



1. Modificaciones sustanciales del contrato de trabajo
2. Movilidad funcional
3. Movilidad geográfica
4. Suspensión del contrato de trabajo
5. Extinción del contrato de trabajo
6. Derecho procesal social
7. Elaboración de finiquitos

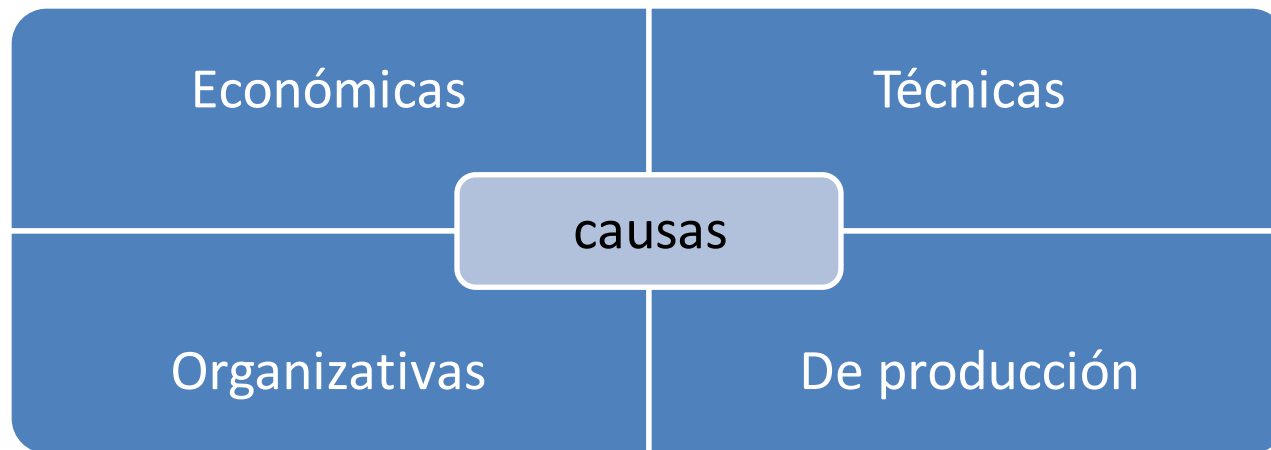
En Resumen

## 1. Modificaciones sustanciales del contrato de trabajo

El empresario puede modificar :

- ☐ La jornada de trabajo.
- ☐ El horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- ☐ El régimen de trabajo a turnos.
- ☐ El sistema de remuneración y la cuantía salarial.
- ☐ El sistema de trabajo y rendimiento.
- ☐ Las funciones cuando excedan los límites de la movilidad funcional.

Deberá acreditar la concurrencia de alguna de estas causas



# Modificación, suspensión y extinción del contrato

## 2. Movilidad funcional



TIPOS DE MOVILIDAD FUNCIONAL			
	Horizontal	Vertical	
<b>Definición y modalidades</b>	Realización de funciones del mismo grupo profesional.	Realización de funciones de distinto grupo profesional. Puede ser: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descendente:</b> si son tareas de un grupo profesional inferior.</li> <li>• <b>Ascendente:</b> si son tareas de un grupo profesional superior.</li> </ul>	
<b>Causas</b>	El empresario puede decidir las modificaciones libremente, dentro del poder de dirección.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existir <b>razones técnicas o de organización</b>. Será solo por el <b>tiempo necesario</b>.</li> <li>• En la movilidad <b>descendente</b>, además, estará justificado por <b>necesidades urgentes o imprevisibles</b> de la actividad productiva.</li> <li>• Tener la <b>titulación</b> necesaria para realizar las funciones encomendadas.</li> </ul>	
<b>Efectos sobre el trabajador</b>	Debe aceptar el cambio obligatoriamente.  Seguirá cobrando lo mismo.	<b>Descendente</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se debe aceptar, siempre que se respete su dignidad personal.</li> <li>• Derecho a seguir percibiendo el salario de origen.</li> </ul>	<b>Ascendente</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho a solicitar el salario de la categoría superior.</li> <li>• Se puede solicitar el ascenso de categoría</li> </ul>

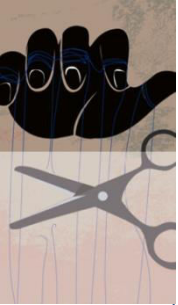
# Modificación, suspensión y extinción del contrato

## 3. Movilidad geográfica



	Desplazamiento	Traslado
<b>Concepto</b>	Cambio <b>temporal</b> a otro centro de trabajo por un periodo no superior a 12 meses en 3 años.	Cambio a otro centro de trabajo que supone residir en otro domicilio <b>definitivamente</b> . Pueden ser individuales o colectivos.
<b>Procedimiento</b>	Comunicación al trabajador con <b>antelación suficiente</b> , que no podrá ser inferior a 5 días laborables, si el desplazamiento es superior a 3 meses.	Se debe comunicar el traslado con un plazo de <b>30 días de antelación</b> a la fecha de efecto.
<b>Efectos</b>	<p>El trabajador puede:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Aceptar el desplazamiento</b> y percibir los gastos de viaje y dietas.</li> <li>▪ <b>No aceptar y recurrir</b> al Juzgado de lo Social</li> </ul>	<p>El trabajador puede:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Aceptar el traslado</b> percibiendo una <b>compensación por los gastos</b> de su traslado y el de su familia.</li> <li>▪ <b>Trasladarse e impugnar la decisión empresarial</b> ante la jurisdicción social</li> <li>▪ <b>Pedir la extinción de su contrato</b> de trabajo con una <b>indemnización de 20 días de salario</b> por año de servicio, con un <b>máximo de 12 mensualidades</b>.</li> </ul>

## 4. Suspensión del contrato de trabajo



Es la **interrupción temporal** de las obligaciones del empresario y del trabajador, consistentes en **trabajar y remunerar el trabajo**, quedando vigente el contrato. Una vez cesada la causa de la suspensión, la relación laboral se reanuda con todos sus efectos.

### TIPOS DE SUSPENSIONES

**Suspensiones con reserva de puesto de trabajo**

**Suspensiones sin reserva de puesto de trabajo**

**Suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**

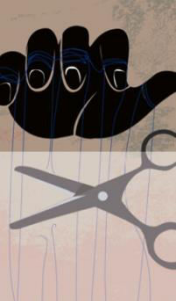
**Suspensión por fuerza mayor**

**Excedencias por motivos familiares (art. 46 ET)**

**Suspensiones para la conciliación de la vida familiar y laboral (arts. 45 y 48)**

# Modificación, suspensión y extinción del contrato

## 5. Extinción del contrato de trabajo



### Por voluntad del empresario y del trabajador

### CAUSAS

- ☐ Mutuo acuerdo.
- ☐ Cumplimiento del tiempo pactado o finalización de la obra o servicio objeto del contrato.
- ☐ Causas válidamente consignadas en el contrato.

### Por voluntad del trabajador

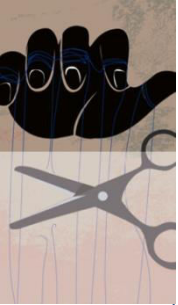
- ☐ Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- ☐ Movilidad funcional o geográfica.
- ☐ Dimisión.
- ☐ Incumplimiento de las obligaciones empresariales.
- ☐ Abandono del puesto de trabajo de la mujer víctima de violencia de género.

### Por voluntad del empresario

- ☐ Despido disciplinario.
- ☐ Despido por causas objetivas.
- ☐ Despido colectivo.

### Otras causas

- ☐ Muerte, incapacidad o jubilación del trabajador o del empresario.
- ☐ Extinción de la personalidad jurídica de la empresa.
- ☐ Fuerza mayor.



### Extinción del contrato: despido disciplinario

#### Causas

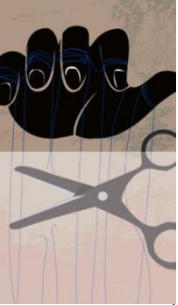
- ☐ La indisciplina o desobediencia.
- ☐ Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- ☐ Las ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros o a sus familiares.
- ☐ La trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- ☐ La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo.
- ☐ La embriaguez habitual o toxicomanía, cuando repercuten negativamente en la actividad laboral.
- ☐ El acoso por motivos de raza, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa.

#### Forma

- ☐ Comunicación escrita del despido al trabajador, indicando detalladamente los hechos que motivan el despido, las fechas en que se produjeron y el día a partir del cual tendrá efecto.

# Modificación, suspensión y extinción del contrato

## 5. Extinción del contrato de trabajo

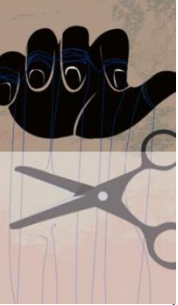


### Extinción del contrato: despido disciplinario

#### Efectos

- ☐ En **despidos procedentes**, queda acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. El trabajador no tiene derecho a indemnización y se encontrará en situación legal de desempleo.
- ☐ En **despidos improcedentes**, no quedan acreditados los motivos alegados por el empresario o no se han respetado los requisitos de forma. El empresario podrá optar, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, entre la:
  - ✓ Indemnización de 33 **días** de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades.
  - ✓ Readmisión del trabajador con el abono de los salarios de tramitación, que son los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia del despido.
- ☐ En **despidos nulos** el empresario debe readmitir al trabajador y abonarle los salarios de tramitación.





### Extinción del contrato: despido por causas objetivas

#### Causas

- ☐ **Ineptitud del trabajador**, conocida después del periodo de prueba.
- ☐ **Falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo**
- ☐ **Amortización de puestos de trabajo**, cuando existan causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.
- ☐ **Faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas**, pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos.

#### Forma

- ☐ **Notificarlo por escrito al trabajador**, con un plazo de **preaviso de 15 días**.
- ☐ **Dar una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado**, con un máximo de **12 mensualidades**.
- ☐ Conceder **una licencia de 6 horas semanales** durante el periodo de preaviso.

### Extinción del contrato: despido por causas objetivas

#### Efectos

La decisión extintiva del empresario será considerada:

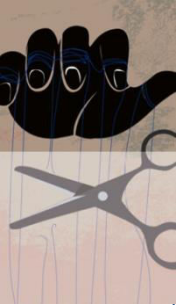
**Procedente** siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó y se cumplan los requisitos formales.

**Improcedente** en los demás casos. El empresario podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, hasta un máximo de 24 mensualidades. En el caso de que se opte por la readmisión el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación.

**Nula.** Cuando no se hayan respetado los requisitos formales y el procedimiento establecido legalmente. En los casos de discriminación o violación de derechos fundamentales y libertades públicas ya estudiados en el despido disciplinario. Tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

# Modificación, suspensión y extinción del contrato

## 5. Extinción del contrato de trabajo



### Extinción del contrato: despido colectivo

#### Causas

Se pueden extinguir los contratos de una parte importante de la plantilla de trabajadores, basándose en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Debe afectar en un plazo de 90 días, al menos a:

- ✓ 10 trabajadores en empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores.
- ✓ El 10 % de la plantilla en las empresas de entre 100 y 300 trabajadores.
- ✓ 30 trabajadores en empresas que tengan mas de 300 trabajadores.
- ✓ La totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco.

#### Forma: Expediente de Regulación de Empleo (ERE)



### Extinción del contrato: despido colectivo

Sentencia declarando la decisión empresarial		
<b>Ajustada a Derecho</b> Si el empresario ha acreditado la causa alegada y ha respetado el procedimiento legalmente establecido.	<b>No ajustada a Derecho</b> Si no se ha acreditado la concurrencia de la causa alegada.	<b>Nula</b> Si no se ha respetado el procedimiento legalmente establecido o se han vulnerado derechos fundamentales y libertades públicas.

### Efectos

Los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia.

# Modificación, suspensión y extinción del contrato

## 6. Derecho Procesal Social

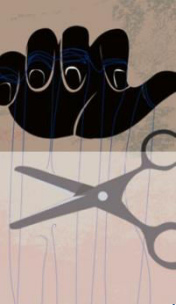


### JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LO SOCIAL

<b>Tribunal Supremo (TS)</b> Sala de lo Social	Ámbito de actuación: nacional. Sede: Madrid.
	Competencia: conoce siempre en vía de recurso contra las resoluciones de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional.
<b>Audiencia Nacional (AN)</b> Sala de lo Social	Ámbito de actuación: nacional. Sede: Madrid.
	Competencia: conoce de los conflictos colectivos de ámbito superior al de comunidad autónoma.
<b>Tribunales Superiores de Justicia (TSJ)</b> Sala de lo Social	Ámbito de actuación: la comunidad autónoma.
	Competencia: conocen de 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.
<b>Juzgados de lo Social</b>	Ámbito de actuación: la provincia.
	Competencia: conocen de los conflictos laborales individuales y colectivos de ámbito provincial o inferior.

# Modificación, suspensión y extinción del contrato

## 6. Derecho Procesal Social



### Procedimiento de actuación en caso de desacuerdo del trabajador con las decisiones del empresario

1.º Presentar una solicitud de mediación, acto de conciliación previa o una reclamación previa

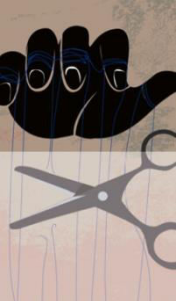
2.º Acudir al acto de mediación o conciliación

3.º Presentar demanda ante el Juzgado de lo Social competente

4.º Conciliación judicial

5.º Celebración del juicio oral

6.º Sentencia



### El proceso monitorio en la Jurisdicción Social

Es un proceso sencillo y rápido para el que no se necesita abogado ni procurador  
Se inicia presentando un escrito en los Juzgados de lo Social (según modelo).

#### REQUISITOS

- ☐ Que se pueda localizar fácilmente al empresario.
- ☐ Que se trate de cantidades vencidas y exigibles, derivadas de una relación laboral.
- ☐ De cuantía determinada no superior a 6000 €.

#### QUEDAN EXCLUIDAS LAS RECLAMACIONES

- ☐ De carácter colectivo.
- ☐ Contra las entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social.
- ☐ Contra empresarios declarados en concurso.

# Modificación, suspensión y extinción del contrato

## 7. Elaboración de finiquitos



### Modelo de papeleta de proceso monitorio

AL JUZGADO DE LO SOCIAL

*IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR (...)* formulo PETICIÓN INICIAL DE PROCESO MONITORIO EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL en reclamación de la cantidad de ....., derivada de una relación laboral, contra el/la siguiente empresario/a:

*IDENTIFICACIÓN DEL EMPRESARIO (...)*

La cantidad reclamada es la siguiente (desglosar conceptos concretos, cuantías y periodos reclamados):

.....

Se acompaña/n a este escrito los siguientes documentos: .....

En atención a lo expuesto, PIDO AL JUZGADO:

1. Que se requiera al empresario/a deudor/a para que en el plazo de diez días, pague la cantidad de ....., y para el caso de que en dicho plazo no atienda el requerimiento o no comparezca alegando razones de la negativa de pago, se dicte decreto dando por terminado el proceso monitorio y se me dé traslado del mismo para que pueda solicitar el despacho de ejecución.
2. Que se dé traslado al Fondo de Garantía Salarial a los mismos efectos señalados en el párrafo anterior.
3. Que si el/la empresario/a o el Fondo de Garantía Salarial se opone/n, por escrito y en forma motivada, al pago total o parcial de la deuda, se me confiera traslado del escrito o escritos de oposición para presentar la demanda correspondiente, dentro del plazo de los cuatro días siguientes a dicho traslado. Si la oposición o impugnación fuera parcial, también se interesa que se dicte Auto acogiendo la reclamación en cuanto las cantidades reconocidas o no impugnadas por el deudor.

En ..... a ..... de ..... de .....

Firma:



# Modificación, suspensión y extinción del contrato

## 7. Elaboración de finiquitos

### Modelo de finiquito

En xxxx, a 12 de marzo de 201x

El/la trabajador/a D. Mario Pérez Rodríguez, con DNI/NIF xxxxxx da por terminada su relación laboral con la empresa TALLERES SORE, S.L., domiciliada en C/ xxxxxxxx con NIF xxxx y por extinguido el contrato de trabajo que con ella le unía, percibiendo las siguientes cantidades, por los conceptos que se indican:

Salario pendiente del mes en curso.....	87,10 €
Vacaciones no disfrutadas.....	94,67 €
Parte proporcional de paga de junio.....	628,77 €
Parte proporcional de paga de diciembre .....	175,07 €
Indemnización.....	567,15 €
<b>TOTAL BRUTO .....</b>	<b>1 952,76 €</b>

Con el percibo de la referida cuantía, disminuida en las deducciones legales que por ella correspondan, me considero totalmente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos con la referida empresa, comprometiéndome a no reclamar por concepto alguno que pudiera derivarse de la mencionada relación laboral, que doy expresamente por concluida.

Lo que firmo y ratifico en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba consignado.

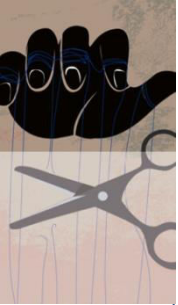
Fdo. El trabajador

Fdo. El representante legal

Fdo. El Director de la empresa

# Modificación, suspensión y extinción del contrato

## 7. Elaboración de finiquitos



### Modelo de papeleta de conciliación y mediación

AL SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN DE ..... (Provincia) .....

Don/Doña ....., mayor de edad, de estado ..... con DNI nº .....

con domicilio en ..... calle ....., ante el SMAC comparece y DICE:

1º Que vengo prestando mis servicios en la empresa ....., con domicilio en .....  
calle ....., en la que ostento la categoría de ..... con antigüedad desde ...., y  
un salario de ..... euros mensuales, con ☐ sin ☐ inclusión de las pagas extraordinarias.

2º Que no ☐ sí ☐ soy representante legal de los trabajadores.

3º Que por medio del presente escrito formulo papeleta de conciliación, previa a la vía jurisdiccional, contra la referida  
empresa, y en la persona de su representante legal, en reclamación por despido que me ha sido notificado con fecha  
.....

En su virtud,

SUPLICO a ese SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN que, teniendo por presentado este escrito, se  
sirva admitirlo ordenando lo procedente para que, previa citación de las partes, tenga lugar el acto de conciliación que  
se solicita, por ser de justicia que pido en

....., a ..... de ..... de 20....

# Modificación, suspensión y extinción del contrato

## En Resumen

