**UNIDAD DE TRABAJO 9: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

**Trabajo a realizar:**

**1º- lectura comprensiva del tema 9, hacerlo por apartados ( 1. Modificaciones del contrato de trabajo, 2. Suspensión del contrato de trabajo, 3. Extinción del contrato de trabajo y 4. Finiquito).**

**2º Para ayudar al estudio del tema, tras la lectura responder a las siguientes preguntas, así tendréis un resumen de los aspectos más importantes de la teoría del tema.**

**MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

1. El empresario tiene la posibilidad de modificar las condiciones que se establecen en el contrato como son el **cambio de puesto**, el **traslado a otro centro**, **cambio** **de horario**, etc, siempre que los realice dentro de unos límites. Así, hablaremos de:

- **Movilidad funcional**, cuando la empresa cambia de puesto de trabajo( funciones) a un trabajador dentro de la misma, respetando los límites que señala la ley.

- **Movilidad geográfica**, cuando la empresa cambia a un trabajador de centro de trabajo, el cual conlleva cambio de residencia, cuando existan razones objetivas ( económicas, organizativas, tecnológicas o de producción). Si el cambio no exige cambiar de residencia, el empresario puede trasladar al trabajador. NO se aplica si el trabajo en sí es itinerante de un centro a otro.

- **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**, cuando la empresa modifica alguna de las condiciones que se reconocen en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo. Para ello debe justificarse en causas objetivas relacionadas con la competitividad, la productividad, y la organización técnica o del trabajo de la empresa, y las materias a modificar pueden ser: la jornada, el horario y su distribución, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de retribución y cuantía salarial, el sistema de trabajo y rendimiento y cuando la movilidad funcional se excede de los límites legales.

1. Identifica los **tipos de movilidad funcional** e indica en qué consiste cada uno de ellos.

- Movilidad funcional dentro del grupo profesional: la empresa puede cambiar a los trabajadores de un puesto a otro dentro del grupo profesional, la duración del cambio puede ser indefinida o temporal y la empresa no tiene que alegar motivos, siempre se respetará la retribución mayor.

- Movilidad funcional fuera del grupo profesional: debe existir una causa organizativa o técnica y se realiza solamente por el tiempo imprescindible, puede ser ascendente y descendente, en este último caso, si el cambio supera los seis meses podrá el trabajador solicitar el ascenso, según regule el convenio. Cobrará siempre, la remuneración mayor.

1. Dentro de la **Movilidad geográfica** ( no olvidemos, que se trata de un cambio de centro de trabajo siempre que suponga un cambio de residencia), qué dos tipos existen y en qué se diferencian. ( El traslado colectivo no indicar).

- Traslado: supone un cambio de centro de trabajo definitivo, entendiendo éste como un plazo mayor de un año en un periodo de tres años. El trabajador debe ser notificado con 30 días de antelación y tiene 3 opciones ante esta medida:

* Aceptar el traslado, cobrando los gastos ocasionados.
* Recurrir el traslado al Juzgado de lo Social en un plazo de 20 días hábiles.
* Extinguir el contrato, con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 360 días ( 12 mensualidades).

- Desplazamiento: es un cambio de centro temporal, menos de un año en un periodo de tres.

El trabajador debe ser avisado con una antelación suficiente, no inferior a 5 días laborales si el desplazamiento es superior a 3 meses. En este caso, el trabajador solo tiene dos opciones:

* Aceptar el desplazamiento
* o Recurrir en 20 días hábiles.

Tendrá también derecho a cuatro días de permiso por cada tres meses de desplazamiento, además de los días de viaje ida y vuelta ( 2 días), más gastos de dietas y viajes, según esté concretado en el convenio colectivo de aplicación.

1. Indica las **opciones** que tiene el trabajador **ante un traslado**.

indicado en la pregunta 3

1. Indica las **opciones** que tiene el trabajador **ante un desplazamiento**.

indicado en la pregunta 3

1. Indica cuáles son las condiciones del contrato que puede modificar la empresa y que supone una **modificación sustancial de las condiciones de trabajo**.

Las condiciones del contrato que suponen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo son: la jornada, el horario y su distribución, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de retribución y cuantía salarial, el sistema de trabajo y rendimiento y cuando la movilidad funcional se excede de los límites legales.

Esta modificación debe ser comunicada al trabajador con 15 días de antelación.

1. Cuáles son las opciones que tiene el trabajador ante una modificación sustancial.

El trabajador tiene las siguientes opciones:

* Aceptar la modificación.
* Recurrir la modificación en el plazo de 20 días hábiles al Juzgado de lo Social.
* Extinguir el contrato con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 270 días de salario( 9 meses).
* Si la modificación supone un menoscabo de la dignidad del trabajador, podrá pedir la extinción del contrato con una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, máximo 720 días ( 24 mensualidades).

**SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

1. ¿ En qué consiste la **suspensión** del contrato de trabajo?

Consiste en que el trabajador deja de prestar sus servicios y la empresa deja de pagarle durante un tiempo, por algunas de las causas legamente previstas. Es una situación temporal, y cuando la suspensión termine, con carácter general el trabajador volverá a su puesto de trabajo, salvo en algunas ocasiones.

1. Cita **4 ejemplos** de suspensiones de contrato.

- Excedencias

-ERTE ( Expediente de regulación de empleo temporal), puede ser por fuerza mayor ( por ejemplo, Coronavirus) o por causas objetivas.

- Bajas médicas.

- Huelga legal.

1. Indica cuál es la duración del **descanso por nacimiento de hijo o hija** para la madre biológica y para el padre.

**Madre: 16 semanas**, de las cuales 6 semanas las tiene que disfrutar obligatoriamente después del parto, a jornada completa e ininterrumpidamente. Podrá ceder al otro progenitor hasta dos semanas.

**Padre: 12 semanas,** de las cuales 4 semanas las tiene que disfrutar obligatoriamente después del parto, a jornada completa e ininterrumpidamente.

Para el próximo año 2021, el padre ( otro progenitor) tendrá un descanso igual a la madre, de 16 semanas que disfrutará en las mismas condiciones.

1. Cita los cuatro tipos de **excedencias**.

\* Excedencia forzosa

\* Excedencia por cuidado de hijos menor de tres años.

\* Excedencia por cuidado de familiares hasta segundo grado...

\* Excedencia voluntaria

1. Qué ventaja tiene la excedencia por cuidado de hijos o por cuidado de familiares con respecto a la excedencia voluntaria?

Las excedencias por cuidado de hijos y de familiares, da derecho a que se le reserve al trabajador el mismo puesto de trabajo durante el primer de la excedencia y el resto de años se le reserva un puesto de su grupo profesional o categoría similar, además se les computa la antigüedad y tienen derecho a asistir a los cursos de formación de la empresa. Sin embargo, en el caso de la excedencia voluntaria, no hay reserva de puesto de trabajo, solo tiene derecho preferente de reingreso a las vacantes que existan o se produzcan, además no computa la antigüedad.

**EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

1. Cita los cuatro **tipos de despido**.

- Despido disciplinario

- Despido por causas objetivas

- Despido colectivo

- Despido por fuerza mayor

1. Indica cuáles serían las **calificaciones** de los despidos **por parte del juez**.

- Despido procedente

- Despido improcedente

- Despido nulo

1. ¿ Qué debe hacer un trabajador si quiere dejar su puesto de trabajo?

El trabajador que quiera dejar voluntariamente su puesto de trabajo, debe preavisar a la empresa con los días de antelación que marque el convenio colectivo.

En el caso de que el convenio no indique nada, se considera habitual un preaviso de 15 días.

1. Indica los **trámites** que debe realizar un trabajador para **reclamar un despido** al Juzgado de lo Social, y de qué **plazo** dispone para hacerlo.

1º, debe acudir al SMAC ( Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación), para intentar llegar a un acuerdo con la empresa.

2º lugar, una vez intentado el acto de conciliación previo obligatorio, deberá presentar demanda en el Juzgado de lo Social en el plazo de 20 días hábiles.

1. Indica dos **causas** de **despido disciplinario** y dos causas de **despido objetivo.**

Dos causas de despido disciplinario:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, según establezca el convenio como falta muy grave.

- Las ofensas verbales o físicas al empresario, compañeros.

Dos causas de despido objetivo:

- Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida después del periodo de prueba.

- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables, siempre que hubiesen trascurrido 2 meses desde la modificación.

1. Indica qué cantidades ( los conceptos salariales) se cobran en el **finiquito**, bien porque ha finalizado un contrato o porque la empresa ha despedido al trabajador.

- **SALARIOS**: por los días trabajados en el último mes y que estén pendientes de cobrar.

- **PAGAS EXTRAS**: la parte proporcional de las pagas extras anuales.

- **VACACIONES**: los salarios por los días de vacaciones anuales que no haya disfrutado.

- **INDEMNIZACIÓN**: en las extinciones de contrato o modificaciones que proceda.

1. Rellena el siguiente cuadro de indemnizaciones:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TIPO DE DESPIDO | CALIFICACIÓN DEL DESPIDO | INDEMNIZACIÓN |
| DISCIPLINARIO | PROCEDENTE | No corresponde |
| DISCIPLINARIO | IMPROCEDENTE | 33 días de salario/max. 24 meses |
| OBJETIVO | PROCEDENTE | 20 días de salario/máx. 12 meses |
| OBJETIVO | IMPROCEDENTE | 33 días de salario/max. 24 meses |