

TEMA: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



ÍNDICE:

1. Modificación del contrato de trabajo.
 - 1.1. Movilidad funcional.
 - 1.2. Movilidad geográfica.
 - Traslado definitivo.
 - Desplazamiento temporal.
 - 1.3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
2. Suspensión del contrato de trabajo.
 - Excedencia.
3. Extinción del contrato de trabajo.
 - Por voluntad conjunta de empresario y trabajador.
 - Por voluntad del trabajador.
 - Por voluntad del empresario:
 - a) Despido colectivo
 - b) Por causas objetivas.
 - c) Despido disciplinario.

1. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Según el Estatuto de los Trabajadores hay 3 supuestos por los que el empresario puede modificar un contrato de trabajo:

- 1) Movilidad funcional.
- 2) Movilidad geográfica.
- 3) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.



1.1. MOVILIDAD FUNCIONAL (art.39 E.T)

☐ El empresario ordena al trabajador la realización de **tareas diferentes** a las realizadas de forma habitual.

☐ **Justificación:**

- Por razones técnicas u organizativas que la justifiquen.
- Por tiempo imprescindible.
- Notificación a los representantes de los trabajadores.



☐ Tipos de movilidad funcional:

1. Movilidad horizontal. Mismo grupo profesional o equivalente.

2. Movilidad vertical. Fuera del grupo profesional.

- Funciones de categoría superior (**Ascendente**) con un máximo de 6 meses durante 1 año u 8 meses durante 2 años → si supera estos límites podrá reclamar ascenso). El salario será el de la categoría superior.
- Funciones de categoría inferior (**Descendente**) Aceptar siempre que se respete la dignidad personal. El salario: seguirá percibiendo el salario de origen.



1.2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA (art.40 E.T.)

- ❑ **Traslado** del trabajador de forma **definitiva** o desplazamiento **temporal** a otro centro de trabajo de otra localidad (cambio de lugar de residencia habitual).
- ❑ **Justificación:** Razones técnicas, organizativas, económicas y productivas. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.



❏ Tipos de movilidad geográfica:

1. Traslado definitivo.

- Individual: Comunicado por escrito mínimo 30 días antes. El trabajador puede:

✓ Aceptar (compensación gastos propios y familiares).

✓ Extinguir el contrato: indemnización 20 días por año.

✓ Trasladarse e impugnar ante el Juzgado Social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado, reconociendo en este caso el derecho del trabajador a ser incorporado al centro de trabajo de origen.

- Colectivo: Afecta a un grupo de trabajadores. Previa consulta con los representantes de los trabajadores, afectando a:

- Plantilla menos 100 trab → **10**
- Plantilla 100-300 trab → **10 %**
- Plantilla +300 trab → **30**

2. Desplazamiento temporal.

Cambio temporal de centro de trabajo a una población distinta a la residencia habitual del trabajador.

En un periodo de tres años no pueden exceder de 12 meses

Comunicar al trabajador con al menos 5 días laborales de preaviso si la duración del desplazamiento es superior a 3 meses.

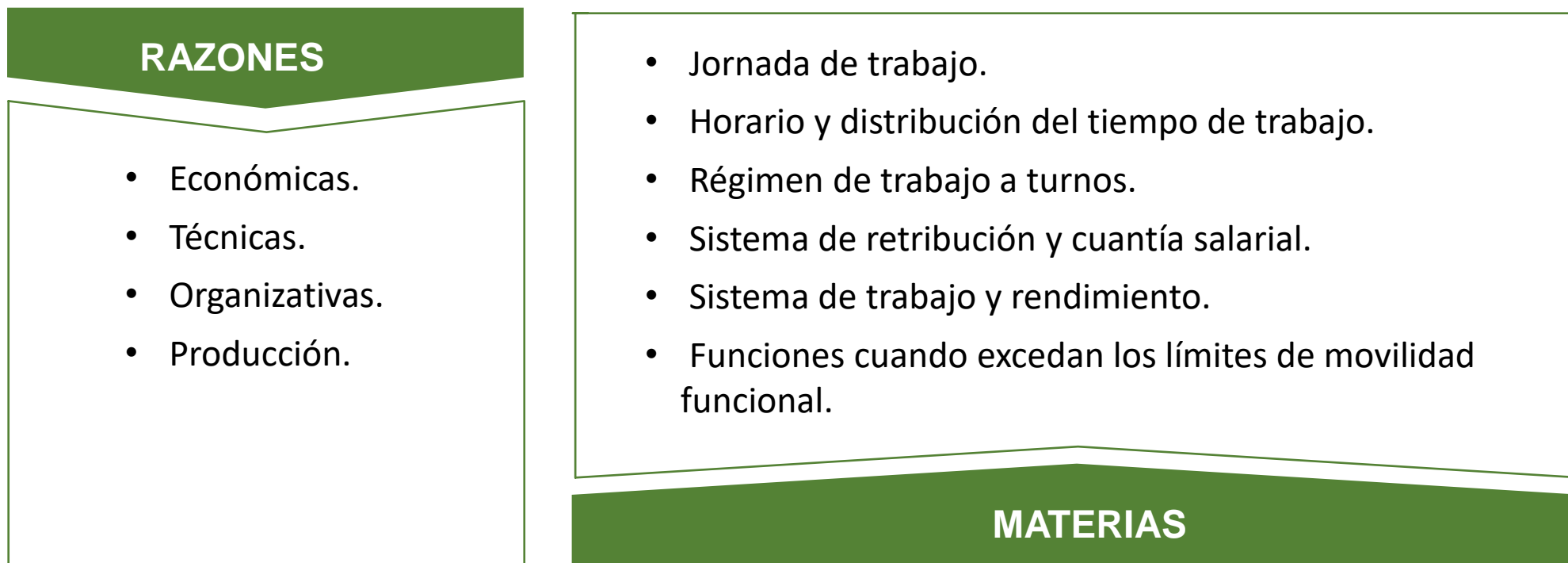
Derechos:

- ✓ Misma categoría profesional y salario.
- ✓ Cobrar gastos de viaje y dietas.
- ✓ Por cada 3 meses → 4 días de permiso, sin computar como tales los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.



1.3. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (art. 41 E.T)

La empresa puede acordar la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo por razones probadas:



En caso de no aceptación por el trabajador, se podrá extinguir el contrato: indemnización 20 días por año.

2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (art. 45 a 48 E.T.)

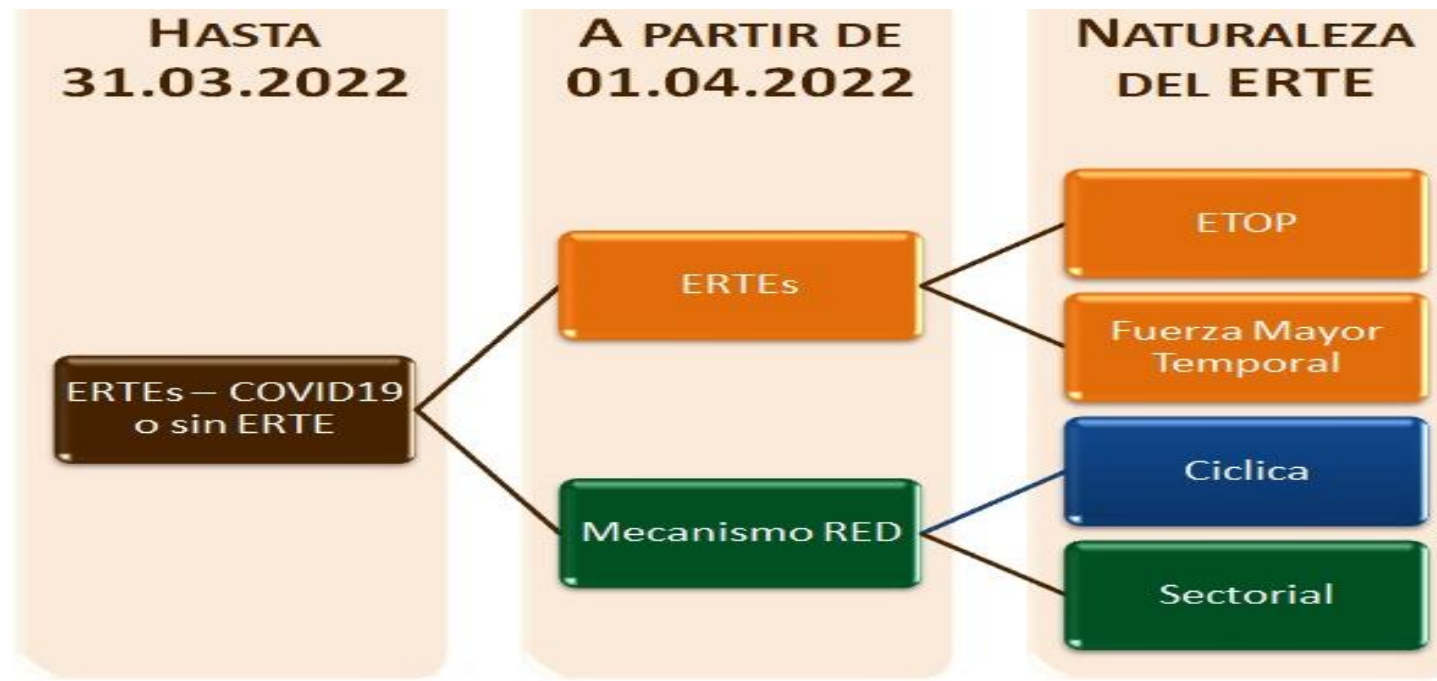
- ☐ Interrupción temporal de la relación laboral sin extinción del contrato entre la empresa y el trabajador.

- ☐ Las obligaciones del contrato por parte del trabajador y del empresario se suspenden, quedando vigente el contrato:
 - ✓ Empresario no obligado a satisfacer el salario.
 - ✓ Trabajador derecho a volver a su puesto de trabajo en las mismas condiciones o similares al desaparecer la causa que motivó tal suspensión.

❏ Causas de suspensión:

- Mutuo acuerdo.
- Mecanismo RED: medida de flexibilidad activada por el Consejo de Ministros, de carácter cíclico o sectorial.
- Huelga o cierre patronal.
- Riesgo durante el embarazo, lactancia o nacimiento/adopción de menor (ampliado en casos de discapacidad o múltiple)
- Trabajadora víctima de violencia de género.
- Incapacidad temporal del trabajador (IT)
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Fuerza mayor temporal (normalmente por fenómenos de la naturaleza)
- Privación de la libertad (preventiva) mientras no exista sentencia condenatoria
- Excedencia
 - Voluntaria.
 - Forzosa
 - Cuidado de hijos
 - Cuidado de familiares

- ❖ Mecanismo RED: medida de flexibilidad activada por el Consejo de Ministros, de carácter cíclico o sectorial.
- Incluye **Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE ETOP)** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Supone la reducción de jornada o suspensión de contrato de forma temporal,
- Por causas justificadas,
- Se inicia por iniciativa del empresario, que inicia un proceso de consultas,
- No genera indemnización, pero si derecho a prestación de desempleo si cumple periodos de cotización.



❖ Excedencia: (**art. 46 E.T**) suspensión temporal del contrato por causas del trabajador:

- Voluntaria:

- ✓ Derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría a la suya, no computa antigüedad
- ✓ Debe tener al menos 1 año de antigüedad en la empresa, puede solicitar entre 4 meses mínimo y 5 años máximo de duración de la excedencia
- ✓ Podrá volver a solicitarla una vez pasen 4 años desde el final de la anterior excedencia.

- Forzosa:

- ✓ Derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad
- ✓ Causada por elección para cargo público, cuyo desempeño imposibilite la asistencia al trabajo
- ✓ Reingreso solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

- Cuidado de hijos:
 - ✓ Computable antigüedad
 - ✓ Reserva del puesto 1 año, después reserva del mismo grupo profesional o equivalente.
 - ✓ Nacimiento, adopción y acogimiento hasta que el menor cumpla 3 años.
- Cuidado de familiares:
 - ✓ Computable antigüedad
 - ✓ Reserva del puesto 1 año, después reserva del mismo grupo profesional o equivalente
 - ✓ Familiar hasta 2º grado por afinidad o consanguinidad, que no pueda valerse por sí mismo ni desempeñe ninguna actividad retribuida.
 - ✓ Por periodo no superior a 2 años.

<http://www.rtve.es/alacarta/videos/aqui-hay-trabajo/aqht-excedencia/5232693/>

3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Finalización de la relación laboral entre empresa y trabajador.

Desaparecen de forma definitiva las obligaciones entre ambas partes.

ENTREGAR AL TRABAJADOR:

Comunicación de extinción del contrato.

Finiquito con las cantidades pendientes:

- ✓ Nómina salarios días trabajados del mes.
- ✓ Pagas extraordinarias correspondientes
- ✓ Días de vacaciones no disfrutadas.
- ✓ Indemnizaciones según el tipo de despido.
- ✓ Periodo de preaviso no cumplido.

Firmado el finiquito, se extingue el contrato.

En la firma se puede solicitar presencia del representante de los trabajadores.

Si no está de acuerdo con el contenido al firmarlo debe hacer constar la expresión

“No conforme”

LIQUIDACIÓN DEL FINIQUITO

NI FU NI FOL

1

SALARIO DEL MES



Liquidación del salario correspondiente a los días trabajados.

P.ej., si el despido se produce el día 8, el trabajador tiene derecho a 8 días de salario. Es decir, se multiplica el salario diario por 8.

2

VACACIONES NO DISFRUTADAS



Liquidación de las vacaciones pendientes de disfrutarse.

P.ej., si se produce el fin de la relación laboral y la trabajadora aún tiene 3 días de vacaciones, percibirá una cantidad equivalente a 3 días de salario diario.

3

PAGAS EXTRA

Liquidación de las pagas extraordinarias pendientes de cobro.

P.ej., si la paga extra es de 1.200 €

PAGA EXTRA SEMESTRAL

PAGA EXTRA ANUAL

Liquidación paga =
(días desde la última
paga extra x 1.200) / 181,
182 ó 184

Liquidación paga verano =
(días desde la última paga
extra x 1.200) / 365 ó 366

+

Liquidación paga Navidad =
(días desde la última paga
extra x 1.200) / 365 ó 366



4

INDEMNIZACIÓN

Liquidación de la indemnización por despido o extinción del contrato, en determinados supuestos.

P.ej., despido de un trabajador con 3 años de antigüedad por causas objetivas. Su salario diario es de 55 €. Le corresponden 20 días de salario por año (máx. 360 días)

- 1) Días de indemnización: $20 \times 3 = 60$
- 2) Cuantía de indemnización: $55 \times 60 = 3.300 \text{ €}$



CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO:

1. Mutuo acuerdo
2. Voluntad del trabajador.
3. Voluntad del empresario.
4. Otras causas:
 - ✓ Muerte, incapacidad o jubilación del trabajador.
 - ✓ Muerte, incapacidad o jubilación del empresario.
 - ✓ Extinción de la personalidad jurídica de la empresa.
 - ✓



Extinción de Mutuo Acuerdo

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Por causas válidamente consignadas en el contrato

Extinción Por Voluntad del Trabajador

- Baja voluntaria/Dimisión (finiquito si, indemnización y prestación desempleo no)
- Abandono (finiquito si, indemnización y prestación desempleo no)
- Incumplimiento de las obligaciones de la empresa (retraso continuado o impago de salarios) o por modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, movilidad funcional o geográfica. (finiquito, indemnización y desempleo si)
- Víctima de violencia de género (genera situación legal de desempleo).

Extinción Por Voluntad del Empresario

A. Despido colectivo. Art. 51 E.T. (E.R.E)

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que imposibiliten la continuidad de la empresa.

Afecta a la totalidad de la plantilla si es superior a 5 empleados, o cuando en un plazo de 90 días afecte a:

- Plantilla menos 100 trab→ **10**
- Plantilla 100-300 trab→ **10 %**
- Plantilla +300 trab→ **30**

Procedimiento despido colectivo:

1º Constitución de la comisión negociadora representativa de las personas trabajadoras

- La comisión debe estar constituida antes de comunicar el periodo de consultas

2º Comunicación de la apertura del periodo de consultas a la representación del personal y la autoridad laboral

- Se remite a la autoridad laboral copia de la apertura de periodo de consultas

3º Periodo de consultas con la representación del personal

- Duración máxima 30 días naturales, o 15 en empresas con menos de 50 trabajadores

4º La empresa comunica a la autoridad laboral el resultado del periodo de consulta

- Con acuerdo: copia a la autoridad laboral
- Sin acuerdo: se comunica la decisión sobre el despido a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral.

B. Por causas objetivas. Art.52 E.T

- ✓ Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida.
- ✓ Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas.
- ✓ Amortización de puestos de trabajo, en número inferior al despido colectivo.
- ✓ Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos (entidades sin ánimo de lucro).

Forma:

Comunicado por escrito expresando la causa, con indemnización de 20 días/año

Concesión de un preaviso de quince días.

Durante el período de preaviso el trabajador, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de 6 h semanales para buscar nuevo empleo.

C. Despido disciplinario. Art. 54 E.T

- ✓ Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
- ✓ Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- ✓ Ofensas verbales o físicas
- ✓ Transgresión de la buena fe contractual.
- ✓ Disminución continuada y voluntad en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- ✓ Embriaguez habitual o toxicomanía.
- ✓ Acoso (racial, étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, acoso sexual).



Forma: Notificado por escrito, indicando motivos y fecha de efectos, no requiere preaviso.

D. Despido por Fuerza Mayor:

- por hechos extraordinarios e imprevisibles (incendio, inundación...)
- se informa y presentan pruebas ante la autoridad laboral, que resuelve en 5 días
- no tiene en cuenta el número de trabajadores, se les notifica individualmente por escrito
- indemnización de 20 días por año y genera situación legal de desempleo.

Proceso de Impugnación del Despido:

SMAC



Carta de despido

Despido (20 días hábiles para impugnarlo)

Conciliación administrativa (SMAC)

Con acuerdo

Sin acuerdo, sigue a vía judicial: juicio y sentencia.

Se readmite o indemniza a la persona trabajadora.

Si no se readmite, queda en situación legal de desempleo.



Dirección General de Trabajo

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

Comunidad de Madrid

Etiqueta del Registro

Papeleta de conciliación individual previa a la vía judicial laboral

1.- Datos del demandante

NIF / NIE					Apellido 1				
Apellido 2					Nombre				
Dirección	Tipo vía			Nombre vía				Nº	
Portal		Piso		Esc.		Puerta		CP	Otros datos de ubicación
Localidad					Provincia				
Teléfono fijo					Teléfono móvil				
Categoría profesional					Fecha de antigüedad en la empresa				
Salario bruto			con inclusión de prorrata de pagas extras					Otras renumeraciones	
¿El trabajador es representante legal o sindical de los trabajadores o lo ha sido en el año inmediatamente anterior?								<input type="radio"/> Si	<input type="radio"/> No

http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Tramite_FA&cid=1114186661298&definicion=Inscripcion+Registro&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&tipoServicio=CM_Tramite_FA

Sentencia Judicial de Despido

Procedente	Causas	Han sido probadas las causas alegadas por la empresa El despido ha cumplido las formalidades legales
	Consecuencias	<u>Despido disciplinario</u> : no tiene derecho a indemnización. <u>Despido colectivo u objetivo</u> : indemnización 20 días por año trabajado (máximo 12 mensualidades).
Improcedente	Causas	No han sido probadas las causas alegadas por la empresa El despido no ha cumplido las formalidades legales en el procedimiento.
	Consecuencias	La empresa tiene 5 días desde la notificación de la sentencia para optar entre: - Readmisión del trabajador con abono de salarios de tramitación - Pago de indemnización de 33 días por año trabajado (máximo 24 mensualidades) - La elección entre readmisión o indemnización solo corresponde al trabajador cuando es representante de los trabajadores.
Nulo	Causas	- Violación de derechos fundamentales - Despido víctima de violencia de género - Despido de trabajador en suspensión de contrato por nacimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia natural. - Despido de trabajador por reducción de jornada por cuidado de hijo prematuro, guarda legal menor 12 años o persona con discapacidad. - Despido colectivo realizado con fraude de ley.
	Consecuencias	Readmisión obligatoria de la persona despedida y abono de los salarios de tramitación desde el despido a la readmisión.

Indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo

Causa	Días por año trabajado	Máximo de mensualidades
Mutuo acuerdo:		
Acuerdo entre las partes	Sin indemnización	---
Extinción contrato temporal	12 días	Sin límite
Por voluntad del trabajador:		
Baja voluntaria/Dimisión	Sin indemnización	---
Por alteración del horario, jornada o turnos	20 días	9 meses
Por traslado	20 días	12 meses
Por incumplimientos graves de la empresa	33 días	24 meses
Por voluntad de la empresa:		
Despido colectivo	Procedente 20 días	12 meses
	Improcedente 33 días	24 meses
Despido por causas objetivas	Procedente 20 días	12 meses
	Improcedente 33 días	24 meses
Despido disciplinario	Procedente Sin indemnización	No hay
	Improcedente 33 días	24 meses
Por otras causas:		
Muerte, incapacidad o jubilación del empresario	1 mes	No hay
Extinción de la personalidad jurídica de la empresa	20 días	12 meses

2010

45 días por año de servicio,
máx. 42 mensualidades

12 febrero 2012
Reforma Laboral

33 días por año de servicio,
máx. 24 mensualidades

2015





Gracias por su atencion