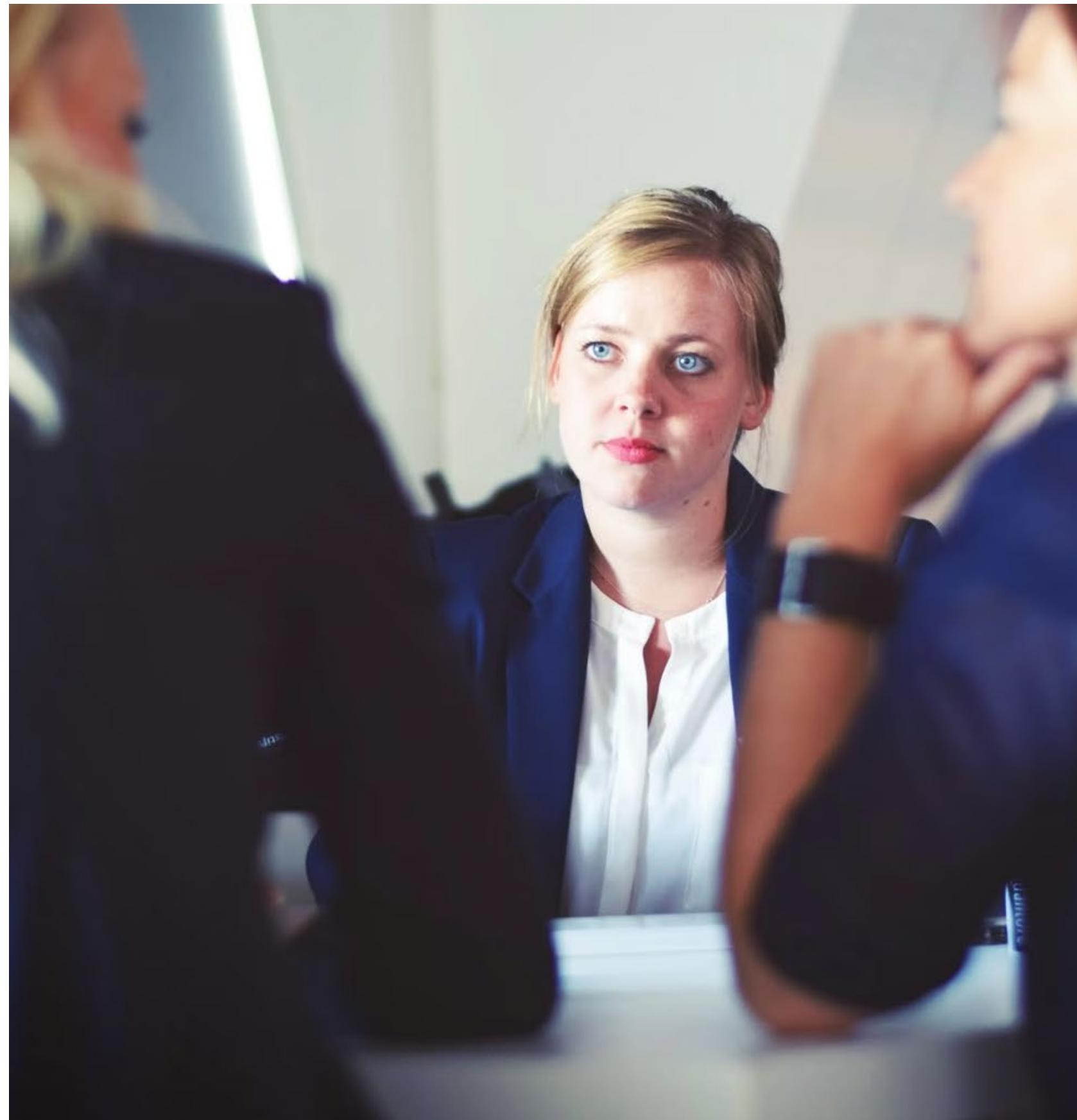


# UNIDAD 8

## MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

CARMEN MARÍA JUAN RODRIGUEZ





# Contenido d e la u n i d a d

- 8.1. La modificación del contrato de trabajo
- 8.2. La suspensión del contrato de trabajo
- 8.3. La extinción del contrato de trabajo

# 1. LA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La empresa puede establecer modificaciones en los contratos de trabajo, estas se refieren a diferentes supuestos como, la movilidad funcional, la movilidad geográfica y las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo.



## 1.1 La Movilidad Funcional

El empresario puede modificar de forma unilateral las funciones desempeñadas por parte de la persona trabajadora

Debe respetar las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la dignidad del trabajador.

### C a s o s

Dentro del mismo grupo profesional: recibirá la retribución correspondiente a sus nuevas funciones y garantizando la retribución que venía percibiendo.

Fuera del grupo profesional, se debe justificar por razones técnicas u organizativas, solo por el tiempo imprescindible y se debe informar a los representantes de los trabajadores.

- Si se trata de funciones inferiores, se mantiene el salario de origen.
- Si son funciones superiores, se percibe el salario superior mientras dura la situación y además puede el trabajador reclamar la vacante si se trata de un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años

## 1.2 La Movilidad Geográfica

Se produce por el traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo, en distinta localidad y que exige cambio de residencia.

Se exige justificación por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas

### C A S O S

En el desplazamiento temporal,

- Será por tiempo no superior de 12 meses en un período de 3 años.
- El trabajador realiza las mismas funciones y tiene el mismo salario. Cobra gastos de viaje y dietas.
- Puede disfrutar de 4 días de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento.

En el traslado definitivo,

- El trabajador es destinado a un centro de trabajo de la misma empresa con carácter permanente.
- Cuando el desplazamiento excede de 12 meses en un periodo de 3 años.
- Puede ser o individual o colectivo.

INDIVIDUAL	COLECTIVO
<p>Se notifica con 30 días antelación</p> <p>El trabajador puede:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• aceptar el traslado (se cobran gastos de traslado)</li><li>• extinguir contrato con indemnización de 20 días de salario por año trabajado con máximo 12 mensualidades</li><li>• reclamar en el Juzgado de lo social</li></ul>	<p>Afecta a un grupo de trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• menos de 100 en plantilla afecta a un mínimo de 10</li><li>• entre 100 y 300 en plantilla afecta a un 10%</li><li>• más de 301 en plantilla afecta un mínimo de 30</li></ul> <p>Se debe abrir un periodo de consultas en un plazo de 15 días con los representantes de los trabajadores y se notifica el traslado a los trabajadores con 30 días de antelación.</p>

## 1.3 La Modificación Sustancial de las condiciones de trabajo

Son modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afectan a:

- la jornada,
- horario,
- la distribución del tiempo de trabajo,
- el régimen de trabajo a turnos,
- el sistema de remuneración,
- la cuantía salarial,
- los sistemas de trabajo y rendimiento
- las funciones cuando el cambio exceda de los límites de la movilidad funcional

INDIVIDUAL	COLECTIVO
<p>Afecta a uno o varios trabajadores pero sin ser colectivas</p> <p>El trabajador puede:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• aceptar las nuevas condiciones</li><li>• extinguir contrato con indemnización de 20 días de salario por año trabajado con máximo 9 mensualidades</li><li>• reclamar en el Juzgado de lo social</li></ul>	<p>Afecta a un grupo de trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• menos de 100 en plantilla afecta a un mínimo de 10</li><li>• entre 100 y 300 en plantilla afecta a un 10%</li><li>• más de 301 en plantilla afecta un mínimo de 30</li></ul> <p>Se debe abrir un periodo de consultas en un plazo de 15 días con los representantes de los trabajadores</p> <p>Si no se llega a un acuerdo la empresa toma su decisión que se hará efectiva transcurridos 7 días desde la comunicación del empresario. Los trabajadores pueden recurrir la decisión en conflicto colectivo o de forma individual.</p>

## 2. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



Interrupción durante un tiempo de la prestación laboral sin que se extinga el contrato firmado entre trabajador y empresa.

Causas de suspensión  
del contrato de  
trabajo

Mutuo acuerdo de las partes y causas consignadas en el contrato

Incapacidad temporal

Deciden interrumpir prestación temporalmente sin trabajar ni abonar salario. Pactan la reserva o no del puesto de trabajo y computa a efectos de antigüedad.

Suspende la prestación laboral y salarial hasta el alta con reserva del puesto y computa a efectos de antigüedad.



Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento

Suspende la prestación laboral y salarial hasta el alta con reserva del puesto y computa a efectos de antigüedad.

Privación de libertad del trabajador

Suspende el contrato mientras no exista sentencia firme. Si es absolutoria se reincorpora a su puesto y si es condenatoria se extingue la relación laboral. Todo este tiempo computa a efectos de antigüedad.

Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias

Su duración depende de la gravedad de la falta. Se reserva el puesto y computa a efectos de antigüedad.

Fuerza mayor temporal

Por hecho extraordinario constatado por la autoridad laboral. Se reserva el puesto y computa a efectos de antigüedad

Huelga y cierre patronal

Quedan liberadas las partes de sus obligaciones siempre que sea legal. Computa a efectos de antigüedad y se reserva el puesto

Trabajadora víctima de violencia de género

Se puede suspender el contrato durante 6 meses, que pueden prorrogarse por decisión judicial por períodos de 3 meses hasta un máximo de 18 meses.



Excedencia voluntaria	Desde cuatro meses a cinco años. Para solicitarla debe estar un año en la empresa. No computa a efectos antigüedad. No hay reserva del puesto solo derecho preferente. Después de cuatro desde que fue ejercida puede volver a solicitarse.
Excedencia forzosa	Durante el ejercicio del cargo público. Computa a efectos antigüedad y hay reserva del puesto
Excedencia cuidado de hijos	Tres años desde nacimiento, adopción o acogimiento. Se reserva el puesto el primer año, los dos restantes será un puesto del mismo grupo profesional. Computa a efectos antigüedad.
Excedencia cuidado familiar hasta segundo grado consanguinidad o afinidad que no pueda valerse y no desempeñe actividad retributiva	Hasta dos años. El primer año se reserva el puesto, el siguiente otro dentro del mismo grupo profesional. Computa a efectos antigüedad.



# 3. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

TERMINACIÓN DEFINITIVA DE LA RELACIÓN LABORAL Y DE TODOS SUS EFECTOS.

La extinción del contrato de trabajo marca el fin definitivo de la relación laboral y todos sus efectos.

Puede ocurrir por diferentes razones, como acuerdo mutuo, término del contrato especificado, o por eventos como la muerte, incapacidad o jubilación del trabajador.

En casos de cierre de la empresa, el trabajador tiene derecho a una compensación de un mes de salario.

Otras causas incluyen la disolución de la empresa o violencia de género hacia la trabajadora.

# Extinción del contrato por voluntad del trabajador

## DIMISIÓN

El trabajador previo aviso al empresario puede dar por terminada su relación sin alegar causa alguna, convenientemente por escrito. El preaviso será de 15 días a no ser que en convenio o contrato se haya establecido otro plazo. No tendrá derecho a indemnización ni a prestación por desempleo. Si cobrará la liquidación por las cantidades no abonadas por su trabajo

## ABANDONO

El trabajador deja de acudir al trabajo con la intención de no volver más sin preavisar al empresario y sin que exista causa que lo justifique. Esta actitud podría conllevar la obligación de indemnizar al empresario por los perjuicios ocasionados.

## EXTINCIÓN CONTRATO POR INCUMPLIMIENTO GRAVE DEL EMPRESARIO

Causas: modificaciones sustanciales del contrato en perjuicio de la formación profesional o dignidad del trabajador, la falta de pago o retrasos continuados en el salario, y por cualquier otro incumplimiento grave. En estos casos el trabajador demandará en el juzgado de lo social solicitando la extinción y si el tribunal considera que hay causa suficiente extinguirá su contrato con una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

# Extinción del contrato por voluntad del empresario

DESPIDO COLECTIVO	Extinción del contrato a un número determinado de trabajadores (mismo que en traslado colectivo y modificación sustancial) por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.
EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS	<p>Causas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ineptitud del trabajador. Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo.</li><li>• Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el artículo 511 del Estatuto de los Trabajadores. Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.</li></ul>
DESPIDO DISCIPLINARIO	Causas por escrito y sin preaviso, con motivos y fecha efecto del despido. <ul style="list-style-type: none"><li>• Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.</li><li>• Indisciplina o desobediencia.</li><li>• Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.</li><li>• Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.</li><li>• Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.</li><li>• Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.</li></ul>
EXTINCIÓN POR FUERZA MAYOR	Se requiere causa motivada por la empresa y comunicación a los representantes ante la autoridad laboral. Esta puede recabar informe de la Inspección de Trabajo y en el plazo de 5 días hábiles dictará resolución. Indemnización: 20 días de salario por año trabajado máximo 12 mensualidades.

## LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO

La realiza el Juzgado de lo Social, previa demanda interpuesta por el trabajador en 20 días hábiles desde que es efectivo el despido

PROCEDENTE

Han sido probadas las causas y el despido ha cumplido con formalidades legales.

IMPROCEDENTE

NO han sido probadas las causas y el despido ha cumplido con formalidades legales.

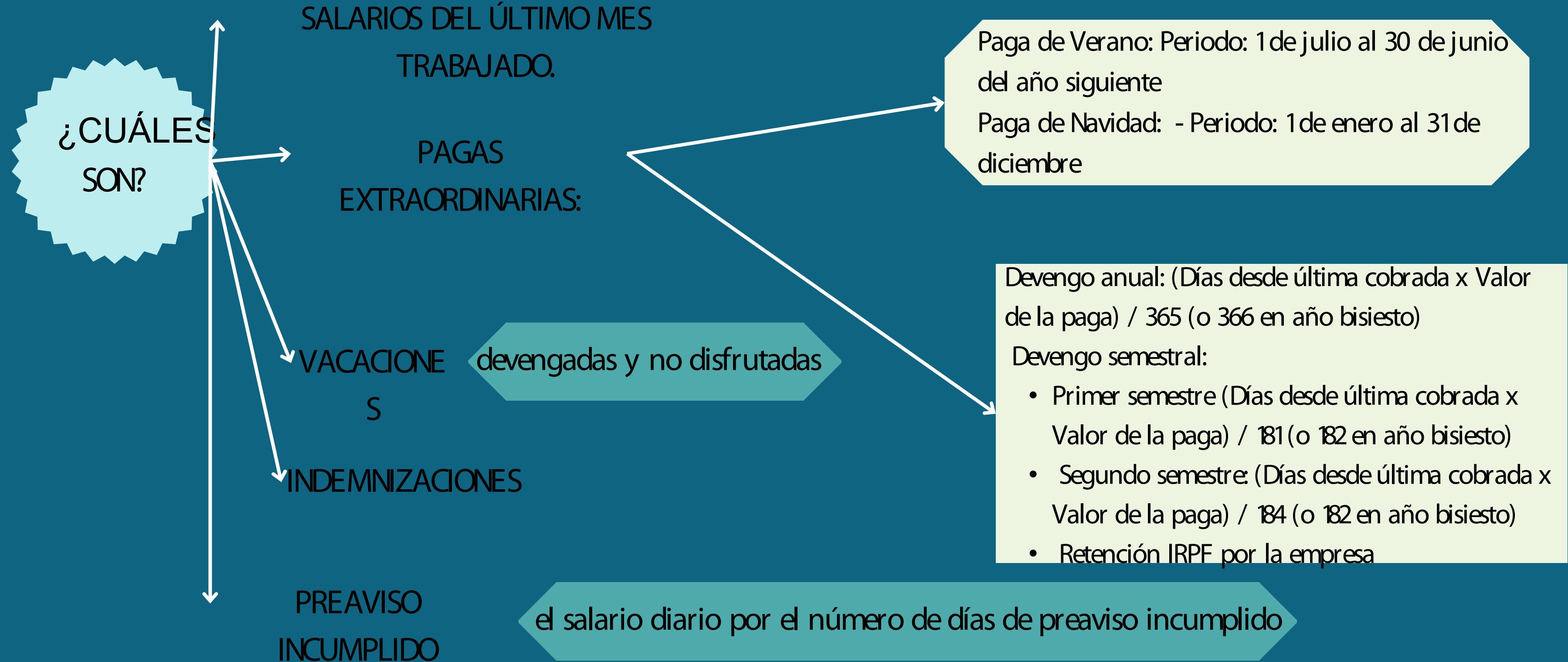
NULO

Se violan derechos fundamentales, caso despido mujeres víctimas violencia de género, despidos trabajadores durante periodo lactancia, maternidad y paternidad, caso suspensión contrato por reducción jornada o cuidado familiares o hijos, caso despido colectivo en fraude de ley.

DA LUGAR A LA READMISION Y A LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN

# 4. EL FINIQUITO

incluye todos los conceptos retributivos que se deben al trabajador a la finalización del contrato y que no han sido abonados.



GRACIAS POR  
SU  
ATENCIÓN