**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: