

FORMACIÓN PROFESIONAL · FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL (TCAE) · UNIDAD 8

Cambios, suspensión y final de la relación

A Sonia le cambian el turno con una carta, Selene tiene un finiquito sobre la mesa y Fátima quiere saber si podrá adaptar su jornada.

PARA EMPEZAR

En esta unidad aprenderás a...

- Distinguir la movilidad funcional, la geográfica y la modificación sustancial.
- Reconocer las causas que suspenden un contrato.
- Diferenciar la adaptación y la reducción de jornada para conciliar.
- Identificar cómo termina una relación de trabajo y sus efectos.
- Interpretar los conceptos de un finiquito antes de firmarlo.
- Saber a quién y en qué plazo reclamar según tu vínculo.

SITUACIÓN DE PARTIDA

«Firmó el recibí y no sabe si puede negarse»

Miércoles 27 de enero de 2027. Kevin, TCAE de Clínica Alameda, cuenta dos historias. A **Sonia**, ocho años de mañana, le han dado una carta: en tres semanas, **turno rotatorio**. **Selene** termina su sustitución el 31 de enero y tiene un **finiquito**: «Si firma, ya no podrá reclamar».

Jueves 28. Fátima, con dos hijos, pregunta: «Si trabajo a turnos, ¿puedo pedir que me lo adapten?». Leonor: «Depende de tu vínculo».

❓ ¿Crees que una empresa puede cambiarte el turno sin tu acuerdo? ¿Por qué?

❓ ¿Qué diferencia hay entre estar de baja y que termine tu contrato?

❓ ¿Qué debería mirar Selene en el finiquito antes de firmarlo?

❓ Si tuvieras que cuidar de alguien, ¿qué cambio de horario te ayudaría?

MAPA DE LA UNIDAD

Lo que vamos a ver

8.1 Cuando cambian las condiciones

8.2 Suspensión del contrato

8.3 Conciliar con turnos

8.4 El final de la relación

8.5 Reclamar según el vínculo

Tres cambios, tres reglas

La empresa organiza el trabajo y puede cambiar cosas, pero con causa, aviso y límites. Aquí, el **contrato laboral** (ET).

🔁

Movilidad funcional

Cambian tus **tareas** dentro de tu grupo profesional, si tienes la titulación y se respeta tu dignidad.

📍

Movilidad geográfica

Cambias de **lugar**: el **traslado** es definitivo y exige cambiar de residencia; el **desplazamiento** es temporal.

⏰

Modificación sustancial

Cambian tus **condiciones**: jornada, horario, **régimen de turnos**, remuneración o funciones.

CLAVE

Pasar de turno fijo de mañana a rotatorio, como a Sonia, es una **modificación sustancial**.

Qué aviso hay y qué puedes hacer

CAMBIO	EJEMPLO TCAE	AVISO	SI NO ESTÁS DE ACUERDO
Movilidad funcional	De hospitalización a apoyo en consultas, mismo grupo	Sin plazo fijo	Reclamar si no respeta tu título o tu grupo
Traslado	A otro centro de la empresa en otra ciudad	30 días	Aceptar, extinguir con indemnización o reclamar
Modificación sustancial	De turno fijo de mañana a rotatorio	15 días	Aceptar, impugnar en 20 días hábiles o extinguir si te perjudica

Funciones de un grupo superior más de seis meses en un año, u ocho en dos: puedes pedir el ascenso. De uno inferior: solo por urgencia y con tu retribución.

CLAVE

Si la modificación te perjudica, puedes extinguir el contrato con **20 días de salario por año**, con un máximo de **nueve meses**.

Firmar el recibí no es estar de acuerdo


Natalia

Sonia, te entrego esta carta: desde el lunes 15 de febrero pasas a turno rotatorio. Fírmame el recibí, por favor.

Llevo ocho años de mañana… Firmo que la he recibido hoy, lunes 25 de enero.


Sonia


Sonia

Kevin, ¿puedo negarme? ¿Tienen que avisarme con más tiempo?

Es una modificación sustancial: aviso mínimo de 15 días. Del 25/01 al 15/02 hay 21. Y si te perjudica, puedes impugnarla o extinguir.


Kevin

CLAVE

El «recibí» solo acredita la fecha de entrega: desde ahí se cuentan el aviso y el plazo para reclamar.

Quince días antes de aplicarla

⚖️

Un cambio sustancial individual se te notifica a ti y a tus representantes antes de aplicarlo, «con una antelación mínima de quince días».

ET (RDLeg 2/2015), art. 41.3 · consulta la versión vigente en el BOE

SUJETO OBLIGADO

La empresa que modifica las condiciones de un contrato laboral, como Clínica Alameda con Sonia.

NO OBLIGA A…

Al personal estatutario: su nombramiento no se rige por el ET (8.5).

CLAVE

Sonia: carta el lunes 25/01/2027, cambio el lunes 15/02/2027 → **21 días**: se respeta el aviso mínimo.

El contrato se para, pero sigue vivo

Dejas de trabajar y la empresa deja de pagarte el salario; casi siempre vuelves a tu puesto. A menudo cobras una prestación de la Seguridad Social (unidad 9).

CAUSA	QUÉ ES	EJEMPLO TCAE
Incapacidad temporal (la «baja»)	Una enfermedad o un accidente te impide trabajar un tiempo	Se lesiona el hombro y no puede movilizar residentes
Nacimiento y cuidado de menor	Permiso de cada progenitor, con semanas obligatorias tras el parto	Un TCAE de la central de esterilización tiene una hija
Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural	El puesto tiene un riesgo y no puede adaptarse ni cambiarse por otro compatible	Una TCAE de noche en una residencia, con movilizaciones frecuentes
Excedencia	La pides tú (voluntaria o por cuidado) o se debe a un cargo público (forzosa)	Una auxiliar de clínica dental pide un año para cuidar de su padre

Suspender es el último paso

1

Comunica

La trabajadora decide cuándo comunicar su embarazo; sin esa comunicación la protección no se activa.

→

2

Evaluar

La empresa evalúa los riesgos del puesto, con el servicio de prevención.

→

3

Adaptar

Si hay riesgo, adapta las condiciones o el turno.

→

4

Otro puesto

Si no es posible, ofrece otro puesto compatible.

→

5

Suspender

Solo si tampoco lo hay, se suspende el contrato, con reserva de puesto.

CLAVE

Ley 31/1995, art. 26, para **todos los vínculos**. Es un dato de salud: nadie más necesita conocer el motivo.

Pedir un tiempo fuera del trabajo



Voluntaria

Exige **al menos un año** de antigüedad. No reserva tu puesto: solo te da preferencia para volver a una vacante.



Por cuidado de un hijo o un familiar

Reserva tu puesto **el primer año**.



Forzosa

Se debe a un cargo público.



Tu convenio

Puede mejorar lo que dice el ET. El personal estatutario tiene sus propias «situaciones» (Ley 55/2003): consulta tu servicio de salud.

CLAVE

Con 8 meses en Puerto Viejo, la auxiliar de clínica dental **no** puede pedir la voluntaria: le falta antigüedad.

Adaptar no es reducir



Adaptar la jornada

Mismas horas, otra distribución (por ejemplo, turno fijo de mañana). Con hijos, hasta que cumplan 12 años. Se pide y se negocia: hasta 15 días y respuesta por escrito.

VS



Reducir la jornada

Menos horas, entre un octavo y la mitad, con el salario reducido en proporción. Es un derecho con un menor de 12 años a tu cuidado; eliges la franja dentro de tu jornada.

CLAVE

Fátima quiere trabajar solo de mañana **sin cobrar menos**: debe pedir una **adaptación**.

Cuatro diferencias que importan

	ADAPTACIÓN	REDUCCIÓN
Horas	Las mismas	Menos (de 1/8 a 1/2)
Salario	El mismo	Baja en proporción
¿Es automática?	No: se pide y se negocia	Es un derecho; eliges la franja dentro de tu jornada
Ejemplo	Turno fijo de mañana en vez de rotatorio	De 8:00 a 12:30 dentro del turno de mañana

CLAVE

Pide siempre **por escrito**, con fecha, y guarda la respuesta: si hay desacuerdo, el plazo para reclamar empieza con ella.

Una adaptación bien pedida



Pide por escrito

Sheila alterna mañanas y tardes y tiene una hija de 4 años: solicita turno fijo de mañana.



Negociación

La directora abre la negociación (hasta 15 días si el convenio no lo regula).



Respuesta escrita

Le propone mañanas de lunes a viernes y una tarde cada dos semanas.



Acepta y guarda

Sheila acepta la propuesta y guarda los dos escritos.

CLAVE

La empresa puede aceptar, proponer una alternativa o denegar con razones objetivas. Puedes volver a tu jornada anterior al terminar el periodo acordado.

🙋 PREGUNTA PARA LA CLASE

Fátima, en el futuro, trabaja en Clínica Alameda en turno rotatorio y quiere trabajar solo de mañana sin cobrar menos. ¿Qué debe pedir?

A Una reducción de jornada de un octavo

B Una adaptación de jornada (ET, art. 34.8)

C Una excedencia por cuidado de hijos

✔ Mismas horas con otra distribución: es una adaptación, que se pide por escrito y se negocia. La reducción bajaría su salario y la excedencia suspende el contrato.

Cómo termina decide qué cobras

CÓMO TERMINA	INDEMNIZACIÓN LEGAL MÍNIMA	EJEMPLO TCAE
Dimisión	No	Una TCAE se va a otra residencia
Fin de contrato temporal	12 días por año; **no** en los formativos ni en el de sustitución	Termina un contrato de verano en una residencia privada
Fin de la sustitución	No	Vuelve la titular a la que sustituía Selene
Despido objetivo	20 días por año, máximo 12 mensualidades	Una clínica cierra una unidad por causas económicas
Despido disciplinario	Procedente: no. Improcedente: 33 días por año (máx. 24) o readmisión	Faltas graves de asistencia, según el convenio

CLAVE

El despido se comunica **por escrito**, con los hechos o la causa y la fecha de efectos. Un juzgado decide si es procedente, improcedente o nulo.

Días por año × años × salario diario

días por año × años × salario diario		
Simón · fin de temporal (6 meses)	12 × 0,5 × 50,00 €	**300,00 €**
Sonia · extingue por la modificación (8 años)	20 × 8 × 51,82 €	**8.291,20 €**
Tope de Sonia · nueve meses	51,82 € × 30 × 9	**13.991,40 €**
Selene · fin de la sustitución	Excluida por el ET	**0,00 €**

Salarios diarios: datos del ejemplo. Sonia no llega al tope. Antes de multiplicar, pregunta **por qué termina**.

Lo que te deben al terminar



Salario pendiente

Los días trabajados que aún no has cobrado.



Pagas extra no prorrateadas

La parte generada y no cobrada.



Vacaciones no disfrutadas

Las generadas y no disfrutadas se pagan; no se pierden.



Indemnización

Solo si corresponde, según cómo termina.

CLAVE

Comprueba cada línea. Si no estás de acuerdo, firma **«recibí, no conforme»** con la fecha y puedes pedir que esté un representante de los trabajadores.

Lo que se oye en el control de enfermería

Pulsa cada tarjeta para ver la respuesta.

«Si firmo el finiquito, ya no puedo reclamar nada»

BULO

Firmar no borra los derechos que te da la ley: no puedes renunciar a ellos (ET, art. 3.5). Puedes firmar «recibí, no conforme» y reclamar en plazo.

«Por ser temporal, a Selene le tocan 12 días por año»

BULO

El ET excluye la indemnización en el contrato de sustitución.

«Firmar “recibí, no conforme” ya es reclamar»

BULO

Deja constancia de tu desacuerdo, pero no sustituye la reclamación en plazo.

«Las vacaciones no disfrutadas se cobran al terminar»

REALIDAD

Van en la liquidación: Selene cobra 6 días.

Primero, la fecha

Habla con tu responsable y la representación del personal y reclama por escrito: hablar **no detiene** los plazos.

VÍNCULO	VÍA	PLAZO
Laboral privado	Papeleta de conciliación y juzgado de lo social (la modificación sustancial y la adaptación van directas al juzgado)	Despido o fin de contrato: **20 días hábiles**. Cantidades: **1 año**
Estatutario	Recurso administrativo y juzgado de lo contencioso-administrativo	El que indique el **pie de recursos**; el contencioso, con carácter general, dos meses
Laboral de una Administración	Juzgado de lo social, sin papeleta	Despido: 20 días hábiles; mira si la comunicación pide un trámite previo

CLAVE

La **Inspección de Trabajo** investiga y puede sancionar, pero no anula un despido ni te paga lo que te deben.

Cada plazo tiene su fuente

25/01/2027

Carta de Sonia

Notificación de la modificación sustancial.

15/02/2027

Turno rotatorio

21 días después: aviso cumplido (ET, art. 41.3).

16/02/2027

Cese de Matilde

Resolución: vuelve la persona sustituida el 01/03.

22/02/2027

Fin del plazo de Sonia

20 días hábiles desde el martes 26/01, sin festivos.

16/03/2027

Fin de la alzada

Un mes desde la notificación, según el pie de recursos.

CLAVE

Los días hábiles no cuentan sábados, domingos ni festivos, y se empieza a contar el día siguiente.

🙋 PREGUNTA PARA LA CLASE

Matilde, estatutaria sustituta del Hospital Las Acacias, recibe la resolución de cese. ¿Qué debe leer para saber cómo reclamar?

A El pie de recursos de la resolución

B El artículo del ET sobre el despido

C La web del servicio de mediación, para presentar la papeleta

✔ El cese estatutario no se rige por el ET: se comunica con una resolución administrativa cuyo pie de recursos dice qué recurso cabe, ante quién y en qué plazo (aquí, alzada en un mes).

CASO RESUELTO · PASO A PASO

El finiquito de una sustitución



Selene Urquijo Mora · TCAE, Clínica Alameda

Sustitución del 01/10/2026 al 31/01/2027. II Convenio (ficticio): salario base 1.295,00 €/mes; festivo trabajado 32,00 €; 30 días de vacaciones. Caso ficticio.

1. **Vínculo.** Contrato laboral privado de sustitución: ET y convenio C1.
2. **Por qué termina.** Vuelve la titular el 01/02/2027. Sin indemnización legal ni preaviso de 15 días (no supera un año).
3. **Conceptos.** Salario de enero, festivo del 06/01, parte de la paga de junio y vacaciones no disfrutadas.
4. **Calcula cada línea.** 1.295,00 + 32,00 + 215,83 (1.295 ÷ 6) + 259,00 (10 días generados − 4 disfrutados = 6 × 1.295,00 ÷ 30).
5. **Antes de firmar.** Puede pedir un representante; si algo no cuadra, «recibí, no conforme» y reclamar la cantidad en un año.

✔ **Total bruto: 1.801,83 €. La paga de diciembre (647,50 €) ya la cobró: no debe aparecer.**

REPASO

Ideas clave

- La empresa puede cambiar tus tareas, tu lugar o tus condiciones, pero con causa, aviso y límites.
- Pasar de turno fijo a rotatorio es una modificación sustancial: 15 días de aviso como mínimo (ET, art. 41.3).
- Suspender no es terminar: el contrato se para y casi siempre vuelves a tu puesto.
- Riesgo durante el embarazo: primero adaptar, después otro puesto y solo al final suspender (Ley 31/1995, art. 26).
- Adaptar es otro horario con las mismas horas; reducir es trabajar menos y cobrar menos.
- Cómo termina la relación decide la indemnización: la sustitución no la tiene; el temporal ordinario, 12 días por año.
- Firmar el finiquito no es renunciar a tus derechos: «recibí, no conforme» y reclamación en plazo.
- Tu vínculo decide la vía y el plazo: 20 días hábiles en lo laboral; el pie de recursos en lo estatutario.



¡Ahora te toca a ti!

Repasa, practica y comprueba lo que has aprendido.

📝 **Resumen**

✅ **Test**

👆 **Interactivos**

Libro, presentaciones, resúmenes y tests gratis en **josesande.com**