**Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato.**

1. Modificaciones sustanciales del contrato de trabajo.

La dirección de la empresa puede acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas **razones económicas, técnicas, organizativas o de producción**. Pueden ser individuales o colectivas y afectan 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.
* Las funciones que excedan los límites de la movilidad funcional.

Procedimiento para realizar modificaciones sustanciales:

El empresario debe **notificar la decisión de la modificación sustancial** al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

Si se trata de **modificaciones colectivas** la decisión de modificación sustancial se realizará mediante un procedimiento similar al de los despidos colectivos.

En cualquier momento se podrá acordar la sustitución del periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje.

Si no se llega a un acuerdo, al finalizar el periodo de consultas el empresario notificará su decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo a los representantes de los trabajadores y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a esta notificación.

Opciones del trabajador:

1. **Rescindir el contrato**, salvo que la modificación se refiera al sistema de trabajo y rendimiento, y percibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año y con un máximo de nueve meses.

2. **Impugnar** las modificaciones ante la **jurisdicción social**. La sentencia declarará si la **modificación es justificada o no** y, en este caso, reconocerá el derecho del trabajador a recuperar sus condiciones anteriores

3. Reclamar en conflicto colectivo, cuando las **modificaciones** sean **colectivas.**

4. Aceptar la decisión y adaptarse a los cambios que se le imponen.

1. Movilidad funcional

La movilidad funcional se produce cuando el empresario ordena al trabajador la realización de tareas diferentes a las que venía realizando habitualmente y para las que había sido contratado. Debe efectuarse de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| TIPOS DE MOVILIDAD FUNCIONAL | | | |
| TIPOS | DEFINICION Y MODALIDADES | CAUSAS Y REQUISITOS | EFECTOS SOBRE EL TRABAJADOR |
| **Movilidad horizontal** | Consiste en realizar tareas incluidas en el mismo grupo profesional. | El empresario puede decidir las modificaciones libremente dentro del poder de dirección. | Debe aceptar el cambio obligatoriamente y seguirá cobrando lo mismo. |
| **Movilidad vertical** | Consiste en realizar funciones de distinto grupo profesional. Puede ser de dos tipos:  - **Descendente:** si son tareas de un grupo profesional inferior.  - **Ascendente:** si son tareas de un grupo profesional superior. | Deben existir **razones técnicas o de organización** que la justifiquen y será por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá **comunicar su decisión** y las razones a los representantes de los trabajadores. El trabajador debe tener la **titulación académica o profesional** necesaria para realizar las funciones. | - **Descendente:** se debe aceptar, siempre que se respete la dignidad personal. Se tiene derecho a seguir percibiendo el salario de origen.  - **Ascendente:** derecho a solicitar el salario del grupo profesional superior.  Se puede solicitar el ascenso cuando las funciones se hayan desempeñado por un periodo superior a 6 meses durante un año, u 8 meses durante dos años, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o no contradice las reglas de ascenso de la empresa. |

1. Movilidad geográfica

Es el cambio de centro de trabajo que obliga al trabajador a residir, definitiva o temporalmente, en una localidad distinta a la de su domicilio habitual., cuando no ha sido contratado específicamente para ello. Deben existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El trabajador debe cambiarse temporalmente

a otro centro de trabajo por un periodo no superior

a 12 meses, en un plazo de 3 años.

**Desplazamiento**

Se debe comunicar con antelación suficiente,

que no será inferior a 5 días laborales, si el

desplazamiento es superior a 3 meses.

**Aceptar** el desplazamiento con los siguientes derechos:

* Percibir los gastos de viaje y dietas, además del salario.
* Disfrutar de un permiso de 4 días laborales por cada 3 meses de desplazamiento con los gastos

del viaje pagados.

**El trabajador puede**

**No aceptar** el desplazamiento y recurrir ante el juzgado de lo Social, si considera que no existían

causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

El trabajador debe prestar servicios en otro centro, lo que exige cambiar de domicilio;

o cuando el desplazamiento supera los

12 meses, en un periodo de 3 años.

**Traslado**

Se debe comunicar con un plazo de 30 días de antelación, como mínimo, a la fecha de su efectividad.

**Aceptar** el traslado recibiendo una compensación por gastos y los de su familia.

**Pedir la extinción de su contrato** de trabajo y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un

**El trabajador puede** máximo de 12 mensualidades.

**Trasladarse e impugnar** la decisión empresarial ante la jurisdicción social. La sentencia declarara el traslado justificado o injustificado, reconociendo en este caso el derecho del trabajador a reincorporarse al centro de trabajo de origen.

1. Suspensión del contrato de trabajo

Consiste en la interrupción temporal de la relación laboral. El trabajador no acude a su puesto de trabajo y el empresario no le abona el salario correspondiente. Durante el tiempo que dura la suspensión del contrato, el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, con las siguientes excepciones:

* En aquellos supuestos en que la suspensión se ha establecido por **mutuo acuerdo** o por **causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo,** la reincorporación y reserva del puesto de trabajo dependerá de lo que se haya pactado en las partes.
* Si se trata de una **excedencia voluntaria**, la empresa no tiene obligación de reservar el puesto de trabajo, el trabajador solamente podrá reincorporarse en el caso de que existan vacantes.
* En las **excedencias por motivos familiares**, solamente se reserva el puesto de trabajo durante el primer año, o durante 15 meses si se trata de una familia numerosa.

**Causas legales de suspensión de contrato de trabajo:**

* Por causas consignadas válidamente en el **contrato** **de** **trabajo** o **mutuo** **acuerdo**.
* Por **privación** **de** **libertad** mientras no exista sentencia condenatoria.
* Por **incapacidad** **temporal**.
* Por **incapacidad** **permanente** si se prevé mejoría.
* Por **huelga** **lícita**.
* Por **cierre** **patronal**.
* Por **suspensión** **disciplinaria** de empleo y sueldo por la comisión de faltas.
* Por ser **víctima de violencia de género**.
* Por **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**.
* Por **fuerza mayor temporal.**

**Excedencias:**

* **Forzosas:** por designación o elección para un cargo público o ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.
* **Voluntarias:** podrá ser solicitada por los trabajadores que tengan como mínimo un año de antigüedad. Su duración no puede ser inferior a 4 meses, ni superior a 5 años.
* **Voluntarias por motivos familiares**: para atender al cuidado de cada hijo, se podrá disfrutar de una excedencia por un periodo no superior a 3 años. Para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por si mismo y no realice trabajo remunerado, tendrá como máximo 2 años de duración.

**Suspensiones para la conciliación de la vida familiar y laboral:**

* Por **maternidad:** Disfrutará completamente de los periodos de suspensión **16 semanas** con la siguiente distribución:

- **6 semanas obligatorias**, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.

- **10 semanas** que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

* + De manera continuada al periodo obligatorio.
  + De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.
  + El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.
  + El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

**Podrá ceder** al otro progenitor un periodo de **hasta 2 semanas** de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.

**Se mantiene** la posibilidad de que la madre biológica pueda anticipar el inicio de la prestación hasta en **4 semanas a la fecha probable de parto**.

**En caso de fallecimiento de la madre biológica**, con independencia de que realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas para la madre biológica.

* **Otro progenitor** (distinto de la madre biológica): Dispondrá de un periodo de suspensión total de **12 semanas**, con la siguiente distribución:

- **4 semanas** ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.

- **8 semanas** **voluntarias** que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

* + De manera continuada al periodo obligatorio.
  + De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 4 semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.
  + El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

**Desaparecen** los dos días de permiso por parte de la empresa que se disfrutaban en caso de paternidad.

**En caso de fallecimiento de la madre biológica**, con independencia de que realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas para la madre biológica.

* **Ampliaciones de la duración de la prestación comunes a los dos progenitores:**

**- 1 semana para** **cada** **progenitor**, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple.

- **1** **semana** **para** **cada** **progenitor** en caso de discapacidad del hijo/a.

En los casos de **parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto**, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores.

**En caso de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento:**

Los progenitores dispondrán, entre los dos, de un total de **28** **semanas** con la siguiente distribución:

* **6 semanas obligatorias para cada uno de los progenitores**, a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial o decisión administrativa.
* **16 semanas a distribuir entre los dos progenitores** dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Se podrán disfrutar en régimen de jornada completa o parcial:
* **de forma continuada**.
* **ininterrumpida** dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial.
* **Uno de los progenitores podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario**, quedando al menos seis de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor.

**En los supuestos de adopción internacional** cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta **4 semanas antes** de la resolución por la que se constituye la adopción.

* Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por ser **victima de violencia de género**, con una duración inicial que no exceda de 6 meses, salvo que el juez prorrogue su duración por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.
* **Por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.** La suspensión finalizará cuando se inicie la suspensión por maternidad biológica o cuando el lactante cumpla los 9 meses.