

UD9

**MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y
EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

ÍNDICE

1. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO

1.1. Movilidad funcional

1.2. Movilidad geográfica

1.3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

2. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

3. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

3.1. Por voluntad del trabajador

3.2. Por voluntad de la empresa

3.3. Por otras causas

4. EL FINIQUITO

1. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO

El empresario tiene la **posibilidad de modificar las condiciones del contrato** como son el cambio de puesto de trabajo, el traslado a otro centro, cambios de horario, etc.. Ahora bien, esta posibilidad se da **dentro de unos límites** evitando de esta manera que actúe con total libertad para cambiar el contrato.

A continuación vamos a clasificar las modificaciones del contrato en movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1.1. MOVILIDAD FUNCIONAL

Hace referencia al **cambio de puesto de trabajo** dentro de la misma empresa, distinguiéndose 3 tipos:

- ⇒ Movilidad funcional **dentro del grupo profesional**
- ⇒ Movilidad funcional **temporal fuera del grupo profesional**
- ⇒ Movilidad funcional **extraordinaria o definitiva fuera del grupo profesional**

Antes de profundizar en cada una de ellas, vamos a definir qué se entiende por grupo profesional y categoría profesional.

Grupo profesional: es aquel que agrupa aptitudes profesionales y titulaciones en una unidad por la semejanza que presentan entre ellas. A su vez, el grupo profesional está formado por categorías profesionales. Ejemplo de grupo profesional "operarios".

Categorías profesionales: son las distintas especialidades o funciones dentro de un grupo profesional. Ejemplos: oficial de 1ª y oficial de 2ª, administrativos, etc.

Una vez que ya tenemos claro la diferencia entre grupo y categoría profesional nos adentraremos en los tres tipos de movilidad funcional mencionados anteriormente.

Movilidad funcional **dentro del grupo profesional**

Las empresas pueden cambiar a los trabajadores de un puesto a otro dentro del grupo profesional o entre categorías profesionales equivalentes, pues son **puestos semejantes**. Además la duración del cambio puede ser **indefinida o temporal** y no requiere de razones organizativas o técnicas para llevarlas a cabo.

La **retribución** corresponde a las funciones del puesto en el que realmente se trabaja.

Movilidad funcional **temporal fuera del grupo profesional**

En este caso, **sí** debe existir una **causa organizativa o técnica** para el cambio de puesto y se realiza por el **tiempo imprescindible**. Pueden ser de dos tipos:

- *Descendente*: conlleva bajar de grupo profesional. Se mantiene la retribución superior que tenía.
- *Ascendente*: supone un ascenso temporal. Cobrará por las funciones superiores. Si dura más de 6 meses en un año podrá solicitar el ascenso, respetando lo que señale el convenio en cuanto a ascensos.

Movilidad funcional **extraordinaria o definitiva fuera del grupo profesional**

Se trata de un cambio **definitivo** de puesto de trabajo **fuera del grupo profesional** y se considerará una **modificación sustancial de las condiciones de trabajo**.

Movilidad dentro grupo	Movilidad fuera grupo	Movilidad extraordinaria
<ul style="list-style-type: none">- Puestos semejantes o categorías equivalentes- Indefinida o temporal- Retribución del puesto de destino	<ul style="list-style-type: none">- Causa organizativa o técnica- Tiempo imprescindible- Descendente: conserva salario- Ascendente: aumenta salario; pide ascenso: 6 meses en 1 año	<ul style="list-style-type: none">- Cambio definitivo fuera del grupo profesional- Se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo

1.2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Hace referencia al **cambio** de un trabajador de **centro de trabajo**, el cual conlleva a **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.

Traslado	Desplazamiento
<ul style="list-style-type: none">- Supone cambio definitivo de centro: si >1año en 3 años- Traslado individual- Notificación al trabajador con 30 días de antelación- Opciones:<ul style="list-style-type: none">✓ Aceptar: derecho cubrir gastos traslado incluidos los de su familia, según convenio✓ Recurrir traslado al Juzgado de lo social en los 20 días hábiles siguientes✓ Extinguir contrato con derecho a 20 días por año de indemnización- Traslado colectivo- Muchos trabajadores (ver tabla lateral)- Periodo de consulta con los representantes; si no hay acuerdo se procederá al traslado y los rep. reclamarán	<ul style="list-style-type: none">- Supone cambio de centro de trabajo temporal (no > 1 año en 3 años)- Preaviso con antelación (no > 5 días hábiles si es mayor a 3 meses)- Opciones<ul style="list-style-type: none">✓ Aceptar✓ Recurrirlo en 20 días hábiles- Derecho a 4 días extra de permiso cada 3 meses de desplazamiento ; así como al abono de los gastos de viaje y de dietas según convenio <p>Búsqueda: Convenio Colectivo</p>

► **El traslado:** supone un cambio de centro de trabajo **definitivo**, es decir, por más de un año en un periodo de 3 años. Puede distinguirse entre un traslado individual y un traslado colectivo.

Traslado individual:

- El trabajador será notificado con **30 días** de antelación
- Tiene 3 opciones:
 - **Aceptar el traslado**, tendría derecho a que le cubran los gastos de traslado y los de su familia.
 - **Recurrir el traslado** al Juzgado de lo Social. Desde que se le notifica el traslado tiene 20 días hábiles para recurrir, pero mientras tanto se traslada hasta que salga la sentencia.
 - **Extinguir el contrato** con derecho a indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 360 días.

Traslado colectivo:

- Afecta colectivamente a muchos trabajadores.
 - empresas de **menos de 100 trabajadores:** al menos a 10 trabajadores
 - empresas de **entre 100 y 300 trabajadores:** al menos al 10% de trabajadores.
 - empresas de **más de 300 trabajadores:** al menos a 30 trabajadores.
- Se abrirá un **periodo de consultas con los representantes** de los trabajadores. Si no hay acuerdo, la empresa comunicará su decisión de traslado y los representantes podrán reclamar.

► **El desplazamiento:** supone un cambio de centro de carácter **temporal**, es decir, cuando no supera el año en un periodo de 3 años.

El preaviso será con **antelación suficiente**, no siendo esta inferior a 5 días laborales si el desplazamiento es superior a 3 meses.

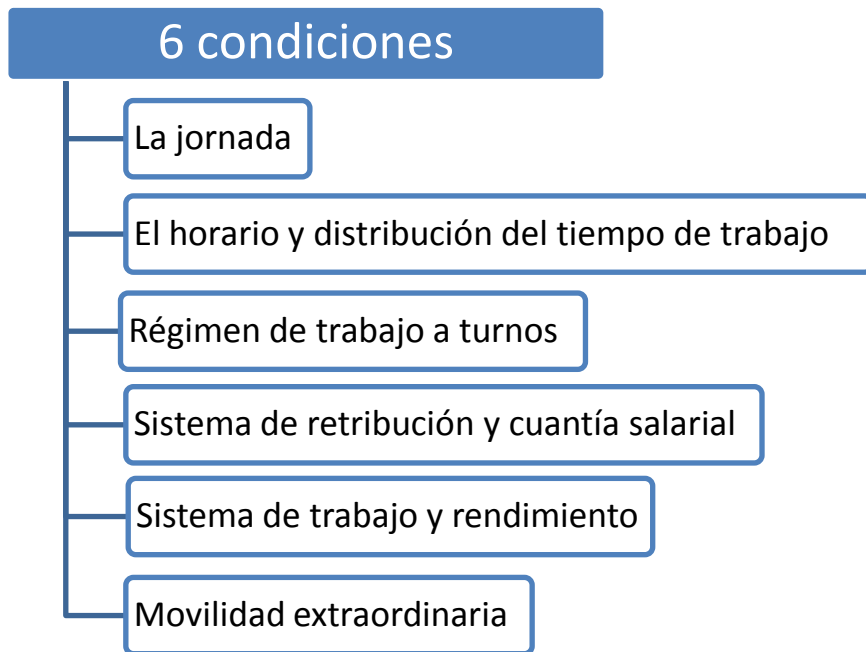
En este caso, solo tiene 2 opciones:

- **Aceptar** el desplazamiento
- **Recurrirlo** en 20 días hábiles.

El trabajador tendrá derecho a **4 días extras de permiso** por cada 3 meses de desplazamiento, además de los 2 días de viaje de ida y vuelta así como el abono de los **gastos de viaje y de dietas** según el convenio.

1.3. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Además del cambio de puesto o centro de trabajo, la empresa puede modificar **otras condiciones** reconocidas bien en el contrato de trabajo o bien de forma colectiva para todos los trabajadores. Esto requiere justificación en **causas objetivas** relacionadas con la competitividad, productividad y la organización técnica o de trabajo de la empresa. Las 6 condiciones que puede modificar son:



Modificación individual:

- Notificación con **15 días de antelación**.
- Tiene las siguientes opciones:
 - **Aceptar** la modificación
 - **Recurrir** en el plazo de 20 días hábiles al Juzgado de lo Social
 - **Extinguir** el contrato con una indemnización de **20 días por año trabajado**.
 - Si supone **menoscabo en su dignidad**, podrá pedir la extinción del contrato con una indemnización de **33 días por año trabajado**.

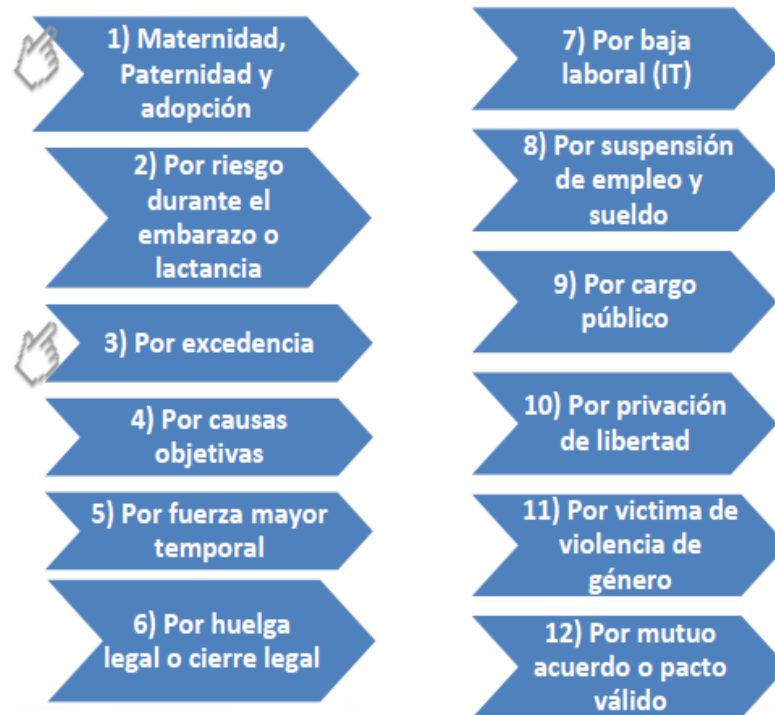
Modificación colectiva:

- Requiere un **periodo de consultas** con los representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo los representantes podrán acudir al Tribunal Superior de Justicia o al Juzgado de lo Social, según si supera el ámbito de una provincia o no.

2. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

La suspensión del contrato consiste en que el trabajador **deja de prestar sus servicios y tampoco cobra retribución de la empresa** durante un tiempo. Una vez finalizada la suspensión, volverá a su puesto de trabajo (excepto en algunas excedencias).

Posibles suspensiones de contrato:



- 1) Por **maternidad, paternidad y adopción** o acogimiento de menor de 6 años.

Hasta marzo del 2019 la maternidad y la paternidad eran dos prestaciones diferentes de la Seguridad Social, siendo la maternidad de 16 semanas y la paternidad 5 semanas. Posteriormente, se establece que la duración de ambos será idéntica: 16 semanas, por la que la nueva prestación **pasa a llamarse “nacimiento de hijo o hija” y es común al padre y a la madre.**

Desde el 2021 ya se iguala para ambos a 16 semanas, no siendo posible ceder semanas al otro progenitor, al ser un derecho individual de cada uno.

¿Cómo se distribuyen las 16 semanas?

⇒ El descanso de **16 semanas seguidas son ampliables** por parto múltiple a 2 semanas más por cada hijo. De ellas 6 semanas son obligatorias después del parto.

⇒ De las 16 semanas, 6 semanas son obligatorias después del parto y las otras 10 semanas pueden ser **tanto seguidas como periodos por semanas** y se pueden disfrutar desde que acaben las 6 semanas hasta que el hijo/a cumpla 12 meses.

Por ejemplo: si nace el 15 de enero se disfrutan 6 semanas obligatorias hasta final de febrero, pero quedan todavía 10 semanas. Estas 10 semanas se pueden pedir por bloques de semanas completas hasta el 15 de enero del año siguiente.

⇒ La **madre** puede solicitar que su permiso se **adelante 4 semanas** antes del parto.

⇒ Por **fallecimiento del hijo/a** se tiene derecho igualmente al permiso.

⇒ En caso de **partos prematuros** y en aquellos que requieran **hospitalización** de más de 7 días, el descanso se amplía los días que requiera el recién nacido pasar hospitalizado.

⇒ Tanto la madre como el padre pueden disfrutar el permiso **a tiempo parcial** después de las 6 semanas obligatorias, si llegan a un acuerdo con la empresa y lo solicita con 15 días de antelación.

Por ejemplo: las 10 semanas después de las 6 obligatorias decide tomarlas al 50%, alargándolas a 20 semanas de trabajo al 50%

2) Por **riesgo durante el embarazo o durante la lactancia**, es decir, que el trabajo suponga un riesgo para la mujer embarazada, para el feto o durante la lactancia. Primero se intentará eliminar el riesgo del puesto de trabajo y si no es posible, se le cambiará de puesto o se le suspenderá el contrato.

3) Por solicitar **excedencia**. La excedencia es una suspensión del contrato a **iniciativa del trabajador** y pueden ser de carácter forzoso o voluntario.

Las Excedencias

Forzosa

- Cuando trabajo se designa para un cargo público, o sindical provincial o superior
- Duración la misma del cargo
- Reserva de puesto y computa para antigüedad

Por cuidado de hijos

- Cuidado de cada menor de 3 años
- Duración máx. hasta cumplir los 3 años
- Reserva de puesto primer año. El 2º y 3º reserva puesto de grupo profesional
- Computa para antigüedad y derecho a cursos de formación
- La empresa no podrá limitar este derecho, salvo 2 trabajadores por mismo hijo

Por cuidado de familiares

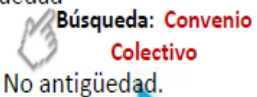
- Familiar hasta 2º grado, que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo
- Duración máx. 2 años. Reserva de puesto primer año y segundo de su grupo profesional
- Computa antigüedad y derecho asistencia cursos de formación

Voluntaria

- Voluntad del trabajador con al menos un año de antigüedad

- Duración mín. 4 meses y máx. 5 años

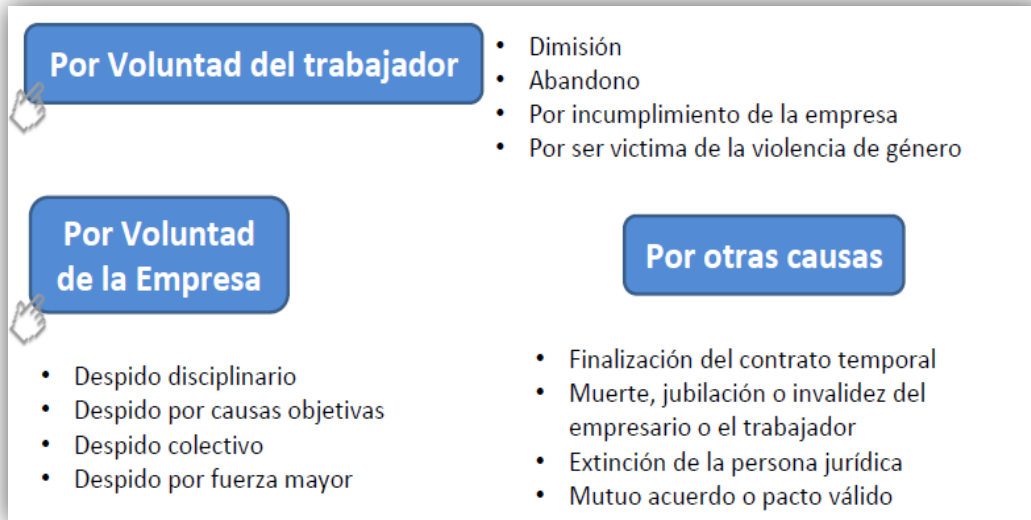
- No reserva de puesto, solo dº reingreso si ha vacante. No antigüedad.



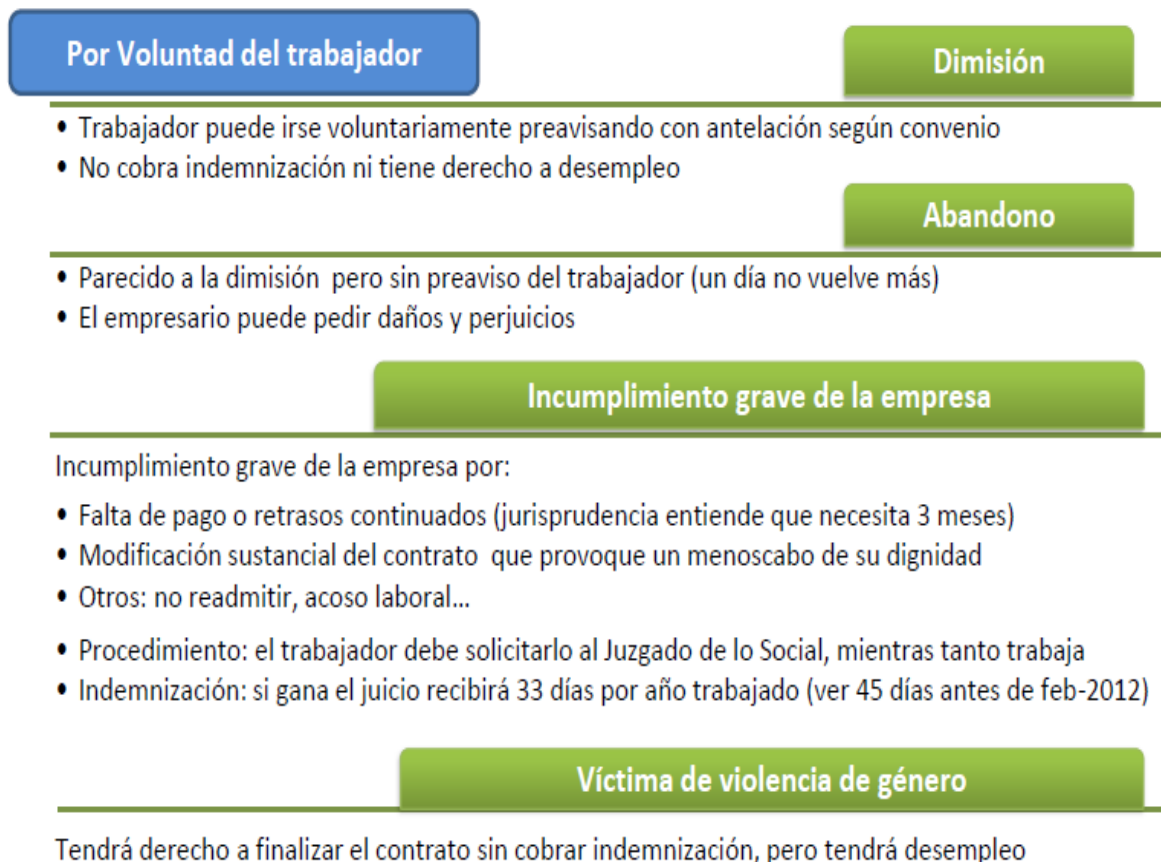
- 4) Por **causas objetivas** (económicas, tecnológicas, organizativas o de producción).
- 5) Por **fuerza mayor temporal**. Por ejemplo por un incendio, inundación, etc que durante un tiempo no permita desarrollar el trabajo.
- 6) Por el ejercicio de una **huelga legal o por cierre legal** de la empresa.
- 7) Por **baja laboral** (incapacidad temporal) por accidente o enfermedad.
- 8) Por **suspensión de empleo y sueldo** por razones disciplinarias, según señale el convenio como falta leve, grave o muy grave.
- 9) Por ejercicio de un **cargo público**. Por ejemplo, por ser elegido Alcalde.
- 10) Por **privación de libertad**, mientras no exista sentencia de condena. Cuando ya exista la misma, la empresa podrá extinguir el contrato.
- 11) Por acreditar condición de **violencia de género**.
- 12) Por **mutuo acuerdo o un pacto válido** en el contrato.

3. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

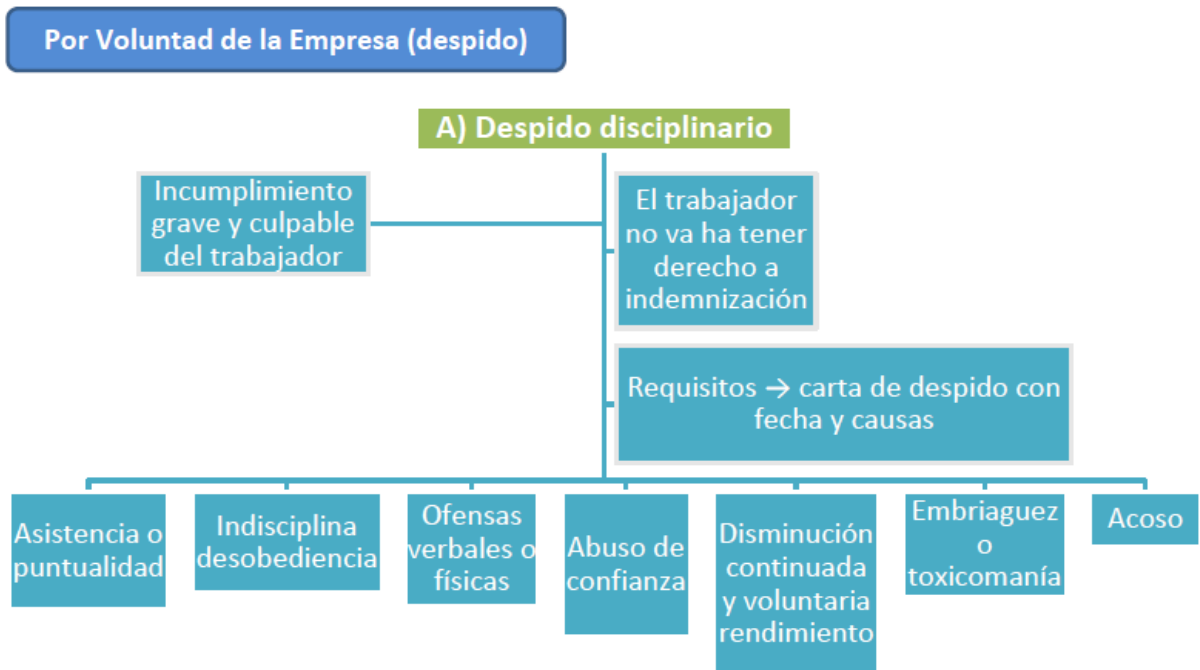
El contrato puede finalizar por múltiples causas:



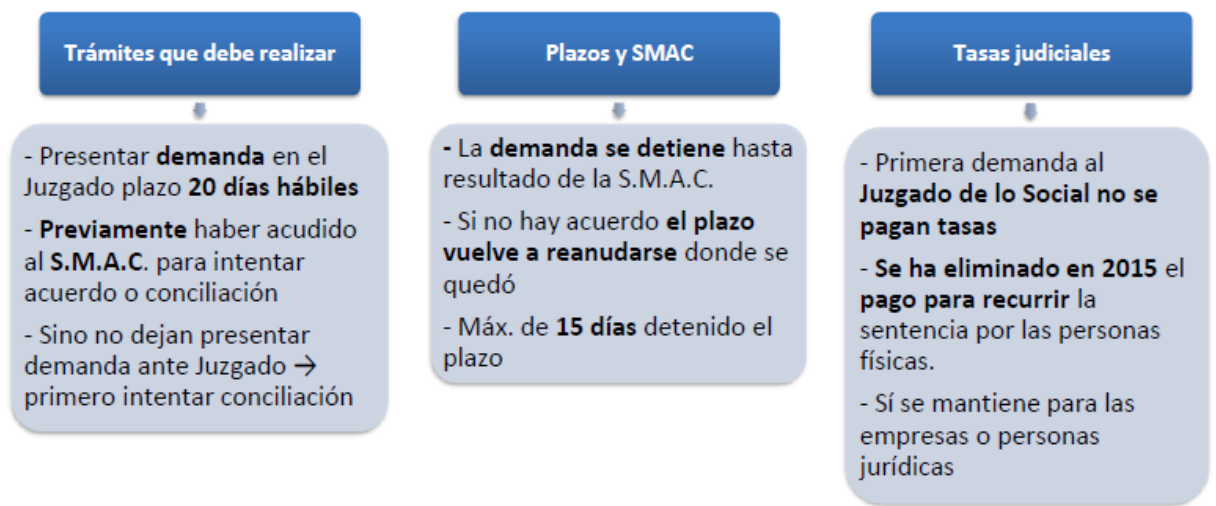
3.1. Por voluntad del trabajador



3.2. Por voluntad de la empresa (despido)



B) Reclamar un despido ante el juzgado



(S.M.A.C.: Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación)

C) Posibles sentencias del Juzgado

Despido procedente	
- Causa justa y carta de despido	Trabajador no cobra indemnización
Despido improcedente	
Causas: - No queda acreditado el incumplimiento del trabajador - Empresa no hizo carta de despido Opciones de las empresas: - Indemnización 33 días/año ; máx. 720 días - Readmitir al trabajador más salario de tramitación Si trabajador es representante elige opción Si es por faltar la carta , la empresa tiene la opción de readmitirlo y despedirlo en 7 días	Indemnización: - Años anteriores a 10-feb-2012 computan a 45 días con un máx. de 42 meses (1260 días) - A partir de febrero de 2012, 33 días con máx. de 24 mensualidades (720 días) - Si en feb-2012 ya supera 720 días sigue sumando a 33 días hasta tope de 1260 días - Limitación de los salarios de tramitación: encontrar otro trabajo; si la sentencia tarda más de 90 días el exceso puede reclamarlo; la empresa no pagará los salarios de tramitación si opta por indemnización
Despido nulo	
- Por discriminación o violación de los derechos fundamentales (no permitir huelga legal) - Motivo del despido es por: mujer embarazada, descanso por maternidad, paternidad, lactancia... - Empresario deberá siempre readmitir al trabajador más salarios de tramitación	

El salario de tramitación es el salario que correspondería como si hubiese estado trabajando desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.

D) Despedido por causas objetiva	
Ineptitud del trabajador	Falta de adaptación
- Conocida o sobrevenida después del periodo de prueba	- A las modificaciones técnicas transcurridos 2 meses - Empresario ofrecer curso previo
Faltas de asistencia	Finalización contrata pública
- Aún justificadas, intermitentes, y > 20 % en jornadas hábiles de 2 meses seguidos - No computan algunas faltas (ver ejemplo)	- Finalización de la concesión del contrato con una entidad pública y no se renueva la contrata
Amortizar puestos de trabajo	
- Por necesidad de amortizar puestos de trabajo por razones: ➤ Económicas (pérdidas, disminución persistente de los ingresos 3 trimestres consecutivos), técnicas, Organizativas, de producción.	
Requisitos de forma	
Carta de despido, preavisar con 15 días de antelación, e indemnización de 20 días/año (máx. 360 días)	
Reclamación frente a despido y tipos de sentencia	
- Trabajador puede reclamar despido, si es improcedente las opciones de la empresa son: readmitirlo (trabajador devuelve 20 días/año) o pagarle indemnización: el resto hasta 33 días: 13 días - Si no preavisa no es improcedente pero trabajador mantiene derecho a reclamar salarios	

E) Despido colectivo

Despido por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción pero que afectan a muchos trabajadores

- **Toda la plantilla**, si son **más de 5**
- Cuando sean despedidos en un periodo de **90 días**:
 - **10 trabajadores** o más en empresas de **<100 trabajadores**
 - El **10% de la plantilla**, en empresas **100-300** trabajadores
 - **30 trabajadores o más** en empresas **>300** trabajadores
- La indemnización es la misma de **20 días/año**, máx. 360 días.

Periodo de consultas

- El comité nombrará a una **mesa negociadora** de máx 13 miembros, la cual negociará con la empresa durante un periodo máx. de **30 días (15 si menos de 50 trabajadores)**
- Empresa remite a la mesa **el nº de despidos** y el grupo profesional, criterios, **memoria** explicativa y documentación, así como la **fecha prevista**
- Los representantes tienen **prioridad** de permanencia
- Se debe **negociar** de buena fe : plan recolocación afecta a >50 trabajadores

Comunicación a la Autoridad Laboral

- Empresa **comunica el ERE** a Autoridad laboral, la cual puede advertir pero **no puede paralizar el ERE**
- El **comité puede impugnar** el despido colectivo ante Tribunal Superior de Justicia (es urgente)
- Los trabajadores serán avisados mediante carta de despido con **30 días de antelación**

F) Despido por fuerza mayor

- Se debe a un hecho involuntario e imprevisible que impide continuar de manera definitiva (se **quema la empresa o se inunda**) → se suspenderían los contratos
- Se cobra también una indemnización de **20 días/año** max. 360 días
- No hay que aprobar un ERE, solo se **envía la documentación** a la Autoridad Laboral
- **FOGASA** puede acordar pagar todo o parte de la indemnización en el caso de que la empresa no pueda pagarla

3.3. Por otras causas:

- ⇒ **Finalización del contrato temporal**: por ejemplo por obra, eventual, interinidad, relevo, etc. Al terminar el contrato se le abona el finiquito.
- ⇒ **Muerte, jubilación o invalidez del empresario o del trabajador.**
- ⇒ **Extinción de la persona jurídica**: en este caso los trabajadores recibirán una indemnización de 20 días por año trabajado.
- ⇒ **Mutuo acuerdo o pacto válido**: siempre que el pacto sea legal.

4. EL FINIQUITO

Cuando un trabajador **finaliza el contrato** tiene derecho a cobrar lo que se conoce como finiquito, bien porque terminó un contrato temporal o bien porque la empresa o el trabajador decidieron finalizar antes de tiempo el contrato. Las cantidades a recibir en un finiquito son:

A) Los **salarios** por los días trabajados en el último mes y pendientes de cobrar. Por ejemplo, si trabaja hasta el 25 de marzo, debe cobrar esos 25 días de salarios de trabajo.

B) La parte proporcional de **pagas extras** pendientes de cobrar. Si la paga no estuviera prorrateada mes a mes, y se pagan en verano y diciembre entera, si el contrato termina antes tendrá que cobrar la parte proporcional de pagas extras por el tiempo inferior a 6 meses.

C) Los salarios por las **vacaciones no disfrutadas**.

D) Si procede la **indemnización por despido o extinción del contrato** que será:

CAUSA DE EXTINCIÓN	INDEMNIZACIÓN EN DIAS POR AÑO DE SERVICIO	LIMITE EN MENSUALIDADES
Motivos disciplinarios	NINGUNA	
Realización de la obra o servicio contratado	12 días por año trabajado	SIN LIMITE
No aceptación de modificación de jornada, horario, salario	20 días por año trabajado	9 meses
No aceptación del traslado de centro de trabajo por el trabajador	20 días por año trabajado	12 meses
Extinción de la personalidad jurídica del empresario	20 días por año trabajado	12 meses
Fuerza mayor	20 días por año trabajado	12 meses
Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	20 días por año trabajado	12 meses
Causas objetivas	20 días por año trabajado	12 meses
Sentencia que declare improcedente un despido	<u>Antes del 12/02/2012</u> : 45 días por año trabajado (límite 42 meses). <u>Después del 12/02/2012</u> : 33 días por año trabajado (límite 24 meses)	Depende del tramo

Las cantidades que voluntariamente se entreguen al trabajador por encima de la indemnización legal de despido, tributan.