

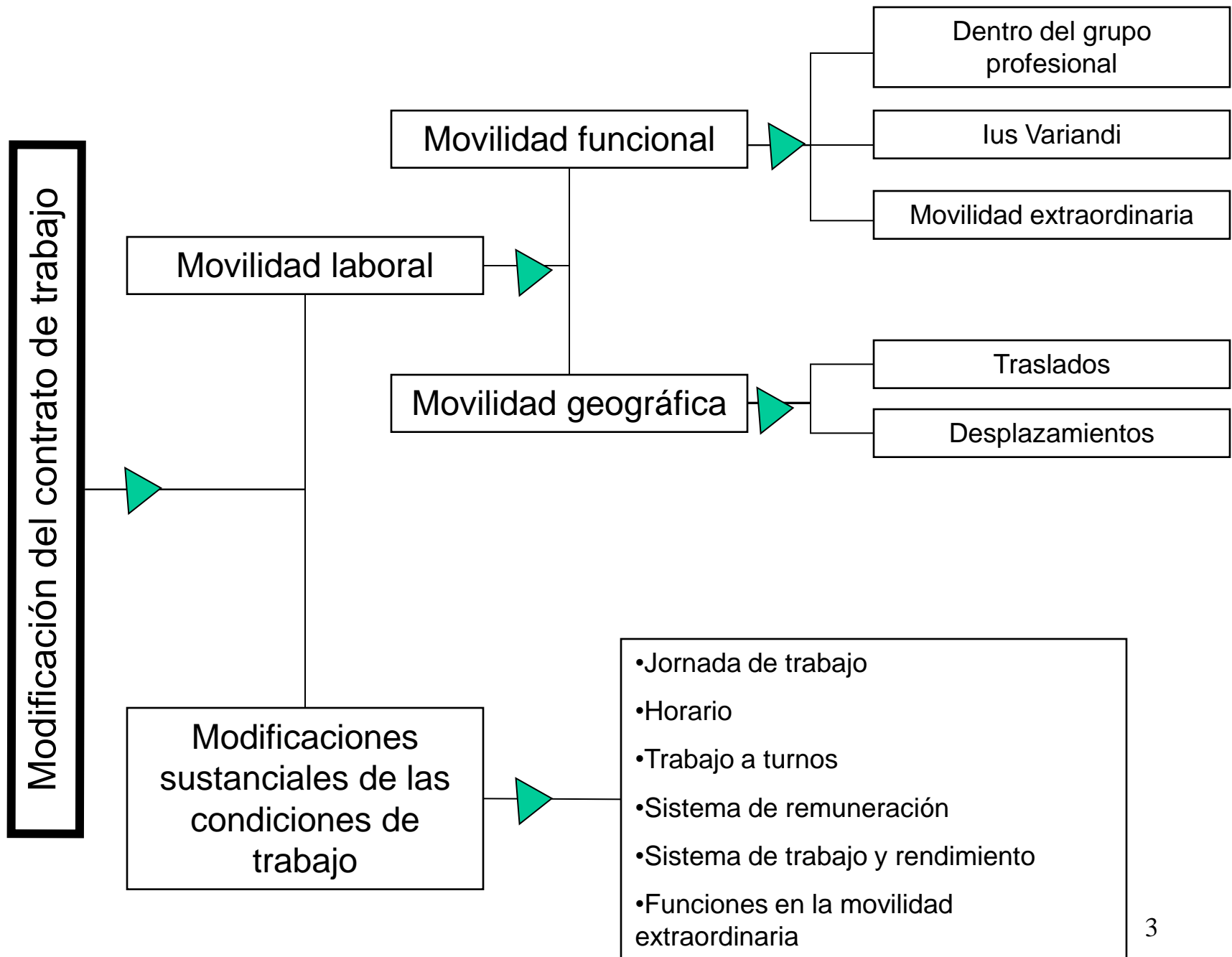
# Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Unidad 4

# 1. Modificación del contrato

- En el contrato de trabajo se especifican las condiciones de la prestación:
  - Contenido de la prestación.
  - Lugar de trabajo.
  - Duración de la jornada.
  - Horario, etc.

Pero hay circunstancias en las que estas condiciones pueden modificarse



## 1.1. Movilidad laboral

---

- **Movilidad funcional**

Situación en la que el trabajador o trabajadora desarrolla funciones diferentes de aquellas para las que se le contrató (cambio de puesto de trabajo).

- **Movilidad geográfica**

Situación en la que el trabajador o trabajadora desarrolla su trabajo en otros centros de trabajo diferentes de aquél para el cual se le contrató (se modifica el lugar de la prestación).

# Movilidad funcional

- Debe efectuarse sin menoscabo a la dignidad del trabajador, sin perjuicio de su formación y promoción y con derecho al salario de categoría superior.

Tipo	Causa
Dentro del grupo profesional	La ley no exige una causa justificativa para la movilidad.
Fuera del grupo profesional (ius variandi)	Deben existir razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible. Para una categoría inferior debe haber razones imprevisibles.
Movilidad extraordinaria	Cambios definitivos de categoría o grupo y a una categoría inferior no justificada por razones imprevisibles. Debe hacerse según lo establecido para modificaciones sustanciales o por acuerdo de las partes.

# Movilidad geográfica

TIPO	CARACTERÍSTICAS	OPCIONES DEL TRABAJADOR
TRASLADOS	<p><b>Concepto:</b> Traslado definitivo a otro centro de trabajo que supone cambio de residencia.</p> <p><b>Causa:</b> Deben ocurrir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.</p> <p><b>Procedimiento:</b> comunicar el traslado al trabajador y representantes con 30 días. Si es traslado colectivo hay que abrir consultas con lo representantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Aceptar el traslado, percibiendo una compensación por gastos.</li> <li>-Trasladarse y recurrir contra la decisión empresarial ante el Juzgado de lo Social competente.</li> <li>-Extinguir el contrato, con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.</li> </ul>

# Movilidad geográfica

TIPO	CARACTERÍSTICAS	OPCIONES DEL TRABAJADOR
DESPLAZAMIENTOS	<p><b>Concepto:</b> Traslado temporal del trabajador a otro centro de trabajo (si excede de 12 meses en un período de 3 años se considera traslado)</p> <p><b>Causa:</b> Deben ocurrir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.</p> <p><b>Procedimiento:</b> comunicar con una antelación no menor de 5 días si el desplazamiento es mayor de 3 meses.</p>	<p>-Aceptar el desplazamiento, percibiendo los gastos de viaje y dietas. Tendrá derecho a un permiso de 4 días laborales en su domicilio por cada 3 meses de desplazamiento (la empresa asume los gastos de viaje).</p> <p>-Desplazarse y recurrir igual que en los traslados.</p>

## 1.2. Modificaciones sustanciales de las condiciones del contrato.

---

- Cuando existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifican la empresa puede realizar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo (deben alterar aspectos de la relación laboral y deben implicar un perjuicio claro) siendo éstas las que afectan a jornada de trabajo, horario, turnos, remuneración, trabajo y rendimientos, movilidad extraordinaria.
- Si la modificación afecta a jornada, horarios o turnos el trabajador puede extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año, con un máximo de 9 mensualidades.
- Si se cree en perjuicio de la formación profesional o menoscabo de su dignidad puede instar judicialmente con una indemnización de 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades.



## 2. Suspensión del contrato de trabajo

- Hay situaciones en las que se interrumpen las obligaciones que derivan del contrato. Los efectos son que el trabajador no trabaja y el empresario no paga. Según esto se produce la suspensión del contrato, de forma que cuando desaparece la causa de la suspensión el trabajador se reincorpora a su puesto pues tiene derecho a la reserva, continuando así las obligaciones propias del contrato para ambos.

## 2.1. Efectos y causas de la suspensión

- Los efectos son dos:
  - La desaparición temporal de las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo
  - El derecho a la reincorporación al puesto de trabajo.
- Causas de la suspensión:
  - Mutuo acuerdo.
  - Las consignadas en contrato.
  - Incapacidad temporal.
  - Maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento.
    - 16 semanas que se pueden distribuir según interés excepto las 6 primeras que son obligadas posteriormente al parto. En caso de riesgo el tiempo necesario hasta el parto. En caso de discapacidad se amplía 2 semanas. En partos múltiples 2 semanas por cada hijo a partir del segundo.

## causas de la suspensión

---

- Paternidad.
  - Suspensión durante 13 días ininterrumpidos. En partos, adopción o acogimientos múltiples 2 días más por cada hijo a partir del segundo.
- Ejercicio de cargo público. Excedencia forzosa
- Privación de libertad. Si no hay sentencia condenatoria.
- Suspensión de empleo y sueldo. Razones disciplinarias.
- Fuerza mayor. Causas justificables. Económicas, técnicas...
- Huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Ser víctima de violencia de género.

## 2.2. La excedencia

---

- En situación de excedencia, se libera al trabajador de las obligaciones de prestar servicios y al empresario de remunerar el trabajo.
- En la suspensión se reserva el puesto de trabajo, mientras que en la excedencia mayoritariamente no hay reserva del puesto.

## Excedencia forzosa

Motivo	Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Para ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
Duración	Mientras dure el ejercicio del cargo representativo.
Implicaciones	El período de excedencia computa a los efectos de antigüedad. Reserva del puesto de trabajo.

## Excedencia voluntaria

Motivo	Necesidad del trabajador y de forma voluntaria.
Duración	<p>Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años.</p> <p>Se puede volver a ejercer este derecho pasados cuatro años desde el final de la anterior excedencia.</p>
Implicaciones	<p>Esta excedencia no computa a efectos de antigüedad.</p> <p>No genera derecho a reserva del puesto. Solo tiene derecho preferente sobre las vacantes que e produzcan en igual categoría.</p>

## Excedencia por el cuidado de un hijo o familiar

Motivo	<p>Para atender a un hijo por nacimiento, adopción o acogimiento.</p> <p>Para atender a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no se valga por si mismo ni tenga actividad retribuida.</p>
Duración	<p>Hijos, hasta 3 años por nacimiento, adopción o acogimiento.</p> <p>Familiar, no puede superar los dos años, salvo que lo permita el convenio.</p>
Implicaciones	<p>Computa a los efectos de antigüedad. Excedencias por cuidado de un hijo, los dos primeros años se consideran cotizados a la Seguridad Social.</p> <p>Se tiene derecho a la asistencia a cursos de formación.</p> <p>Pasado un año tiene derecho a reserva de puesto del mismo grupo profesional o categoría.</p>

### 3. Extinción del contrato de trabajo

- Hay diferentes causas para que los contratos se extingan o cesen. Los efectos serán el cese definitivo de las obligaciones de las partes y, en algunos casos, se generan otros efectos como el abono de las indemnizaciones correspondientes.
- Si el contrato es superior a un año, habrá que notificar la extinción del contrato con una antelación mínima de 15 días o la que establezca el convenio colectivo.



## 3.1. Causas y efectos de la extinción

---

CAUSAS DE LA EXTINCIÓN	OTROS EFECTOS
<b>Cumplimiento de su duración.</b> Puede venir determinado por el cumplimiento del plazo, por la realización de obra o servicio o por incorporación del trabajador sustituido.	No generan derecho a indemnizaciones excepto para los contratos temporales, menos los formativos y de interinidad.
<b>Por voluntad del trabajador.</b> <b>a) Dimisión.</b> No necesita justificación. Solo respetar el preaviso. <b>b) Abandono.</b> El trabajador deja de acudir a su trabajo. <b>c) Incumplimientos graves del empresario.</b> Modificaciones sustanciales en perjuicio del trabajador, falta de pago o cualquier otro incumplimiento grave.	a) No tiene derecho a prestación por desempleo. b) Tampoco hay prestación por desempleo. El empresario puede pedir daños y perjuicios. c) Derecho a indemnización de 45 días por año con 42 mensualidades.

## CAUSAS DE LA EXTINCIÓN

**Extinción por voluntad del empresario.** El empresario decide dar por terminada la relación laboral justificando causas ciertas o aparentes. Esto es lo que se llama despido.

**Otras causas de la extinción.** El contrato puede extinguirse por muerte, jubilación, o incapacidad permanente del trabajador o empresario (salvo que los herederos continúen con el negocio). Si la extinción se produce por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, se genera el derecho de los trabajadores a una indemnización de 30 días de salario.

## 3.2. El despido y sus tipos

---

- El despido es el acto por el cual el empresario rompe la relación laboral justificado por una causa legalmente establecida.
- Existen diferentes tipos de despido:
  - Despido disciplinario
  - Despido por causas objetivas
  - Despido colectivo
  - Despido por fuerza mayor



## Despido disciplinario

- Es aquél que se fundamenta en incumplimientos graves y culpables del trabajador, que posibilitan que el empresario rompa la relación laboral sin que genere derecho a indemnizaciones al trabajador.
- El despido disciplinario y sus efectos está regulado en los artículos 54 y 55 del ET y en los convenios colectivos, en los que se concretan las razones que incurren en despido disciplinario.

# Causas del despido disciplinario

- Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad y asistencia.
- Indisciplina y desobediencia.
- La transgresión de la buena fe contractual.
- La disminución continua y voluntaria del rendimiento.
- Embriaguez o toxicomanía que afectan al trabajo.
- Acoso racial, religioso, por discapacidad, edad u orientación sexual y acoso sexual o por razones de sexo al empresario o trabajadores.

## Requisitos

**De forma.** El despido deberá notificarse al trabajador por escrito (carta de despido), debiendo constar lo hechos que lo motivan y la fecha en la que tendrá efecto.

**De fondo.** Los incumplimientos del trabajador deben ser graves y culpables.

# Clasificación jurídica del despido disciplinario

**Despido procedente**. Existe causa real para despedir. El trabajador no tiene derecho a indemnización, pero sí a liquidación de haberes adeudados y a prestación por desempleo si ha cotizado el tiempo suficiente.

**Despido improcedente**. No queda debidamente probado el incumplimiento culpable, o el juzgado no aprecia gravedad suficiente, o no cumplió el requisito de forma.

La empresa optará entre readmitir al trabajador o indemnizarle con 33 días por año con 24 mensualidades de máximo.

**Despido nulo**. La causa real del despido es una discriminación prohibida por ley o porque se violan los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

## **Despido nulo**

---

- Como despidos nulos, también se contemplan aquellos que afectan a trabajadores que están en suspensión de contrato por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento; trabajadoras embarazadas, trabajadores con permiso de lactancia, o reducción por cuidado de un familiar, o en excedencia por cuidado de hijos o familiares, o a los reintegrados después de los períodos de suspensión por maternidad, adopción acogimiento, salvo que el juzgado estime que las causas no están relacionadas con el embarazo o con los derechos que conlleva.
- La empresa debe readmitir al trabajador y abonarle los salarios que ha dejado de percibir.

## ☐ Despido por causas objetivas

---

- Se fundamenta en la concurrencia de circunstancias objetivas, que de seguir manteniéndose, resultarían dañosas para el empresario.
- Se regulan en los art. 52 y 53 del ET.
- El trabajador puede impugnar el despido ante los juzgados, quienes realizarán la calificación jurídica del despido.



## Causas del despido por causas objetivas

- Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida posteriormente.
- Falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto.
- Faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de jornadas en 2 meses consecutivos, o el 25% en 4 meses discontinuos en un período de 12 meses, si el absentismo total de la plantilla supere el 5% en ese período.
- Si existe la necesidad de amortizar puestos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, en número inferior a lo establecido en convenio para despido colectivo. Si se prevé perdidas en ganancias.

## Requisitos

**De forma.** Se tiene que entregar al trabajador la carta de despido con un preaviso de 15 días, y una indemnización de 20 días por año, con un máximo de 12 mensualidades.

**De fondo.** Existencia acreditada de alguna de las circunstancias que lo justifiquen.

## Clasificación jurídica del despido por causas objetivas

- **Improcedentes.** Si el trabajador es readmitido, debe devolver la indemnización ya cobrada. Si el empresario opta por indemnizarle, debe descontar la indemnización ya entregada. Corresponde la misma indemnización que en los despidos disciplinarios.
- **Nulos.** Además de los aspectos vistos en el disciplinario, producen la nulidad los defectos en los requisitos de forma.
  - Durante el período de preaviso, el trabajador, o su representante su fuera disminuido, tendrá derecho, sin pérdida de retribución a 6 horas semanales para buscar un nuevo empleo.

## ❑ Despido colectivo y por fuerza mayor

---

- Tienen causas diferentes, pero tienen en común el procedimiento, la cuantía de la indemnización y que, si se efectúan sin autorización de la autoridad laboral, serán declarados nulos. Actualmente se anula éste trámite de autorización.

DESPIDOS COLECTIVOS	
PLANTILLA	DESPIDOS
<100	>10 trabajadores
De 100 a 300	>10% de la plantilla
> 300	> 30 trabajadores

## DESPIDOS COLECTIVOS

**CAUSAS.** Se fundamentan en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que hacen necesaria la amortización de los puestos de trabajo:

- a) De toda la plantilla cuando sean más de 5 trabajadores.
- b) Cuando en un período de 90 días afecten al número de trabajadores indicado en la tabla.

**PROCEDIMIENTO.** Solicitud de autorización a la autoridad laboral mediante la tramitación de un expediente de regulación de empleo y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes. (Anulado)

**INDEMNIZACIÓN.** Veinte días de salario por año de servicio, con un límite de 12 mensualidades.

En lo despidos colectivos y despidos por causas objetivas, el FOGASA, abonará 8 días por año de la indemnización correspondiente desde el 18/06/10.

En caso de empresas con menos de 25 trabajadores el FOGASA abonará el 40%

## DESPIDOS POR FUERZA MAYOR

**CAUSAS.** Se deben a un hecho involuntario, imprevisible o inevitable, que recae sobre una empresa e impide la continuación de la prestación laboral.

Ejemplo: incendios, plagas, inundaciones, terremotos, guerras, expropiaciones, prohibiciones administrativas,...

**PROCEDIMIENTO.** Solicitud de autorización a la autoridad laboral mediante la tramitación de un expediente de regulación de empleo.

**INDEMNIZACIÓN.** Veinte días de salario por año de servicio, con un límite de 12 mensualidades.

### 3.3. El finiquito

---

- Documento que tras la extinción de un contrato, sirve para acreditar que se ha puesto a disposición del trabajador las cantidades adeudadas. En el mismo documento, el trabajador declara extinguida la relación laboral comprometiéndose a no reclamar nada posteriormente.
- Puede reclamar el trabajador la presencia de un representante en la entrega.
- Su incumplimiento se considera una falta grave.

## CONCEPTOS A LIQUIDAR

- Importe de las percepciones salariales y no salariales correspondientes a los días del mes trabajados hasta la fecha de extinción.
- Partes proporcionales de las pagas extras hasta la extinción.
- Importe de los días de vacaciones no disfrutados.
- En su caso, importe de indemnización o salarios de tramitación.

## DEDUCCIONES QUE DEBEN APLICARSE.

- Cotización la la Seguridad Social sobre los conceptos salariales.
- Retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

## 4. Derecho Procesal Social

- Es la rama del Derecho que regula el procedimiento en los procesos seguidos por conflictos laborales en materia de trabajo y Seguridad Social. Está regulado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de Abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- De esta forma cuando un trabajador ve vulnerados sus derechos, puede acudir a la vía judicial, donde se desarrollará un proceso, que lo establece el Derecho Procesal Social.



## 4.1. Órganos jurisdiccionales

### *Órganos Jurisdiccionales del Orden Social*

**Juzgados de los Social.** De competencia provincial. Conocen en primera o única instancia los procesos de índole laboral.

**Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las CC.AA.**

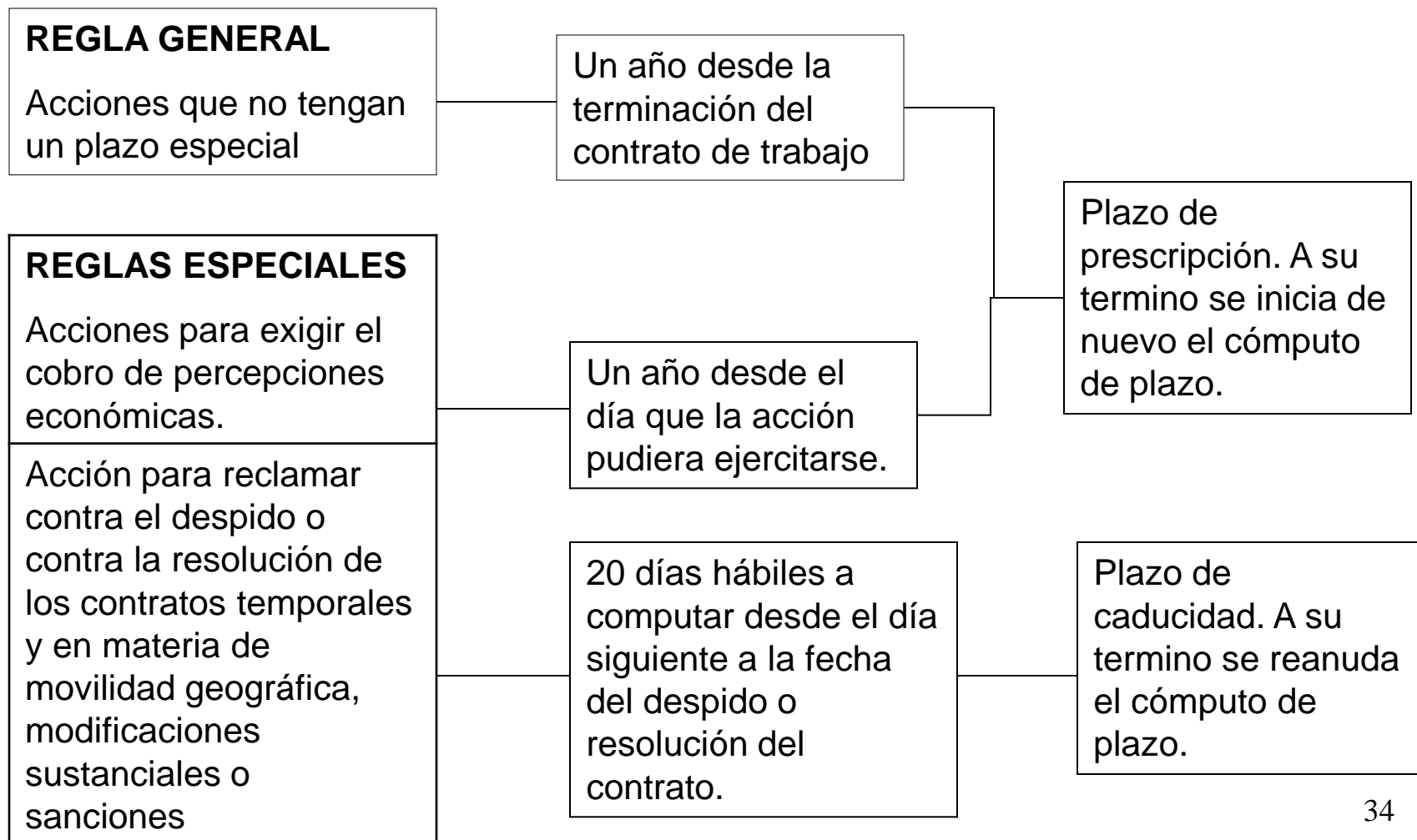
Resuelven en primera o única instancia los conflictos colectivos o sindicales cuando el ámbito excede al de un juzgado de lo Social y no supera al de la Comunidad. También resuelven recursos de suplicación (recursos contra las resoluciones de los JS)

**Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.** Con competencia en todo el territorio y sede en Madrid. Resuelve los procesos que afectan a: libertad sindical, conflictos y convenios colectivos, constitución, personalidad jurídica, cuando afectan a un ámbito territorial superior al de una comunidad autónoma.

**Sala de lo Social del Tribunal Supremo.** Con sede en Madrid y jurisdicción en toda España. Resuelve los recursos de casación (sobre resoluciones de AN y TSJ) tanto en el caso de que no se haya aplicado la jurisprudencia del Tribunal Supremo como en el caso de que se deba unificar el criterio que hay que seguir en la interpretación de la norma, cuando diferentes Tribunales Superiores han adoptado diferentes interpretaciones.

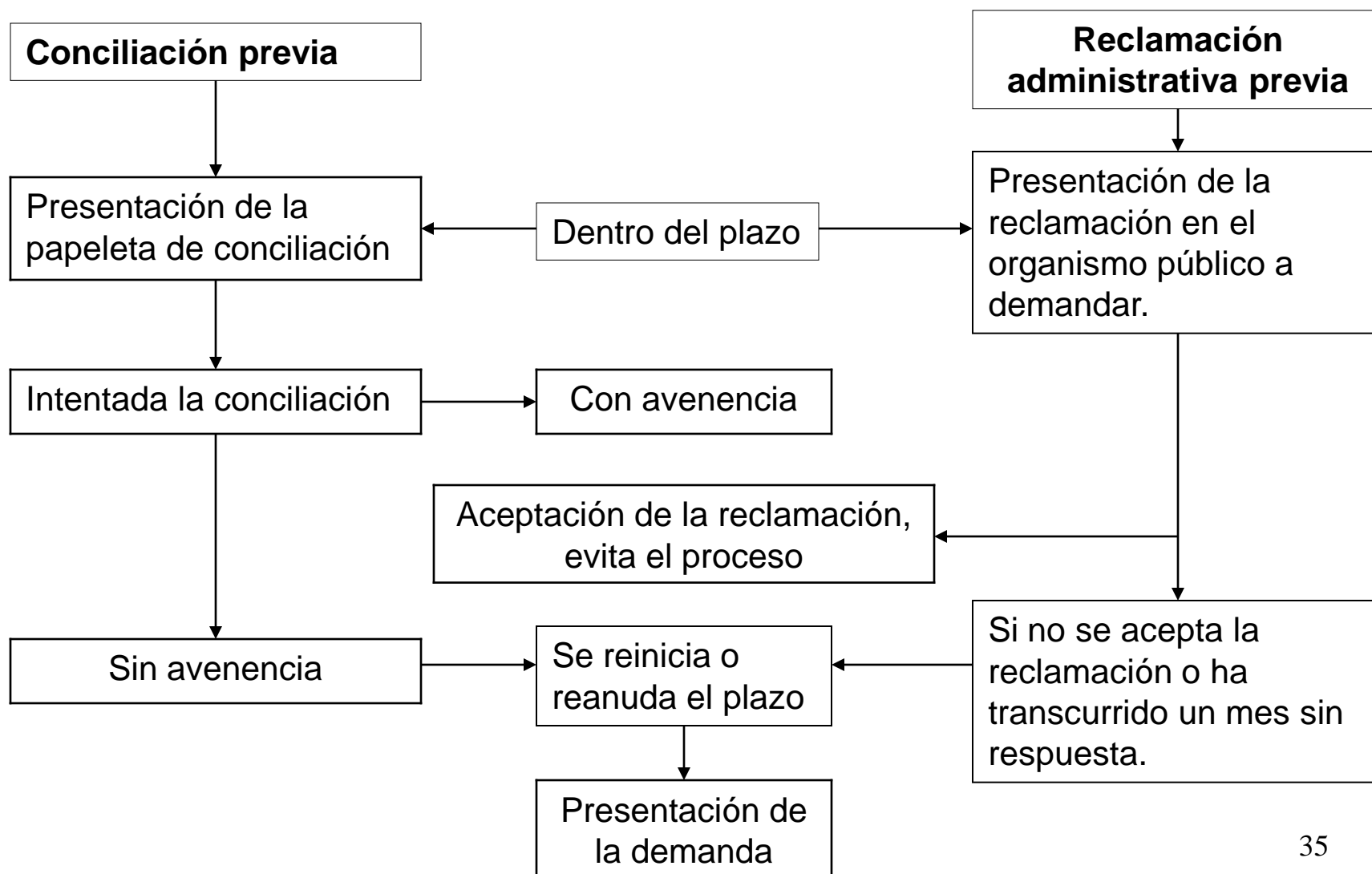
## 4.2. Acciones y plazos.

---



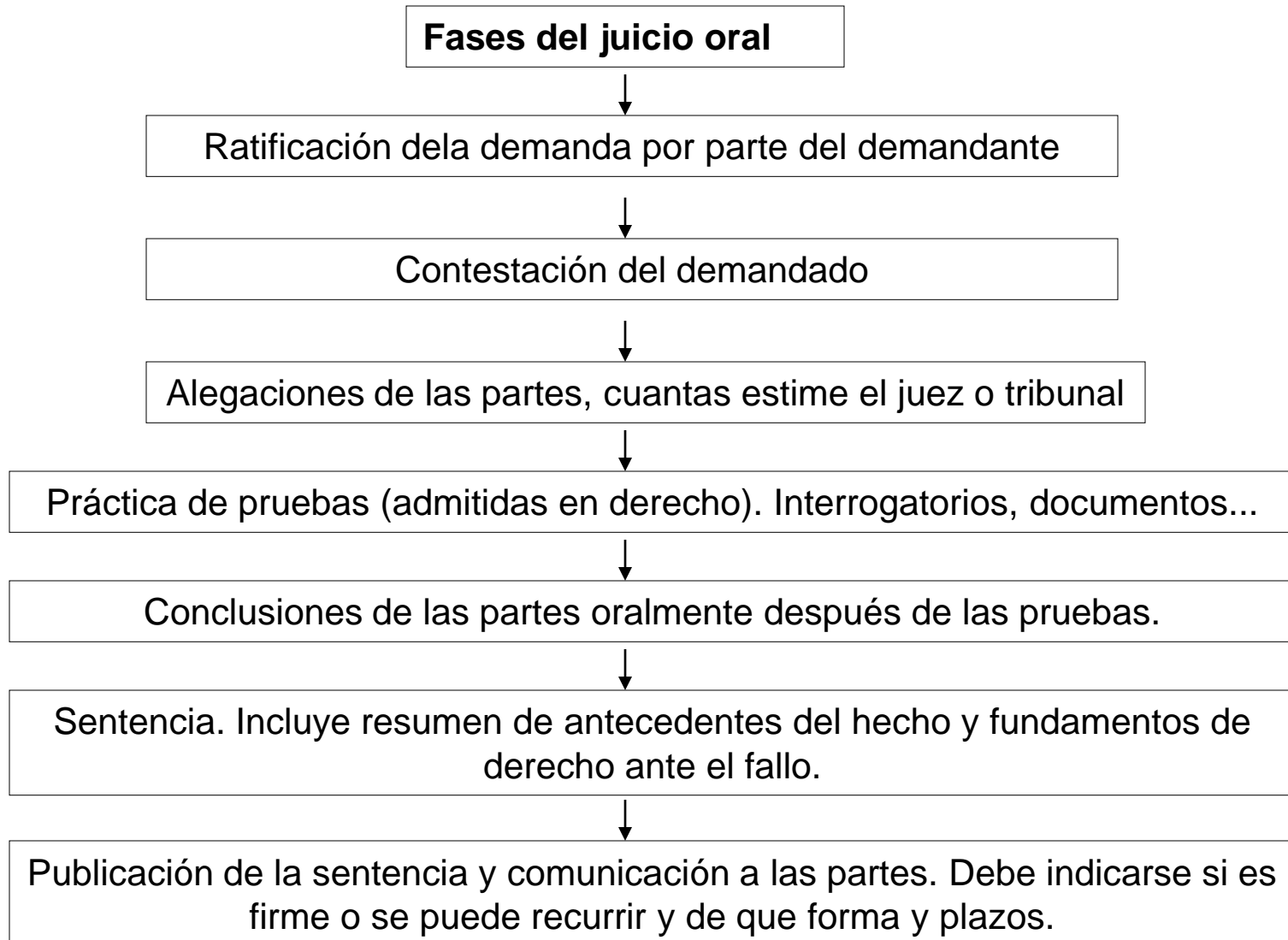
## 4.3. Reclamación y conciliación previa

---



## 4.4. La demanda y el juicio oral

---



## 4.5. Los recursos

---

- **Recurso de suplicación.** Permite la revisión de las resoluciones de los Juzgados de lo Social por la Sala de lo Social del TSJ competente a su comunidad.
- **Recurso de casación.** Tiene por objeto la revisión de las resoluciones de las Salas de lo Social de los TSJ y de la AN.
- **Casación para unificación de doctrina.** Pretende evitar contradicciones entre las Salas de lo Social de los TSJ y entre éstas y la Sala de lo Social de TS. Puede interponerse para recurrir sentencias que sean contradictorias entre sí o unas con otras de la misma sala o de otras salas y Tribunales.

Hay sentencias que no se pueden recurrir y son las que se dictaminan sobre vacaciones, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales, horario, permisos de lactancia, reducciones por motivos familiares...