El trabajador tiene derecho a cobrar gastos de viaje y dietas de alojamiento y manutención. Además, se le debe comunicar con una antelación de cinco días laborables. Si el trabajador considera que el desplazamiento no está justificado o no se ha realizado el preaviso con la antelación suficiente, podrá recurrir la medida ante los tribunales de la jurisdicción social. No obstante, se tendrá que desplazar al nuevo centro de trabajo y esperar la sentencia.



- > **Traslado:** el trabajador es destinado a un centro de trabajo que le supone un cambio de residencia definitivo o acumula desplazamientos que se prolongan durante más de doce meses en un período de tres años. En este caso, el trabajador debe ser informado por escrito con una antelación mínima de 30 días. Se compensará al trabajador por los gastos propios y de los familiares a su cargo, en los términos que se acuerden o en los que vengan establecidos en el convenio colectivo. El trabajador tiene las siguientes opciones:
 - » Aceptar el traslado, en las condiciones anteriormente mencionadas.
 - » Extinguir el contrato, finalizando así la relación laboral. Le corresponderá una indemnización de 20 días por año trabajado y la prestación por desempleo si ha cotizado lo suficiente.
 - » Impugnar el traslado en los Tribunales de lo Social. En este caso, el trabajador tendrá que trasladarse al nuevo centro de trabajo y esperar a que la sentencia lo declare justificado o no.

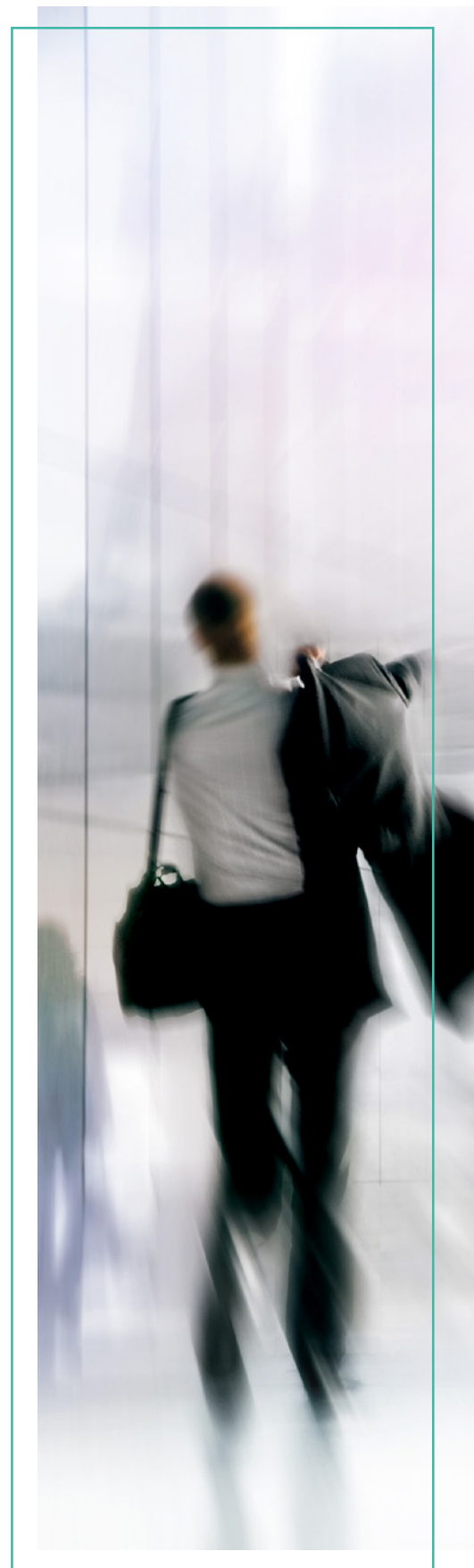
Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Tal y como se establece en el artículo 41 del ET, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se justifican por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente probadas. Tendrán tal consideración las modificaciones que afecten a las siguientes materias:

- > Jornada de trabajo.
- > Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- > Régimen de trabajo a turnos.
- > Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- > Sistema de trabajo y rendimiento.
- > Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Para que las modificaciones se produzcan de manera apropiada, deben cumplir las siguientes condiciones:

- > La empresa debe notificarlas con una antelación de 15 días.
- > Deben ser sustanciales, es decir, tener una relevancia notable sobre las materias afectadas.
- > Se requiere que existan y se prueben razones de índole económico, técnico, de producción u organizativo.
- > Si el trabajador no las acepta, tendrá derecho a rescindir el contrato y percibir la indemnización correspondiente.
- > Se podrán impugnar ante el Juzgado de lo Social en un plazo de 20 días hábiles, a contar desde la notificación de la empresa.





5.3.2. Suspensión del contrato de trabajo

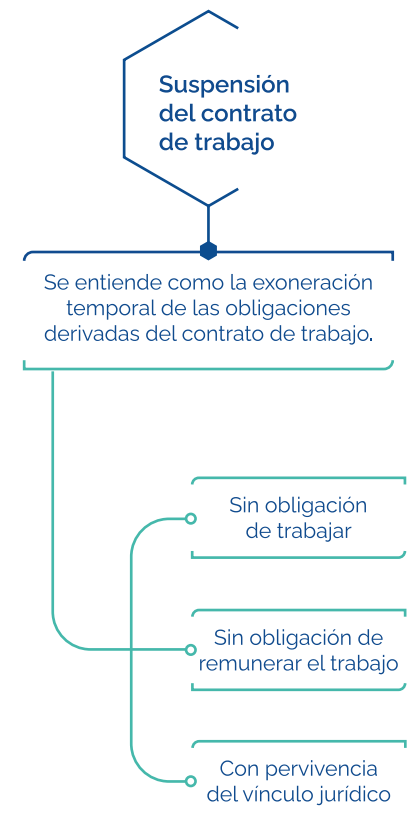
El artículo 45 del ET indica que la suspensión de la relación laboral supone la exoneración temporal de las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo, pero manteniendo el vínculo jurídico existente entre empleador y empleado. Un contrato podrá suspenderse por las siguientes causas:

- > **Mutuo acuerdo de las partes.**
- > **Las consignadas válidamente en el contrato.**
- > **Incapacidad temporal de los trabajadores.** Esta situación puede tener una duración máxima de doce meses, con posibilidad de prorrogarla seis más.
- > **Nacimiento, adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento (siempre que su duración no sea inferior a un año) de menores de seis años.**

También afecta a menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de nacimiento, se entiende que incluye el parto y el cuidado de un menor de doce meses y, por tanto, la madre puede disfrutar de un periodo de suspensión de 16 semanas.

- > **Riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.** Sería de aplicación siempre y cuando las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Protección de Riesgos Laborales (cambio de las condiciones y el tiempo de trabajo o movilidad funcional) no fueran suficientes.
- > **Ejercicio de cargo público representativo.**
- > **Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.**
- > **Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.** Dichas razones se recogen en el convenio colectivo, junto con el procedimiento de suspensión y su duración.
- > **Fuerza mayor temporal.**
- > **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.**
- > **Excedencia forzosa.**
- > **Ejercicio del derecho de huelga.** Implica no cobrar salario ni cotizar a la SS, ya que se entiende que el trabajador no cumple con las labores de su puesto de trabajo.
- > **Cierre legal de la empresa.** Los efectos no solo se producirían sobre los trabajadores participantes de la huelga, sino también en aquellos que no puedan prestar sus servicios como consecuencia del cierre.
- > **Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.** Para ello, es necesario que acredite dicha situación con la orden de protección emitida a favor de la víctima.

» A modo de resumen, la suspensión del contrato de trabajo cumple con las siguientes características:





5.3.3. Extinción del contrato de trabajo

La extinción del contrato de trabajo supone la finalización de la prestación laboral y también la desaparición de las obligaciones tanto del trabajador como del empresario. Las causas de extinción del contrato de trabajo se recogen en el ET, más concretamente, en el artículo 49.

Causas de extinción del contrato de trabajo.

1. Por **mutuo acuerdo** de las partes.
2. Por las **causas consignadas válidamente en el contrato**, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
3. Por **expiración del tiempo** convenido.
4. Por **dimisión del trabajador**, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
5. Por **muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta** del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.
6. Por **jubilación** del trabajador.
7. Por **muerte, jubilación o incapacidad** del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por **extinción de la personalidad jurídica** del contratante. En los tres primeros casos, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario, mientras que la extinción de la personalidad jurídica se registrará por el artículo 51.
8. Por **fuerza mayor** que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7.
9. Por **despido colectivo** fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
10. Por **voluntad del trabajador**, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
11. Por **despido** del trabajador.
12. Por **causas objetivas** legalmente procedentes.
13. 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**.

Extinción por acuerdo entre las partes

El contrato se extingue por mutuo acuerdo entre el trabajador y el empresario, decidido libremente. También incluye las causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo y la finalización del periodo de tiempo por el que se había contratado al trabajador.



Extinción del contrato por voluntad del trabajador.

El contrato también se puede extinguir, como determina el artículo 49 del ET, por voluntad del trabajador en cualquier momento de la relación laboral, siempre que se respete el plazo de preaviso. La extinción puede producirse porque exista justa causa o por la mera voluntad del trabajador.

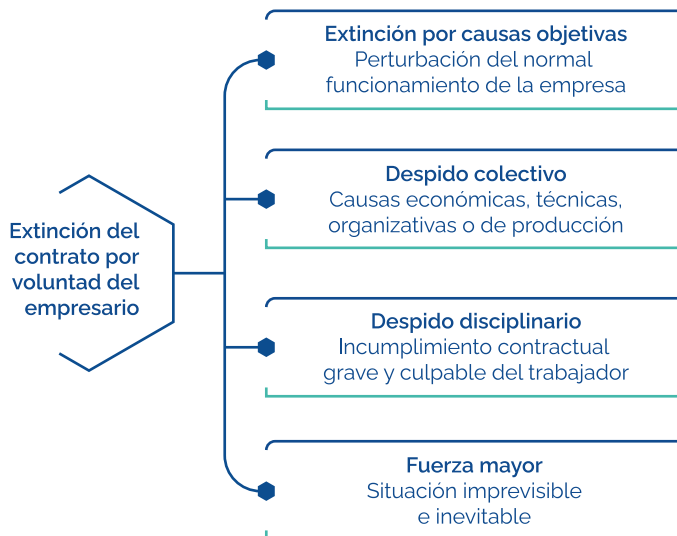
Cuando el contrato se extinga existiendo justa causa, el trabajador tendrá derecho a indemnización y a prestación por desempleo (siempre que haya cotizado lo suficiente). Se entiende que existe justa causa cuando:

- > Se produzca un **incumplimiento grave de las obligaciones del empresario**, (como impagos o retrasos continuados en el pago), acoso laboral, falta de medidas de seguridad e higiene, etc.
- > Por **modificaciones sustanciales** en las condiciones de trabajo.
- > Por **movilidad funcional o geográfica**.

Sin embargo, si la extinción se produce por la libre voluntad del trabajador, no habrá lugar a ningún tipo de indemnización. Además, es necesario que el trabajador preavise con la antelación que indique el convenio colectivo correspondiente.

Extinción del contrato por voluntad del empresario

Mientras que el trabajador puede extinguir su contrato sin más carga que la de preavisar, el empresario siempre debe acreditar la causa que motiva dicha decisión. Se diferencian cuatro posibles situaciones:





- > **Despido disciplinario.** El empresario decide extinguir el contrato de trabajo alegando un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Las causas de despido disciplinario vienen definidas en el artículo 54.2. del ET:

Se considerarán incumplimientos contractuales:

- 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, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La **transgresión de la buena fe contractual**, así como el **abuso de confianza** en el desempeño del trabajo.
- 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.

La forma mediante la que habrá que llevar a cabo este tipo de despido es siempre por escrito, describiendo los hechos que lo motivan y la fecha en la que causará efecto. El trabajador no tendrá derecho a indemnización.

- > **Despido objetivo.** La extinción se basa en causas objetivas, ajenas a la voluntad del trabajador, pero que perturban el normal funcionamiento de la empresa. Según el artículo 52 del ET, se consideran como tal:

- » **Ineptitud** del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad (carencia de las aptitudes necesarias para desempeñar correctamente su trabajo).
- » **Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas** que se lleven a cabo en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. En este caso, el empresario tiene que ofrecer al trabajador un curso que le facilite la adquisición de las destrezas necesarias para asumir dichas modificaciones y deben haber transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o finalizó la formación.
- » **Amortización de puestos de trabajo** por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción que afecten a un número de empleados menor al necesario para llevar a cabo un despido colectivo.

El despido objetivo se hará por escrito. Es necesario que la carta de despido refleje la causa que lo motiva y la fecha en la que tendrá efectos. Se exige un plazo de preaviso de 15 días, con el fin de posibilitar al trabajador la búsqueda de un nuevo empleo, pudiendo incluso disfrutar de seis horas semanales de su jornada habitual para tal fin, sin que haya pérdida de retribución.



> **Despido colectivo.** El empresario extingue los contratos de gran parte de la plantilla porque concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que así lo justifican. Dicha extinción debe afectar a un número determinado de trabajos en un plazo de 90 días:

- » 10 trabajadores, en las empresas que tengan menos de 100 trabajadores.
- » El 10 % en aquellas que tengan entre 100 y 300 trabajadores.
- » 30 trabajadores en las empresas que tengan más de 300 trabajadores.

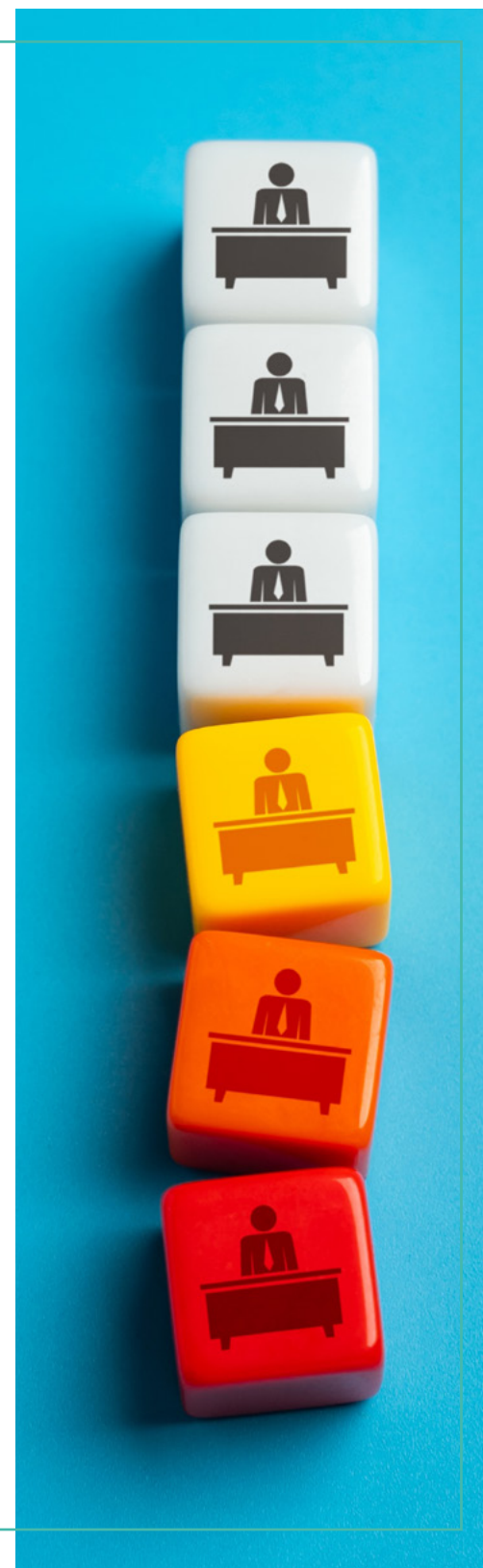
A efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que le presten servicios el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea su modalidad contractual. El despido colectivo debe ir precedido de un período inicial de consultas con los representantes de los trabajadores y una simultánea comunicación a la autoridad laboral

Es importante conocer las causas que justifican el despido colectivo:

- » **Causas económicas:** de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, pérdidas actuales o previstas o disminución persistente de su nivel de ingresos.
- » **Causas técnicas:** cambios en los medios o instrumentos de producción.
- » **Causas organizativas:** cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- » **Causas productivas:** cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

También se entenderá como despido colectivo la extinción de la totalidad de los contratos de trabajo de la plantilla de la empresa, siempre que sean más de cinco trabajadores. Además, debe producirse como consecuencia de un cese total de la actividad empresarial basado en las mismas causas anteriormente señaladas.

> **Despido por fuerza mayor.** Es necesario que suceda un acontecimiento extraordinario, imprevisible e inevitable que atente contra la actividad laboral hasta imposibilitarla de manera definitiva. Son supuestos de fuerza mayor los incendios, las inundaciones y otras catástrofes y calamidades. El empresario tendrá que solicitar este tipo de despido ante la autoridad laboral. Dicha solicitud deberá ir acompañada de la documentación que acredite la fuerza mayor. Simultáneamente, debe informar a los representantes legales de los trabajadores.





El recibo de finiquito

El finiquito es el documento con el cual se pone fin de manera oficial a la relación laboral existente entre el empresario y el trabajador. Una vez entregado, se entiende que ambos son libres del cumplimiento de las obligaciones que se establecieron en el contrato. Debe reflejar la propuesta de liquidación de las cantidades que se adeudan al trabajador por la extinción del contrato de trabajo, de manera que aparezcan todas las cantidades pendientes; nómina, salarios de los días trabajados del mes, pagas extraordinarias devengadas, días de vacaciones no disfrutados, indemnización según el tipo de despido y período de preaviso no cumplido.

En el momento de la firma del finiquito, tal y como se establece en el artículo 49.2 del ET, se podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores. El trabajador es libre de ejercitar o no este derecho y el empresario no se lo puede negar.

Disconformidad del empleado con el despido

Si el trabajador no está de acuerdo con las causas que motivan su despido, puede intentar llegar a un acuerdo extrajudicial con el empresario mediante el **Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)**. Cuenta con 20 días hábiles desde el momento del cese para interponer la «papeleta de conciliación» ante este organismo público.

Una vez interpuesta, el SMAC fijará fecha y hora para el acto de conciliación, de asistencia obligatoria para el trabajador y para la empresa. Si en este acto no se consigue llegar a un acuerdo, el trabajador podrá presentar demanda ante el Juzgado de lo Social. Previamente a la celebración del juicio, se intentará de nuevo una conciliación entre las partes en sede judicial. Si no hubiese acuerdo, se daría paso al juicio oral, en el que las partes pueden comparecer por sí mismas o representadas por un procurador, un abogado o cualquier persona en pleno ejercicio de sus derechos civiles.

Por último, el juez dictará sentencia, en la que declarará el despido procedente, improcedente o nulo:

- > **Despido nulo:** atenta contra los derechos fundamentales y/o libertades públicas del trabajador, por lo que queda anulado y se obliga a su readmisión en la empresa y al pago de los salarios de tramitación (dejados de percibir desde el despido hasta la comunicación de la sentencia).
- > **Despido procedente:** el juez considera que han quedado acreditados los motivos de despido alegados por el empresario. En el caso del despido disciplinario declarado procedente, el trabajador no tendrá derecho a indemnización y se encontrará en situación legal de desempleo. En el caso del despido objetivo declarado procedente, se considera que concurren la causa y los requisitos de forma, recibiendo el trabajador una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.
- > **Despido improcedente:** los motivos alegados por el empresario no han sido acreditados o no se han cumplido los requisitos de forma (comunicación escrita, motivación, causas...). El empresario tendrá que optar entre la readmisión del trabajador (abonando los salarios de tramitación) o el pago de una indemnización de 33 días por año trabajado, hasta un máximo de 24 mensualidades.



 www.universae.com

