

# EL CONTRATO DE TRABAJO

## MODIFICACIÓN

MOVILIDAD  
GEOGRÁFICA

MOVILIDAD  
FUNCIONAL

MODIFICACIÓN  
EN LAS  
CONDICIONES

## SUSPENSIÓN

DE MUTUO  
ACUERDO

EXCEDENCIA  
FORZOSA

OTROS CASOS

## EXTINCIÓN

- de mutuo acuerdo
- por voluntad del trabajador
- por voluntad del empresario
- otras causas

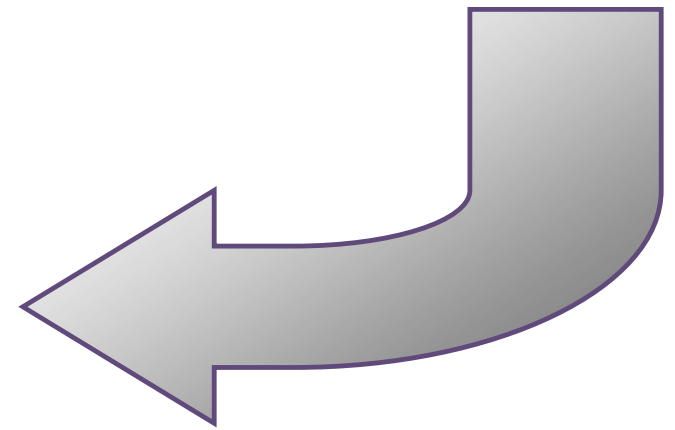
### SI ES POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO:

- DESPIDO COLECTIVO

- DESPIDO DISCIPLINARIO

- DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

- DESPIDO POR FUERZA MAYOR



### 1. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Según el Estatuto de los Trabajadores, hay 3 casos por los cuales el empresario puede modificar un contrato de trabajo:

1. **Movilidad funcional** → Si es dentro del mismo grupo profesional, el empresario no necesita ninguna justificación; si es hacia un grupo profesional superior, el trabajador cobrará de acuerdo con el nuevo grupo; si es hacia un grupo profesional inferior, el trabajador cobrará lo mismo que cobraba en su antiguo grupo, y el traslado ha de ser provisional.

2. **Movilidad geográfica** → El traslado puede ser temporal o definitivo. Cuando es temporal, cobrará dietas y viajes, además de disfrutar de días en su domicilio cada cierto tiempo; cuando es definitivo, caben 3 posibilidades:

- aceptarlo, cobrando los gastos de traslado
- irse de la empresa, cobrando una indemnización
- ir a los tribunales (Juzgado de lo Social)

3. **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo** → Puede acordarlas por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

#### Modificaciones sustanciales son:

- |                           |                                    |
|---------------------------|------------------------------------|
| - En horarios             | - Cuantía y formas de remuneración |
| - Distribución de tiempos | - Funciones                        |
| - Trabajos a turnos       | - Sistema de trabajo y rendimiento |

Puede ser un caso colectivo o individual; y las posibilidades son las tres mismas que en el punto anterior.

**IUS VARIANDI** es el término legal según el cual el empresario puede realizar modificaciones no sustanciales en las condiciones de trabajo, por el poder de dirección

4. **Subrogación empresarial** → es el cambio de titularidad de una empresa o centro de trabajo. Las características que había con el antiguo contrato, se mantienen con el nuevo.

### 2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Sin romper el contrato entre empresa y trabajador, éste cesa su trabajo en la misma, sin cobrar ningún salario en ese tiempo (art. 45 del ET).

Una vez que cesa la causa que dio lugar a la suspensión, el trabajador tiene derecho a volver a su puesto de trabajo con las mismas condiciones que tenía antes.

Hay tres grandes tipos de causas:

a/ **de mutuo acuerdo o pactadas** → se reserva el puesto de trabajo, de acuerdo con lo pactado

b/ **excedencias forzosas**: porque el trabajador vaya a ostentar un cargo público. El trabajador tiene derecho a volver a su puesto de trabajo y mantener la antigüedad.

c/ **las demás**, que pueden ser: incapacidad temporal, maternidad o paternidad, adopción, huelga, cierre patronal, sanción disciplinaria, violencia de género... En estos casos, se sigue teniendo derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, y a reintegrarse en el puesto de trabajo.

### 3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Puede ser por (5): voluntad del empresario, del trabajador, de ambos, o por otras causas:

- **Por cumplimiento del tiempo convenido:** contrato por obra y servicio, interinidad...

- **Si es por voluntad del trabajador,** puede dimitir (no tiene derecho ni a indemnización ni a cobrar el paro) o por abandono; es decir, si no ha avisado con tiempo suficiente, el empresario le puede demandar.

- **Si es de mutuo acuerdo,** no hay ningún conflicto.

- **Otras causas** como la defunción del empresario, el cierre de la empresa...

- **Cuando es por voluntad del empresario,** sin el acuerdo del trabajador, el despido puede ser:

- o despido colectivo (Expediente de Regulación de Empleo)
- o por causas objetivas
- o por fuerza mayor
- o disciplinario por incumplimiento grave y culpable del trabajador

#### ✓ DESPIDO COLECTIVO (ERE)

Debe estar fundamentado en **razones económicas, técnicas, organizativas o de producción** de la empresa; y que a causa de ellas, sea imposible la continuidad de la misma.

Para un despido colectivo, se ha de seguir un proceso consistente en la comunicación a los representantes de los trabajadores, seguido de un período de consultas, cuyo resultado luego el empresario ha de comunicar a la autoridad laboral.

#### ✓ DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

Cuando concurren una serie de circunstancias ajenas a la voluntad del empresario y del trabajador; pueden ser:

- Ineptitud del trabajador
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas
- Amortizaciones de puestos de trabajos - faltas de asistencia, incluso justificadas
- Insuficiencia de aportación económica de la Administración Pública

#### ✓ DESPIDO DISCIPLINARIO

Por decisión del empresario basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

- Indisciplina o desobediencia
- Embriaguez o toxicomanía
- Impuntualidad o faltar al trabajo repetidamente sin causa justificadas
- Bajada voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo
- Insultos, acoso, etc.

### ❖ IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO

Si el trabajador no está de acuerdo con el despido, puede impugnarlo.

- **Los pasos a seguir son:**

El proceso del despido disciplinario es:

- Recibe la carta de despido.
- Si no está de acuerdo, acude con la *papeleta de mediación* al SMAC, Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de su Comunidad Autónoma, para tratar de llegar a un acuerdo (es un paso obligatorio antes de ir a los tribunales)<sup>1</sup>.
- Una vez intentada la conciliación y no conseguida, el trabajador debe acudir al Juzgado de lo Social. De acuerdo al Derecho Procesal Social, el juez dará uno de estos 3 dictámenes:

**1.** Que el despido es **procedente** → cuando se prueba que las causas alegadas por el empresario son ciertas; entonces el trabajador no tiene derecho a más indemnización que la recibida en la comunicación del despido.

**2.** Que el despido es **improcedente** → las causas de despido alegadas por el empresario no han quedado debidamente probadas o presentan defecto de forma: y debe readmitir al trabajador, pagándole los salarios de tramitación<sup>2</sup> (éste debe devolver la indemnización recibida en la comunicación del despido), o no readmitirle e indemnizarle, descontándole la indemnización que recibió junto con la comunicación del despido, y sin derecho a cobrar salarios de tramitación. Si el trabajador es un representante sindical, es él mismo quien elige entre estas dos opciones y no la empresa.

**3.** Que el despido es **nulo** → cuando se considere que el empresario ha violado alguno de los derechos fundamentales o libertades públicas el trabajador; le debe readmitir y pagarle los meses no cobrados desde la fecha del despido hasta la sentencia.

Al notificarse la sentencia a las partes (empresa y trabajador), en la misma se indicará si la misma se puede recurrir o es firme.

<sup>1</sup> En el acto de conciliación cuya fecha y hora fija la autoridad laboral dentro los 20 días naturales desde que el trabajador presenta su solicitud, se invita a las partes interesadas (empresa y trabajador) a llegar a un acuerdo. Se pueden dar tres casos:

- 1.** Es imposible llegar a ningún acuerdo.
- 2.** Sé se llega a un acuerdo: entonces se pacta una indemnización y el trabajador tiene derecho a cobrar el paro.
- 3.** Si el trabajador no comparece al acto de forma injustificada, se archiva el expediente; si es la empresa quien no acude, la conciliación se considera intentada y no lograda.

<sup>2</sup> El salario de tramitación es el salario de los días transcurridos desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare el despido como nulo o improcedente y el empresario opte por la readmisión del trabajador.

### 4. FINIQUITO

Se denomina **finiquito** al documento entregado por el empresario al trabajador por la extinción del contrato y en el que se hace constar del término de la relación laboral.

- El finiquito – liquidación de haberes son todas las cantidades de dinero que cobra el trabajador cuando se va de la empresa, bien sea porque terminó el contrato temporal, bien porque la empresa o el trabajador deciden terminarlo antes de tiempo.

- El finiquito – extinción es el documento donde se hace constar que las partes ponen fin a la relación laboral y quedan saldadas las obligaciones pendientes en lo relativo a lo laboral, con el pago de la cantidad señalada; el trabajador se compromete a no reclamar nada más.



La cantidad a recibir en el finiquito comprende:

- Salario por los días trabajados en el último mes y pendientes de cobrar<sup>3</sup>.
- Parte proporcional de vacaciones no disfrutadas<sup>4</sup>.
- Parte proporcional de pagas extra pendiente de cobrar.
- Si procede, la indemnización por despido correspondiente.

Cuando se firma el finiquito, el trabajador puede solicitar que esté presente el representante legal de los trabajadores.

Si el trabajador no está conforme con el finiquito no debe firmarlo; y si lo firma, debe escribir NO CONFORME.



<sup>3</sup> No se incluyen en el concepto de salario partes como, por ejemplo, dietas, pluses de transporte, etc.

<sup>4</sup> Si las vacaciones estuvieran disfrutadas en el momento de producirse la extinción por tiempo superior al correspondiente, el trabajador sería deudor de los días disfrutados por encima de los devengados en proporción al tiempo trabajado. Las vacaciones se computan por año natural.

### EJERCICIOS

#### DA UNA RESPUESTA RAZONADA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS

1. ¿Cuáles son las tres causas por las que un empresario, de acuerdo con el ET, puede modificar el contrato de trabajo de uno de sus empleados? ¿Qué diferencias hay entre las tres?
2. ¿Qué es la movilidad funcional?
3. ¿Qué diferencia hay entre modificaciones *sustanciales* y *no sustanciales* en un contrato de trabajo?
4. ¿Cuáles son las modificaciones sustanciales que un trabajador puede tener en su contrato?
5. Pon algunos ejemplos de variaciones no sustanciales en un contrato.
6. ¿Qué es una suspensión del contrato de trabajo?
7. En el caso de una suspensión del contrato, ¿qué diferencia hay entre una huelga y una excedencia forzosa?
8. ¿Qué 3 tipos de suspensión de contrato hay?
9. Cuando se suspende el contrato por cumplimiento del tiempo convenido, ¿es un despido? ¿Puede el trabajador acudir al juzgado de lo Social para reclamar sus derechos por tal motivo?
10. ¿Qué razones legales puede alegar una empresa para declarar un Expediente de Regulación de Empleo?
11. ¿Qué diferencia hay entre un despido disciplinario y otro por causas objetivas?
12. ¿Qué es la impugnación de un despido? ¿Quién la realiza?
13. Al impugnar un despido, el trabajador, ¿debe acudir inmediatamente al juzgado?
14. ¿Qué es el SMAC?
15. ¿Qué 3 dictámenes puede dar un juez de lo Social ante una demanda por despido?
16. ¿Qué es el finiquito?
17. ¿Qué cantidades pecuniarias debe incluir un finiquito?
18. ¿Debe estar siempre el trabajador de acuerdo con el finiquito que le da la empresa?

### ACTIVIDADES 2.4

En *Megas & Olé*, la empresa de Pedro, el personal no está tranquilo. La empresa funcionaba tan bien, que ha sido comprada a sus dueños por una gran multinacional coreana, que se está expandiendo por Europa.

Los nuevos dueños han decidido que, exteriormente, no cambie nada; es decir, *Megas & Olé* continúa con su nombre y logo. Pero internamente, hay cambios, y no pocos, en personal. Concretamente:

- Luis, Un economista que estaba en administración, ha sido trasladado a los almacenes, con la correspondiente bajada de categoría y sueldo.
- A una de las secretarias, Andrea, la han trasladado definitivamente a otra empresa del grupo en Zaragoza, con las mismas funciones y la misma categoría profesional. La empresa le ha ofrecido el que pueda residir gratuita y temporalmente, hasta que se instale mejor, en unas habitaciones de la propia empresa, en la misma oficina, que se suelen destinar a los ejecutivos que van por unos días.
- A dos trabajadores del almacén, Pablo y Álvaro, les han despedido, alegando razones organizativas: Luis, el economista, con más antigüedad en la empresa, trabaja ahora en el almacén y no se necesita más personal.

La empresa ha amenazado con un ERE si la plantilla no acepta los nuevos cambios.

Los trabajadores están preocupados, no saben muy bien qué hacer.

- Luis está resignado, y ha decidido no hacer nada.
- Andrea quiere acudir al SMAC para resolver su situación.
- Álvaro quiere ir directamente a los tribunales, al juzgado de lo Administrativo a plantear una demanda por despido improcedente.
- Pablo acepta el despido, pero no está de acuerdo con el finiquito y decide ir al SMAC con Andrea.

Pedro, como representante de los trabajadores que era en su antigua empresa, está más versado que sus compañeros en estos temas, y no ve claro algunas decisiones, ni de la empresa ni de sus compañeros, pero no está totalmente seguro de sus conclusiones. ¿Tú qué le dirías?

*Después de haber leído el texto, señala todos los puntos que no se ajusten a lo aprendido, o quieras comentar, explica por qué, y propón alternativas razonadas.*