**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.

1. Extinción del contrato de trabajo
   1. Extinción de contrato de trabajo por voluntad del empresario y del trabajador:

* **Por mutuo acuerdo:** Entre ambos pueden decidir libremente el término del contrato. No tiene derecho a indemnización. Puede darse de forma verbal o escrita.
* **Causas válidamente consignadas en el contrato:** Se pueden dar condiciones que ocasionen la finalización de la relación laboral. No tiene derecho a indemnización. El motivo debe aparecer de forma escrita en el contrato.
* **Por cumplimiento del tiempo pactado o finalización de obra:** Cuando se acaba el tiempo pactado o finaliza la obra. Indemnización de 12 días de salario por año trabajado a los contratos temporales (salvo interinidad y formativos). Se debe comunicar al trabajador con 15 días de antelación la finalización del contrato si ha durado más de 1 año.
  1. Extinción del contrato por voluntad del trabajador:
* **Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo:** El empresario modifica condiciones del contrato que alteran a lo pactado. Indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 9 mensualidades. Se debe solicitar al empresario la extinción por escrito.
* **Movilidad funcional o geográfica:** El empresario ordena al trabajador a prestar servicios en un lugar distinto. Indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. Se debe solicitar al empresario la extinción por escrito.
* **Dimisión:** El trabajador comunica al empresario su intención de dejar el trabajo. No tiene derecho a indemnización. Se debe avisar con 15 días de antelación o lo que se establezca el convenio colectivo.
* **Incumplimiento de las obligaciones por parte del empresario:** Falta de pagas, retrasos… Indemnización de 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades. Se debe presentar una demanda en el Juzgado de lo Social y solicitar la extinción del contrato.
  1. Otras causas de extinción
* **Muerte, incapacidad o jubilación del empresario o del trabajador:**

Interrupción permanente de las obligaciones contractuales por parte del empresario o del trabajador.

- Indemnización de un mes de salario si desaparece la empresa.

- Indemnización de 6 meses de salario en caso de muerte del trabajador por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Debe darse por escrito.

* **Extinción de la personalidad jurídica de la empresa o fuerza mayor:** Imposibilidad definitiva de la prestación laboral. Indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades. Debe darse por escrito.
  1. Extinción del contrato por voluntad del empresario
     1. **Despido disciplinario**

El despido disciplinario es la extinción del contrato por decisión del empresario basada en incumplimientos del trabajador graves y culpables.

Causas:

* Embriaguez habitual o toxicomanía. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
* La indisciplina o desobediencia relativas a las órdenes del trabajo.
* El acoso por motivo de raza, religión, discapacidad… El acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a los trabajadores.
* La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo.

Forma de comunicar el despido:

* Por escrito, indicando detalladamente los hechos que lo motivan, las fechas en las que se produjeron y el día a partir del cual tendrá efecto.
* Si el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, antes de la carta de despido se abrirá un expediente contradictorio en el que serán oídos los interesados y los demás miembros de la representación a la que pertenece.

Efectos del despido disciplinario:

* **Despido procedente:**

**-** Queda acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su carta de despido.

- El trabajador no tiene derecho a indemnización y se encontrará en situación legal de desempleo.

* **Despido improcedente:**

**-** No quedan demostrados los motivos alegados por el empresario y no se han cumplido los requisitos de forma.

- El empresario podrá optar entre:

* Abonar una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.
* Readmitir al trabajador, abonándole los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la sentencia.
* **Despido nulo:**

**-** Cuando esté motivado por alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o resulte contrario a los derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores.

- Cuando se haya efectuado en fraude de ley.

- El empresario debe readmitir al trabajador y abonarle los salarios de tramitación desde la fecha de despido hasta la fecha de notificación de la sentencia.

Despido improcedente:

En un despido improcedente, la decisión de readmitir o indemnizar al trabajador corresponde al empresario a no ser que el despedido sea un representante de los trabajadores.

**5.4.2 Despido por causas objetivas**

Es la extinción del contrato que realiza el empresario basándose en alguna de las siguientes causas:

* Ineptitud del trabajador conocida después del periodo de prueba.
* Amortización de puestos de trabajo cuando existan causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, en número inferior al despido colectivo.
* Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, cuando hayan transcurrido 2 meses como mínimo.
* Faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses discontinuos, dentro de un periodo de 12 meses.

Requisitos formales para realizar este despido:

* Comunicarlo por escrito al trabajador expresando la causa del despido con un plazo de preaviso de 15 días.
* Dar al trabajador, junto con la carta de despido, una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.
* Conceder al trabajador una licencia de 6 horas semanales durante el periodo de preaviso, para que pueda buscar otro trabajo.

Efectos del despido por causas objetivas:

* **Despido procedente:**

**-** Queda acreditada la concurrencia de la causa en que se fundamentó y se han cumplido los requisitos formales.

El trabajador hace suya definitivamente la indemnización que recibió en el momento de la carta de despido y se encontrara en situación legal de desempleo.

* **Despido improcedente:**

- No quedan demostrados los motivos alegados por el empresario y no se han cumplido los requisitos formales.

- El empresario podrá optar entre:

* Abonar una indemnización de 33 días de salario diario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.
* Readmitir al trabajador, abonándole los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la sentencia.
* **Despido nulo:**

**-** Cuando esté motivado por alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o resulte contrario a los derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores.

- El empresario debe readmitir al trabajador y abonarle los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la sentencia.

Indemnización por despido improcedente:

La indemnización de los contratos formalizados antes del 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario diario por año trabajado, y a razón de 33 días de salario por año trabajado por el tiempo de servicios posterior. La cuantía resultante no podrá superar los 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero resultase un numero de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe máximo.

**5.4.3 Despido colectivo**

El empresario puede extinguir el contrato de una parte importante de la plantilla de trabajadores cuando existan razones **económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.** La extinción debe afectar en un plazo de90 días.

Los despidos se tramitarán a través de un **expediente de regulación de empleo, conocido como ERE,** observando el siguiente procedimiento:

1. **Comunicación al empresario de la intención de inicial el procedimiento de despido colectivo a los trabajadores o a sus representantes.**
2. **Constitución de la comisión representativa de los trabajadores (máximo 13 miembros).**
3. **Comunicación formal del inicio del periodo de consultas.**
4. **Apertura del periodo de consultas.**
5. **Finalización del periodo de consultas.**
6. **Sentencia que declara la decisión empresarial (ajustada a Derecho, no ajustada a Derecho o nula).**

6. Derecho Procesal Social

La rama social del Derecho, **se encarga de resolver los conflictos que pueden surgir entre los trabajadores y los empresarios**.

Juzgados y tribunales de lo social:

**Tribunal Supremo:**

* Ámbito de actuación: nacional.
* Sede: Madrid.
* Competencia: conoce siempre la vía de recurso contra las resoluciones de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional.

**Audiencia Nacional:**

* Ámbito de actuación: nacional.
* Sede: Madrid.
* Competencia: conoce de los conflictos colectivos de ámbito superior al de comunidad autónoma.

**Tribunales Superiores de Justicia:**

* Ámbito de actuación: comunidad autónoma.
* Competencia: conocen los recursos de suplicación que se interponen contra las sentencias de los Juzgados de lo Social y de los conflictos colectivos de ámbito superior al provincial, pero inferior al de comunidad autónoma.

**Juzgados de lo Social:**

* Ámbito de actuación: la provincia.
* Competencia: conoce de los conflictos laborales y colectivos de ámbito provincial o inferior.

Procedimiento de reclamación judicial:

1. **Solicitud de mediación, acto de conciliación previa o reclamación previa.**
2. **Acudir al acto de mediación o conciliación.**
3. **Representar demanda ante el Juzgado de lo Social.**
4. **Conciliación judicial.**
5. **Celebración del juicio oral.**
6. **Sentencia.**