

## **UNITAT DE TREBALL 4 –MODIFICACIÓ, SUSPENSIÓ I EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL.**

Commentaire [DA1] : UNIT  
AT DE TREBALL 4

### **1.- Modificació del contracte de treball.**

En el contracte de treball s'especifiquen les condicions de la prestació de treball: contingut de la prestació (determinat per la classificació professional), lloc de treball, duració de la jornada, horari... o obstant això, existeixen circumstàncies en las que les condicions del contracte pot modificar-se.

#### **1.1.- Mobilitat laboral.**

El treballador/a pot ser sotmès/a a *mobilitat* de tipus *funcional* (funcions diferents a aquelles per las quals se li ha contractat) i a *mobilitat geogràfica* (desenvolupar el seu treball en centres de treball diferent a aquell per el qual se'l va contractar).

La mobilitat funcional ha de efectuar-se sense menyscapte de la dignitat del treballador (respectant el seu dret a la no discriminació, honor...), sense perjudici de la seva formació i promoció professional i el seu dret al salari de categoria superior.

<b>Mobilitat funcional</b>	<b>Causes</b>
Dintre del grup professional o de categoria professional equivalent.	La Llei no exigeix causa justificativa per realitzar aquesta mobilitat.
Fora del grup professional o entre categoria no equivalent.	Han de existir raons tècniques o organitzatives que justifiquin la mobilitat, i produir-se per el temps imprescindible. Si el canvi és a una categoria inferior, requereix que existeixin raons peremptòries i imprevisibles.
Mobilitat extraordinària	La mobilitat sobrepassa els supòsits analitzats anteriorment. A de portar-se a efecte conforme al procediment establert per les modificacions substancials de les condicions del contracte, o per acord entre les parts.

Mobilitat geogràfica	Característiques	Opcions del treballador
Traslats	<p><b>Concepte:</b> trasllat definitiu del treballador a un altre centre de treball, que li exigeix un canvi de residència.</p> <p><b>Causa:</b> Han de existir raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que el justifiqui (igual que amb els desplaçaments).</p> <p><b>Procediments:</b> comunicar el trasllat al treballador, i als seus representants legals, amb un termini de avís previ mínim de 30 dies a la data d'efectivitat del trasllat.</p> <p>Si es tracta d'un trasllat col·lectiu, ha d'obrir-se prèviament un període de consulta amb els representants legals.</p>	<p>a) Acceptar el trasllat, percebent una compensació per despeses, que inclouen el propis i els de la família.</p> <p>b) Traslladar-se i recórrer la decisió empresarial davant el jutjat de lo Social competent.</p> <p>c) Extingir el contracte, amb una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 12 mensualitats.</p>
Desplaçaments	<p><b>Concepte:</b> Traslats temporals del treballador a un altre centre de treball (si el treball excedeix de 12 mesos dintre d'un període de 3 anys, es considera trasllat).</p> <p><b>Procediments:</b> Ha de comunicar-se el desplaçament al treballador, amb antelació suficient, que no podrà ser inferior a 5 dies laborables si el desplaçament es superior a 3 mesos.</p>	<p>b) Acceptar el desplaçament, percebent les despeses de viatge i dietes. Tindrà dret a un permís de 4 dies laborals en el seu domicili d'origen per cada 3 mesos de desplaçament (les despeses de viatge els assumeix l'empresa).</p> <p>c) Desplaçar-se i recórrer, igual que els trasllats.</p>

### 1.2.- Modificacions substancials de les condicions de treball.

Quan existeixen raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que el justifiquen, l'empresa pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball considerant-se aquestes les que afectin a les següents matèries: jornada de treball, horari, règim de treball a torn, sistemes de remuneració, sistemes de treball i rendiment, i funcions en la mobilitat extraordinària. El procediment que s'ha de seguir és el mateix que per als trasllats.

Si les modificacions afecten a la jornada, horari o règim de treball nocturn, el treballador perjudicat pot extingir el contracte de treball amb una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 9 mensualitats.

### 2.- Suspensió del contracte de treball.

Existeixen situacions en les que s'interrompen les obligacions derivades del contracte: el treballador no treballa i l'empresari no li paga. En aquestes situacions, es produeix la *suspensió del contracte*, si bé, quan desapareix la causa de la suspensió, el treballador es reincorpora al seu lloc de treball generant-se de nou les obligacions derivades del contracte.

## 2.1.- Efectes i causes de la suspensió.

Els **efectes** de la suspensió són la desaparició temporal de les obligacions del treballadors i remuneració del treball i el dret a la reincorporació al lloc de treball reservat. Les **causes** de la suspensió es detallen a continuació:

Causas de la suspensió.	
a)	<b>Acord d'en dues parts.</b>
b)	<b>Les consignades</b> vàlidament en el <b>contracte</b> .
c)	<b>Incapacitat temporal</b> del treballadors. Situació en la que per malaltia o accident, el treballador es troba incapacitat temporalment per desenvolupar el seu treball.
d)	<b>Maternitat, risc durant l'embaràs</b> de la dona treballadora i <b>adopció o acolliment de menors de 6 anys.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el cas de maternitat (part) la suspensió durarà 16 setmanes (en els parts múltiples s'amplia a dos setmanes més per cada fill a partir del 2n.). El període de suspensió es distribuirà a opció de l'interessada/t, sempre que al menys 6 setmanes siguin immediatament posterior al part.</li> <li>• En els supòsit d'<b>adopció</b> o <b>acolliment</b> la suspensió durarà igual que en la <b>maternitat</b>. En el supòsit de <b>risc durant l'embaràs</b>, durarà com a màxim fins que es produeixi el part.</li> </ul>
e)	Compliment del <b>servei militar</b> o de la prestació <b>social substitutòria</b> .
f)	<b>Exercici de càrrec públic</b> representatiu o sindical de l'àmbit provincial o superior. Aquest dona dret a una <b>excedència forçosa</b> , que analitzarem en el següent subapartat.
g)	<b>Privació de llibertat</b> del treballador, mentre no existeix sentència condemnatòria. Un cop existeixi la sentència condemnatòria, l'empresari pot procedir a acomiadar el treballador per faltes reiterades d'assistència al treball.
h)	<b>Suspensió de treball i sou</b> , per raons disciplinàries.
i)	<b>Força major</b> temporal o causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Es necessita l'autorització de l'Administració Laboral.
j)	Per l'exercici del <b>dret de vaga</b> .
k)	<b>Tancament legal</b> de l'empresa.

En les suspensions basades en les causes e) i f) el treballador haurà de reincorporar-se en un termini màxim de 30 dies naturals a partir del cessament de servei, càrrec o funció.

En aquests contractes de treball (obra o servei, interinitat, eventual, en pràctiques i per a la formació), pot donar-se el cas de que la causa de suspensió no interrompi la duració d'aquest. El contracte haurà d'especificar l'opció desitjada.

## 2.2.- L'excèdència.

Un cas especial de suspensió de treball és l'excèdència. En la situació d'excèdència es lliura al treballador de l'obligació de prestar serveis i a l'empresari a remunerar-lo.

Per regla general, en la **suspensió de contracte** es **reserva** el lloc de treball, en canvi en la majoria de casos de **l'excèdència no es reserva**. Vegem diferents tipus d'excèdència.

Excèdència forçosa	
<b>Motiu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per designació o elecció de càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.</li> <li>• Per exercir funcions sindicals d'àmbit provincial o superior.</li> </ul>
<b>Duració</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentre dura l'exercici del càrrec representatiu.</li> </ul>
<b>Implicacions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El període d'excèdència computa als efectes d'antiguitat. Reserva del lloc de treball.</li> </ul>

Excèdència voluntària	
<b>Motiu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necessitat del treballador i de forma voluntària.</li> </ul>
<b>Duració</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Els treballadors amb una antiguitat en l'empresa de al menys un any tenen dret a un termini no menor a dos anys ni superior a cinc.</li> <li>• Es pot tornar a exercir aquests dret si han transcorregut quatre anys des de la fi de l'anterior excèdència.</li> </ul>
<b>Implicacions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El període d'excèdència no computarà als efectes d'antiguitat.</li> <li>• No genera dret a reserva del lloc de treball. Només té dret preferent sobre les vacants d'igual o similar categoria a la seva que es produeixin a l'empresa.</li> </ul>

Excèdència per tenir cura d'un familiar.	
<b>Motiu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per atendre i tenir cura de cada fill, per naturalesa o per adopció, o en els supòsits d'acolliment.</li> <li>• Per atendre i tenir cura d'un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pot valer-se per sí mateix, i no desenvolupi cap activitat retribuïda.</li> </ul>
<b>Duració</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fills, fins a 3 anys des de el seu naixement, adopció o acolliment.</li> <li>• Familiar, la duració no pot ser superior a 1 any.</li> </ul>
<b>Implicacions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computa als efectes d'antiguitat.</li> <li>• Té dret a la assistència a cursos de Formació Professional, cursos que participarà per convocatòria de l'empresari, especialment en cas de reincorporació.</li> <li>• Durant el primer any es reserva el lloc de treball. Passat l'esmentat termini, només té dret a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.</li> </ul>

### 3.- Extinció del contracte de treball

L'extinció del contracte de treball suposa que aquest deixa d'existir, cessant definitivament les obligacions de les parts.

#### 3.1.- Causes d'extinció del contracte.

El contracte de treball es pot extingir per causes molt diferents: *compliment de la seva duració, per voluntat del treballador, per voluntat de l'empresari, per causes alienes a les parts...*

- **Compliment de la seva duració.** Pot venir determinat pel compliment del termini establert, per la realització de l'obra o servei o per la incorporació del substituït.
- **Extinció del contracte per voluntat del treballador.** És el treballador qui decideix donar per acabada la relació laboral, bé per incompliment de l'empresari, o sense que existeixi causa aparent alguna.

Causa	Característiques	Conseqüències
<b>Dimissió</b>	El treballador amb avis previ al seu cessament, que no necessita basar-se en cap causa, amb l'antelació fixada en el conveni col·lectiu o segon la costum del lloc (si no indicà res serà de 15 dies).	S'extingeix el contracte, sense generar dret a indemnització.
<b>Abandonament</b>	El treballador deixa d'acudir al treball, amb intenció d'extingir el contracte, sense avis previ.	L'empresari pot demanar danys i perjudicis.
<b>Per Incompliments greus de l'empresari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificacions substancials que perjudiquin la formació professional o la dignitat del treballador.</li> <li>• La falta de pagament o retards continuats de l'abonament del salari pactat.</li> <li>• Qualsevol altre incompliment greu de les obligacions per part de l'empresari.</li> </ul>	El treballador té dret a una indemnització de 45 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 42 mensualitats.

- **Extinció del contracte per voluntat de l'empresari.** En aquest supòsit és l'empresari qui decideix donar per acabada la relació laboral, i ho fa emparant-se en diverses causes, certes o aparents: causes *disciplinàries* o causes *objectives*. Tècnicament estem davant el que es coneix com acomiadament, es poden distingir els següents:

- **L'acomiadament disciplinari.** Es basa en incompliments del treballador, que possibiliten que l'empresari trenqui la relació laboral sense que es generin dret a indemnització del treballador

Causa d'acomiadament disciplinari	Requisits
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat al treball.</li> <li>• La indisciplina o desobediència en el treball.</li> <li>• Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa o als familiar que conviuen amb ells.</li> <li>• La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en el desenvolupament del treball.</li> <li>• La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.</li> <li>• L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.</li> </ul>	<p><b>De forma:</b> L'acomiadament haurà de notificar-se <b>per escrit</b> (carta d'acomiadament) al treballador, fent constar els <b>fet concrets</b> que motiven l'acomiadament i la <b>data</b> en la que tindrà efecte.</p> <p><b>De fons:</b> els <b>incompliments</b> dels treballador han de ser <b>greus i culpables.</b></p>

El treballador no conforme amb el seu acomiadament pot impugnar-lo mitjançant demanda per acomiadament davant el Jutjat de lo Social, en el termini de caducitat de 20 dies hàbils des de la recepció de la carta.

Abans d'interposar la demanda, s'ha agut de presentar papereta de conciliació davant l'organisme de mediació, arbitratge i conciliació, essent aquesta sense acord de les parts o sense efecte (per no acudir l'empresari) a l'acte de conciliació.

Qualificació de l'acomiadament disciplinari per part del Jutjat.
<b>Acomiadament procedent.</b> Existeix causa real per l'acomiadament.
<b>Acomiadament improcedent.</b> No queda aprovat degudament l'incompliment culpable o, havent-lo estat, el Jutjat no aprecia gravetat suficient, o no es va respectar el requisit de forma. L'empresa optarà entre readmetre al treballador, o indemnitzar-lo amb 45 dies de salari per any de servei prestat amb un màxim de 42 mensualitats. (En ambdós casos, haurà d'abonar-li els <i>salaris de tramitació</i> ).
<b>Acomiadament nul.</b> La causa real de l'acomiadament és una discriminació prohibida per la Llei, o es produeix amb violació dels dret fonamentals i llibertats públiques del treballador. Quan afecti a treballadors durant la suspensió del contracte per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment, i quan afecti a treballadores embarassades, o treballadores que gaudeixen del permís de lactància o amb reducció de jornada tenir cura de fill o familiar, o treballadors amb excedència per tenir cura de familiars; llevat que el Jutge estimi la procedència de l'acomiadament. L'empresa haurà de readmetre al treballador/a i abonar-li els salaris deixats de percebre.

- **Acomiadament per causes objectives.** No es fonamenta en incompliment culpable del treballador, si no en la concurrència de circumstàncies objectives, que pel fet de mantenir el terminis del contracte resulti danyós per l'empresari.

Causes objectives	Requisits
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ineptitud del treballador coneguda o sobrevinguda amb posterioritat a la seva col·locació.</li> <li>• Falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques del seu lloc de treball.</li> <li>• Faltes d'assistència del treballador, encara que justificades però intermitents, que arribin al 20% de les jornades hàbils en 2 mesos consecutius, o el 25% en 4 mesos discontinus dintre d'un període de 12 mesos. Sempre que l'índex d'absentisme total de la plantilla del centre de treball superi el 5% en aquest període.</li> <li>• Quan existeixi la necessitat d'amortitzar llocs de treball per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, en un nombre inferior a el que estigui establert per l'acomiadament en conveni col·lectiu.</li> </ul>	<p><b>De forma.</b> Al lliurar al treballador la <b>carta d'acomiadament</b> (amb un avis previ de 30 dies), s'ha de posar a la seva disposició una <b>indemnització</b> de 20 dies de salari per any de servei prestat, amb un màxim de 12 mensualitats.</p> <p><b>De fons.</b> Existència acreditada d'alguna de les circumstàncies objectives que permeten l'acomiadament.</p>
<b>Qualificació judicial de l'acomiadament per causes objectives.</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les mateixes que en l'acomiadament disciplinari, però amb peculiaritats en els declarats improcedents o nuls.</li> <li>• <b>Improcedent.</b> Si el treballador es readmès, haurà de retornar la indemnització ja cobrada. Si l'empresari opta per indemnitzar-lo, haurà de descomptar les indemnitzacions ja lliurades.</li> <li>• <b>Nuls.</b> A més del que s'ha vist en el disciplinari, produeixen nul·litat els defectes en els requisits de forma.</li> </ul>	

- **Acomiadaments col·lectius i acomiadaments per força major.** Encara que les causes d'aquests acomiadaments són diferents, tenen en comú el procediment, la quantia de la indemnització, i que si s'efectuen sense autorització de l'autoritat laboral, els acomiadaments seran declarats nuls.

Acomiadaments col·lectius	Acomiadaments per força major.
<p><b>Causes:</b> Es fonamenta en les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, que fan necessària l'amortització dels llocs de treball: de tota la plantilla, quan siguin més de 5 treballadors o quan en un període de 90 dies afecten al nombre de treballadors indicat en la taula 1.</p>	<p><b>Causes:</b> Un fet involuntari, imprevisible o inevitable, que recau sobre una empresa i impedeix la continuació de la prestació laboral.</p> <p>Exemple: Incendis, plagues, inundacions, terratrèmols, guerres, expropiacions, prohibicions administratives.</p>
<p><b>Procediments.</b> Sol·licitud d'autorització a l'autoritat laboral mitjançant tramitació de l'expedient de regulació d'ocupació /en ambdós casos) i obertura simultània d'un període de consulta amb els representants legals dels treballadors (quan es per força major només la mera comunicació).</p>	
<p><b>Indemnitzacions:</b> 20 dies de salari per any de servei, amb el límit de 12 mensualitats.</p>	

**Taula 1.**

<b>Acomiadaments col·lectius.</b>	
<b>Plantilla</b>	<b>Acomiadats</b>
<b>&lt; 100</b>	<b>≥ 10 treballadors</b>
<b>De 100 a 300</b>	<b>≥ 10% de la plantilla</b>
<b>&gt; 300</b>	<b>≥ 30 treballadors</b>

- **Altres causes d'extinció.** El contracte s'extingeixen, a més de per les causes ja estudiades, per la *mort*, *jubilació* o *incapacitat* permanent del treballador o de l'empresari (al menys que els hereus continuïn amb el negoci). Si l'extinció es produeix per mort, jubilació o incapacitat de l'empresari, es genera el dret dels treballadors a una **indemnització de 30 dies de sou**.

### 3.2 La quitança

Al comunicar l'empresari als treballadors la denuncia del contracte o el avís previ de l'extinció d'aquest, o quan l'extinció es produeix per acord entre les part, l'empresari ha de presentar el document de liquidació de havers (la quitança).

Al formar-lo, el treballador declara extingit el contracte i manifesta liquidats els drets que pugessin correspondre-li rera la liquidació del havers deguts.

<b>Conceptes que s'han de liquidar en la quitança</b>	<b>Descomptes que s'han d'aplicar en la quitança</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Import de les percepcions salarials i no salarials corresponents als dies del mes treballats fins la data d'extinció del contracte</li> <li>• Part proporcional de les pagues extraordinàries, corresponents als dies o mesos treballats fins l'extinció.</li> <li>• Import dels dies de vacances no gaudits.</li> <li>• En el seu cas, l'import de la indemnització i/o salaris de tramitació.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cotització a la Seguretat Social sobre conceptes salarials (conforme a les regles sobre determinació de bases).</li> <li>• Retenció a compte de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques (les indemnitzacions estan exemptes pel import legalment establert, no així les quantitats que superin aquest límit).</li> </ul>



**RESUM UNITAT DE TREBALL 4 – MODIFICACIÓ,  
SUSPENSIO I EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL.**

<b>MODIFICACIÓ, SUSPENSIO I EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL</b>		
	Mobilitat funcional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dintre del Grup o categoria professional equivalent</li> <li>• Fora del grup o entre categories no equivalents.</li> <li>• Mobilitat extraordinària</li> </ul>
<b>Modificació</b>	Mobilitat geogràfica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traslats</li> <li>• Desplaçaments</li> </ul>
	Modificació substancial de les condicions de treball	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada de treball</li> <li>• Horari</li> <li>• Règim de treball a torns</li> <li>• Sistema de remuneració</li> <li>• Sistema de treball i rendiment</li> <li>• Funcions en la mobilitat extraordinària</li> </ul>
	Causas i efectes	
<b>Suspensió</b>	L'excèdència	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excèdència forçosa</li> <li>• Excèdència voluntària</li> <li>• Excèdència per atendre a familiars</li> </ul>
	Causas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per compliment de la durada del contracte de treball</li> <li>• Per voluntat del treballador: dimissió, abandonament, incompliment greu de l'empresari.</li> <li>• Per voluntat de l'empresari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acomiadament disciplinari: causa, requisits, qualificació judicial (procedent, improcedents i nuls).</li> <li>- Acomiadament objectiu: causa, requisits, qualificació judicial (procedent, improcedents i nuls).</li> <li>- Acomiadament a col·lectius: causa, procediment i indemnització.</li> <li>- Acomiadament per força major.</li> </ul> </li> <li>• Altres causes: mort, jubilació, incapacitat permanent del treballador o el empresari.</li> </ul>
<b>Extinció</b>	La Quitança	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepte que s'han de liquidar</li> <li>• Descomptes que s'han d'aplicar.</li> </ul>