



MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Lara Bendaña García

ÍNDICE

1. CAMBIOS EN LAS CONDICIONES LABORALES

1.1. La movilidad funcional

1.2. La movilidad geográfica

1.3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

2. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

2.1. Suspensiones relacionadas con nacimiento y cuidado del menor

2.2. Excedencia

3. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

3.1. Causas de la extinción

3.2. Extinción por decisión del trabajador

4. EL DESPIDO

4.1. El despido colectivo

4.2. El despido por causas objetivas.

4.3. El despido disciplinario

5. LA RECLAMACIÓN DEL DESPIDO

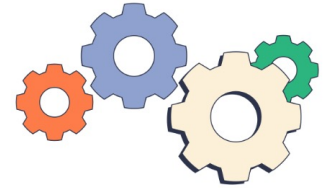
6. EL FINIQUITO

1. CAMBIOS EN LAS CONDICIONES LABORALES

El empresario puede modificar las condiciones laborales acordadas, pero adaptar las necesidades de la empresa, según lo recogido en el estatuto de los trabajadores. Los cambios que pueda hacer el empresario incluyen: movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.



1.1. Movilidad funcional



El empresario encomienda al trabajador tareas de un grupo profesional distinto al suyo, respetando la titulación requerida y su dignidad.



1.2. Movilidad Geográfica

El empresario traslada o desplaza al trabajador a otro centro de trabajo de la empresa por motivos justificados, lo que sí es un cambio de residencia.

OJO: Se excluyen de las reglas de movilidad geográfica los trabajos en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, porque en estos casos la movilidad es inherente al propio trabajo.



❑ Traslado definitivo o de larga duración:



Se aplican las reglas de traslados al traslado definitivo el desplazamiento temporal de larga duración (más de 12 meses en un periodo de tres años)

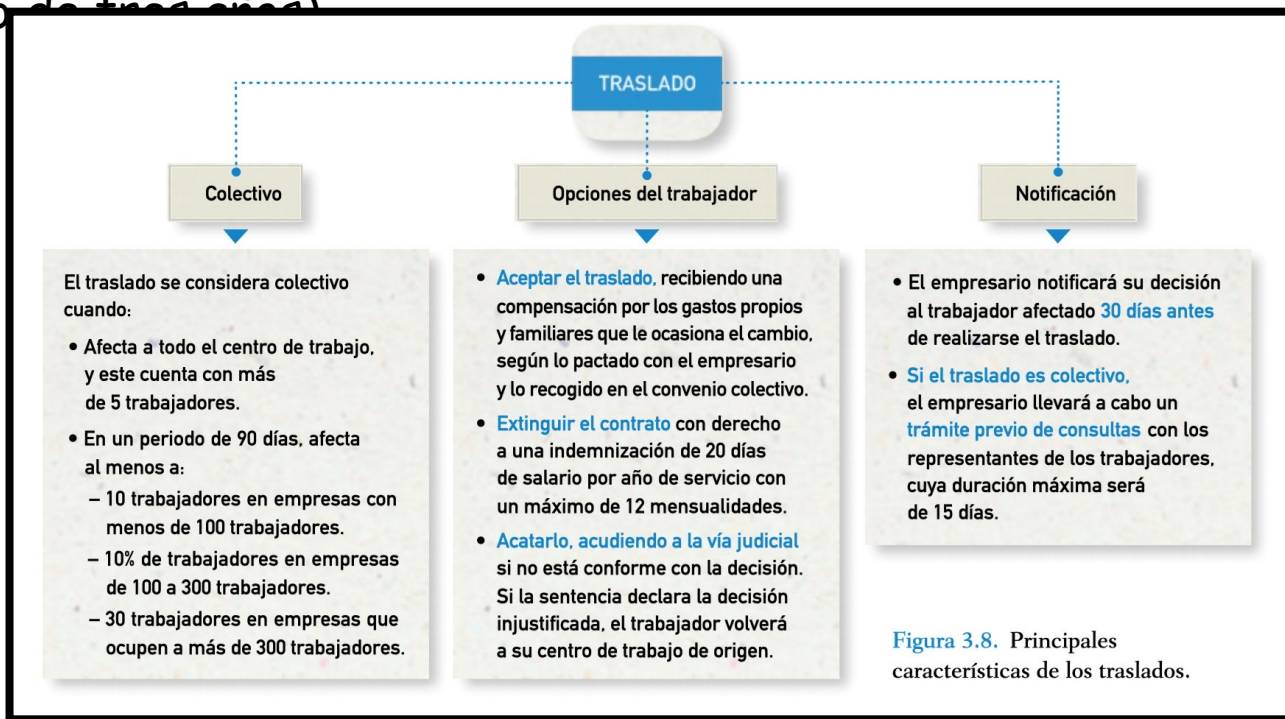
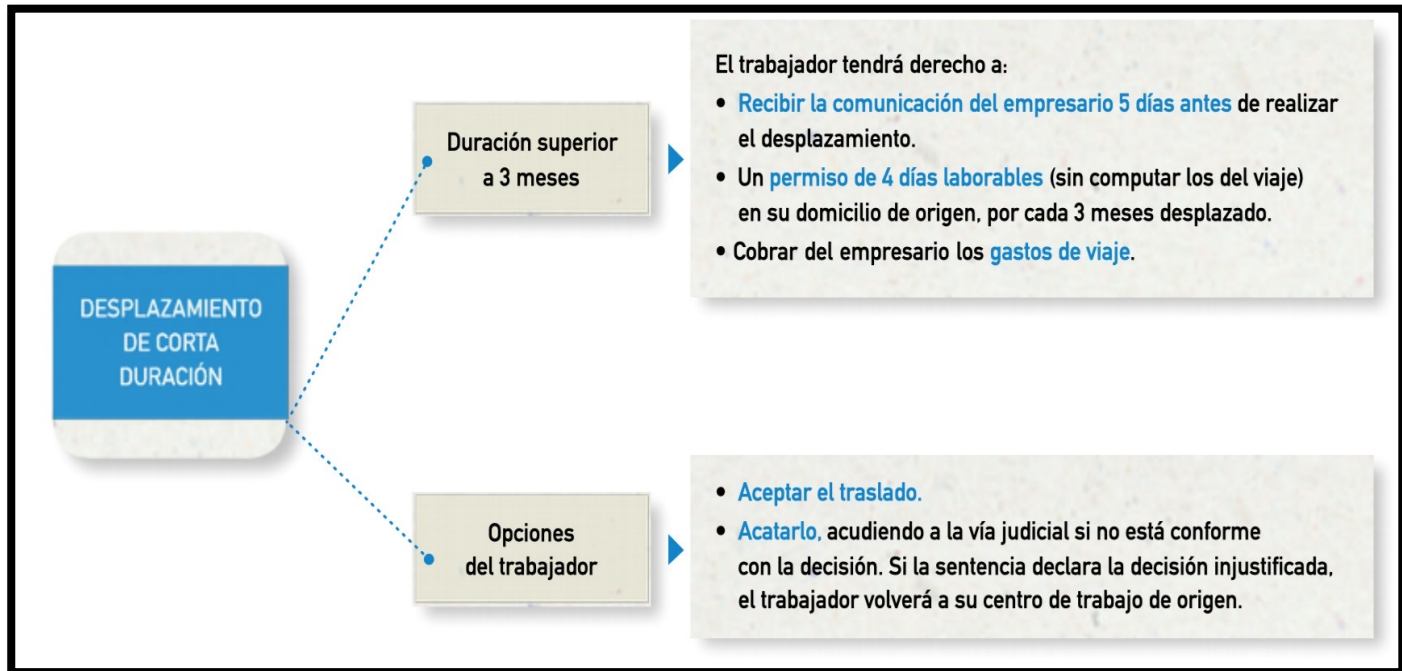


Figura 3.8. Principales características de los traslados.

❑ Desplazamientos de corta duración:



Se considera desplazamiento de corta duración el que se extiende hasta 12 meses en un periodo de 3 años.



1.3. Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo



El empresario puede modificar las condiciones de trabajo pactadas en el contrato o que había concedido a sus trabajadores, por motivos técnicos, organizativos, de producción y económicos.

La empresa deberá probar que serán las causas que han llevado a la modificación de las condiciones de trabajo.



¿Qué condiciones puede modificar el empresario?

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Funciones, cuando superen los límites vistos para la movilidad funcional.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

MODIFICACIONES SEGÚN LOS TRABAJADORES AFECTADOS

MODIFICACIÓN COLECTIVA

Afecta al número de trabajadores que hemos visto para los traslados colectivos. El empresario tendrá que abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.

MODIFICACIÓN INDIVIDUAL

El empresario se lo notificará al trabajador al menos 15 días antes de aplicarse la modificación.

Excepto en las modificaciones sobre el sistema de trabajo y rendimiento, el trabajador puede optar entre:

- Aceptar la modificación.
- Rescindir el contrato con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicios, con un máximo de 9 meses.
- Acatarlo, acudiendo a la vía judicial si no está conforme. Si la sentencia declara la decisión injustificada, el trabajador volverá a tener sus condiciones anteriores.

2. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

La suspensión es el cese temporal de las obligaciones básicas del contrato de trabajo. Durante esta, el trabajador deja de prestar servicios al empresario no lo remunerará.

Causas:

- Acuerdo entre trabajador y empresario, y por las causas válidas que se recogen en el contrato. La duración y sus efectos serán los que establezcan las partes. Es la única suspensión que no da derecho a reincorporarse al puesto de trabajo.
- Baja laboral (incapacidad temporal del trabajador)
- Nacimiento de un hijo o hija o adopción o acogimiento.
- Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural de un menor de 12 meses
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no haya hecho sentencia condenatoria.
- Razones disciplinarias: suspensión de empleo y sueldo.
- Excedencia.
- Ejercicio del derecho de huelga o cierre patronal.
- Violencia de género: la víctima puede suspender su contrato entre 6 y 18 meses.
- Un ERTE por causas objetivas.
- Un ERTE por fuerza mayor.



2.1. Suspensión por nacimiento y cuidado del menor

NOTA: Remitirse a los apuntes de la Seguridad Social



2.2. Excedencia

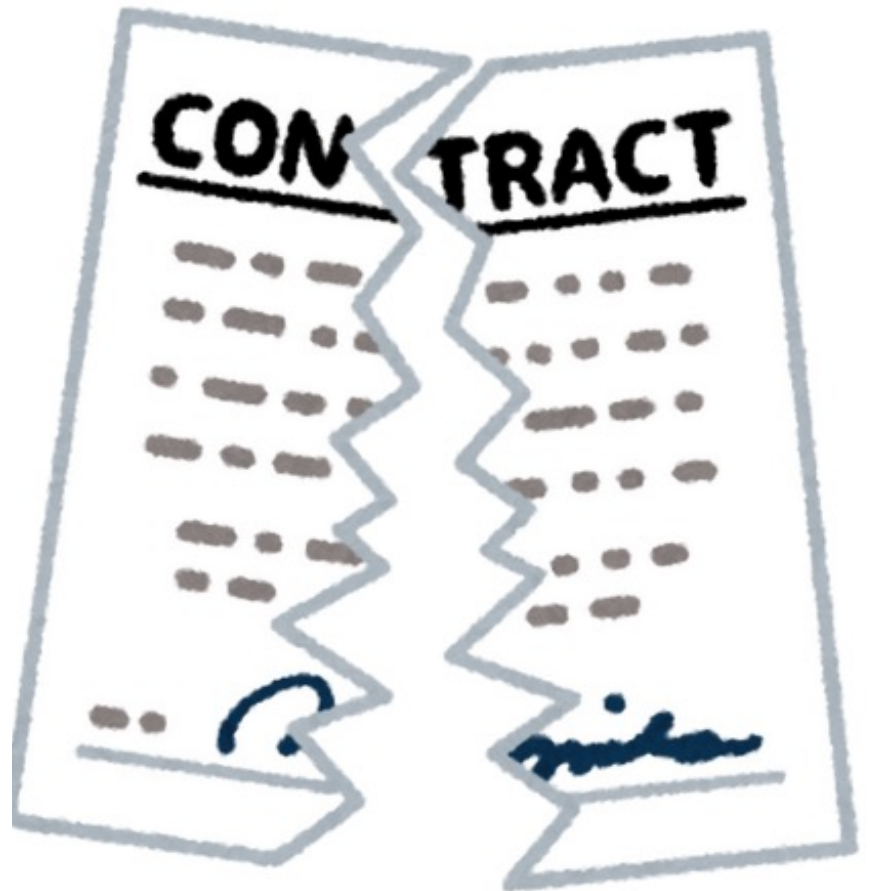
La excedencia es un tipo especial de suspensión del contrato, que se produce a petición del trabajador.

TIPOS DE EXCEDENCIAS		
Tipo de excedencia	Duración	Efectos
Forzosa , por designación o elección para cargo público cuyo desempeño impide asistir al trabajo.	La del cargo que se va a desempeñar.	<ul style="list-style-type: none">• Se conserva el puesto de trabajo.• Computa como antigüedad.• Hay que solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al de cese en el cargo.
Voluntaria , solicitada por escrito y con la antelación prevista en el convenio colectivo, por trabajadores con al menos 1 año de antigüedad en la empresa.	De 4 meses a 5 años. Se puede solicitar una segunda excedencia transcurridos al menos 4 años desde el final de la primera.	<ul style="list-style-type: none">• No se conserva el puesto de trabajo. Solo se tiene preferencia para un puesto vacante del mismo grupo profesional si lo hubiera.• No computa como antigüedad.
Para el cuidado de cada hijo .	Hasta 3 años desde el nacimiento, el acogimiento o la adopción.	<ul style="list-style-type: none">• Se conserva el puesto de trabajo el primer año (si es familia numerosa general, hasta 15 meses, y especial, hasta 18 meses). Pasado este tiempo, se reserva un puesto del mismo grupo profesional.
Para cuidar de un familiar de hasta 2.º grado que no se valga por sí mismo ni tenga actividad retribuida.	Hasta 2 años, o lo previsto en convenio colectivo.	<ul style="list-style-type: none">• Computa como antigüedad.• El trabajador puede acudir a los cursos de formación que organice la empresa.

3. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La extinción es el cese definitivo del contrato de trabajo, que da por terminada la relación laboral.

Al extinguirse el contrato, el empresario entregará al trabajador la liquidación o finiquito de las cantidades que le adeuda, junto con el certificado de empresa y los documentos de cotizaciones.



3.1. Causas de extinción



- Finalización de la duración del contrato temporal.
- Decisión del trabajador: dimisión, abandono o debido a causas justas.
- Muerte, jubilación o incapacidad total, absoluta o gran invalidez del trabajador.
- Incapacidad, muerte o jubilación del empresario: el trabajador tiene derecho a cobrar una cantidad equivalente a un mes de salario.
- Extinción de la personalidad jurídica de la empresa, con los trámites y la indemnización de despido colectivo.
- Fuerza mayor constatada por la autoridad laboral, imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.
- Decisión del empresario: despido.
- Decisión de la trabajadora víctima de violencia de género, que se ve obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo.
- Acuerdo entre las partes

3.2. Extinción por decisión del trabajador



MOTIVOS Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR	
Tipo de extinción	Efectos para el trabajador
Dimisión El trabajador comunica al empresario su baja voluntaria, con el preaviso que fije el convenio colectivo o el que se aplique normalmente en la empresa.	No cobrará indemnización. No queda en situación legal de desempleo (SLD), por lo que no puede solicitar la prestación por desempleo (el paro).
Abandono El trabajador deja de asistir al trabajo, sin comunicarlo previamente. El empresario puede reclamar una indemnización por daños y perjuicios.	
Resolución judicial del contrato El trabajador puede solicitar la resolución judicial del contrato por causas justas o incumplimientos graves del empresario. Ejemplos: si se modifican las condiciones laborales sin respetar la dignidad del trabajador, por falta de pago del salario o retrasos continuados en su abono, etc.	Cobra la indemnización prevista para despido improcedente (33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades). Queda en situación legal de desempleo (SLD).

4. EL DESPIDO

El despido es el acto que extingue el contrato a iniciativa del empresario, por alguno de los motivos previstos en el estatuto los trabajadores.

El despido puede ser de varios tipos: colectivo, por causas objetivas y disciplinarios.

Al ser despedido, el trabajador quedará en situación legal de desempleo y podrá reclamar el despido si no estuviera conforme con él.



4.1. El despido colectivo



El despido se considera **colectivo** cuando afecta a ciertos números de trabajadores y la extinción se basa en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Trabajadores afectados: todo el centro, si se tiene más de 5 trabajadores. En un periodo de 90 días afecta al menos a:

- 10 trabajadores, en empresas con menos de 100 trabajadores.
- El 10% en empresas de 100 a 300 trabajadores.
- 30 trabajadores, en empresas de más de 300 trabajadores.

En un despido colectivo **tienen preferencia para permanecer en la empresa** los representantes de los trabajadores y otros colectivos que puede indicar el convenio colectivo o el acuerdo de empresa, como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

Para realizar un despido colectivo el empresario debe llevar a cabo un **Expediente de Regulación de Empleo (ERE)**, que consiste en abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores y comunicárselo a la autoridad laboral.