

## 5 MODIFICACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

### 1. Modificaciones del Contrato de Trabajo

A lo largo de la relación laboral, pueden producirse cambios en las condiciones pactadas inicialmente. La guía distingue tres tipos principales:

#### A. Movilidad Funcional

Se refiere al cambio de las funciones habituales del trabajador dentro de la empresa. Debe realizarse respetando las titulaciones académicas y la dignidad del trabajador.

- Funciones distintas al grupo profesional: Solo es posible por razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible.
- Funciones superiores: Si se realizan por más de seis meses en un año u ocho meses en dos años, el trabajador puede reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante, además de la diferencia salarial.
- Retribución: El trabajador tiene derecho al salario de las funciones que efectivamente realice, salvo si son inferiores, en cuyo caso mantiene su salario de origen.

#### B. Movilidad Geográfica

Ocurre cuando el traslado a otro centro de trabajo exige un cambio de residencia.

- Traslados (Definitivos): Se consideran así cuando el desplazamiento supera los 12 meses en un periodo de 3 años. El trabajador puede aceptar el traslado (con compensación de gastos), extinguir el contrato (con indemnización de 20 días por año) o impugnar la decisión judicialmente.
- Desplazamientos (Temporales): Son inferiores a 12 meses en 3 años. El trabajador debe ser preavisado con al menos 5 días de antelación si el desplazamiento supera los 3 meses.

#### C. Modificaciones Sustanciales de las Condiciones de Trabajo (MSCT)

La empresa puede cambiar jornada, horario, sistema de remuneración o funciones (si exceden la movilidad funcional) alegando razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- Individuales: Notificación con 15 días de antelación.
- Colectivas: Requieren un periodo de consultas previo con los representantes de los trabajadores de máximo 15 días.

## 2. Suspensión del Contrato de Trabajo

La suspensión interrumpe temporalmente la prestación de servicios y el pago del salario, pero mantiene vivo el vínculo contractual y el derecho a la reserva del puesto.

- **Causas comunes:** Mutuo acuerdo, causas consignadas en el contrato, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, adopción, riesgo durante el embarazo, ejercicio de cargo público o huelga.
- **ERTE (Causas ETOP o Fuerza Mayor):** La empresa puede suspender contratos o reducir la jornada (entre un 10% y un 70%) por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Requiere un periodo de consultas y comunicación a la autoridad laboral.
- **Mecanismo RED:** Es un instrumento de flexibilidad que permite a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos en modalidades cíclicas o sectoriales para estabilizar el empleo.

## 3. Excedencias

Existen distintos regímenes de excedencia que afectan de forma diferente a la reserva del puesto:

- **Forzosa:** Por designación para cargo público. Da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad.
- **Voluntaria:** Para trabajadores con al menos un año de antigüedad. No hay reserva de puesto, sino un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría.
- **Para cuidado de familiares:** Hasta 3 años para el cuidado de cada hijo y hasta 2 años para familiares hasta el segundo grado que no puedan valerse por sí mismos. Durante el primer año hay reserva del puesto de trabajo (ampliable en familias numerosas).

## 4. Extinción del Contrato de Trabajo

Es la finalización definitiva de la relación laboral. Las causas son variadas:

### A. Por Voluntad de las Partes

- **Mutuo acuerdo:** Finalización pactada.
- **Dimisión del trabajador:** Requiere el preaviso que señale el convenio o la costumbre. No genera derecho a indemnización ni a desempleo.

- **Expiración del tiempo:** Fin del contrato temporal. Da derecho a una indemnización de 12 días por año de servicio (salvo en contratos formativos o de sustitución).

### **B. Por Voluntad del Trabajador (Causa Justificada)**

El trabajador puede solicitar la extinción judicial con las indemnizaciones del despido improcedente ante incumplimientos graves del empresario, como retrasos continuados en el pago del salario o modificaciones sustanciales que menoscaben su dignidad.

### **C. Por Causas Objetivas**

Incluye la ineptitud del trabajador, la falta de adaptación a cambios técnicos, o causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (cuando el número de afectados es inferior al del despido colectivo).

- **Procedimiento:** Preaviso de 15 días e indemnización de 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades.

### **D. Despido Colectivo (ERE)**

Se produce cuando la extinción por causas ETOP afecta, en un periodo de 90 días, a un número significativo de trabajadores (ej. 10 trabajadores en empresas de menos de 100). Requiere un periodo de consultas previo con los representantes legales.

### **E. Despido Disciplinario**

Basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador (faltas de asistencia, indisciplina, ofensas, embriaguez, acoso, etc.). No da derecho a indemnización.

## **5. Calificación Judicial del Despido**

Si el trabajador impugna el despido, el juez puede declararlo:

- **Procedente:** Si se acreditan las causas. No hay indemnización adicional en el disciplinario.
- **Improcedente:** Si no se prueban las causas o no se cumplen los requisitos formales. El empresario debe elegir entre readmisión o pagar una indemnización de 33 días por año (con límites según la fecha de antigüedad).
- **Nulo:** Si se basa en causas discriminatorias o viola derechos fundamentales (como el despido durante el embarazo o tras el nacimiento de un hijo sin causa justificada). Conlleva la readmisión inmediata y el abono de los salarios de tramitación.