



FORMACIÓN PROFESIONAL · IPE I · UNIDAD 8

Cambios y fin de la relación laboral

Cuándo puede cambiar tu contrato, cómo termina y qué te corresponde en cada caso.

En esta unidad **aprenderás a...**



Reconocer cuándo puede la empresa cambiar tus funciones, tu lugar o tus condiciones.



Distinguir las situaciones que suspenden el contrato.



Conocer cómo termina un contrato y qué te corresponde.



Distinguir los tipos de despido y sus consecuencias.



Revisar y calcular un finiquito antes de firmarlo.



Saber a quién acudir y en qué plazo.

Dos cartas en un lunes

Hugo lleva 4 años y medio como técnico instalador. Un lunes le entregan una carta: cierran su delegación y lo trasladan **a 300 km en 30 días**. «*Si no te interesa, ya sabes.*»

Su compañera Inés sale con otra carta: un despido «por bajo rendimiento», **sin fechas ni hechos**. Le piden que firme el finiquito «para cobrar antes».

? ¿Puede tu empresa cambiarte de puesto, horario o ciudad sin preguntarte?

? ¿Qué diferencia hay entre estar de baja y estar despedido?

? ¿Qué crees que incluye el finiquito?

? Si te despiden y no estás de acuerdo, ¿a quién acudes?

Lo que vamos a ver

8.1 Cuando cambian tus condiciones

8.2 La suspensión del contrato

8.3 Cómo termina un contrato

8.4 El despido

8.5 El finiquito

8.6 Cómo defender tus derechos

Cuatro **cambios** posibles

CAMBIO	EJEMPLO	AVISO	SI NO ESTÁS DE ACUERDO
Movilidad funcional	De recepción a facturación	Sin plazo fijo	Reclamar salario superior o ascenso
Traslado	Para siempre a otra ciudad	30 días	Extinguir con 20 días/año (máx. 12 meses) o reclamar
Desplazamiento	4 meses en otra provincia	5 días laborables	Reclamar; más de 12 meses en 3 años = traslado
Modificación sustancial	De mañana a turnos rotativos	15 días	Si te perjudica, extinguir con 20 días/año (máx. 9) o reclamar

CLAVE

Para reclamar contra un traslado o una modificación sustancial tienes 20 días hábiles.

El contrato se **para** sin romperse

CAUSA	QUÉ ES	QUÉ COBRAS
Incapacidad temporal	Enfermedad o accidente que te impide trabajar	Prestación por IT
Nacimiento	19 semanas por progenitor	100 % de la base reguladora
Riesgo en embarazo o lactancia	Puesto peligroso sin alternativa	Prestación por riesgo
ERTE	Causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o fuerza mayor	Paro, si cumples requisitos
Excedencia	La pides tú o un cargo público	Nada

Tres tipos de **excedencia**



Voluntaria

Con 1 año en la empresa; de 4 meses a 5 años. Sin reserva: preferencia para volver.



Cuidado de familiares

Hijos hasta 3 años; familiares hasta 2. Puesto reservado el primer año. Cuenta para la antigüedad.



Forzosa

Por un cargo público. Te guardan el puesto.

Según la causa, qué te corresponde

CAUSA	INDEMNIZACIÓN	¿PARO?
Dimisión	No	No
Mutuo acuerdo	No hay legal; puede pactarse	No
Fin de temporal	12 días/año (no formativos ni sustitución)	Sí
Traslado o modificación no aceptados	20 días/año (máx. 12 o 9)	Sí
Incumplimiento grave de la empresa	33 días/año (máx. 24)	Sí
Despido objetivo o colectivo	20 días/año (máx. 12)	Sí
Despido improcedente	33 días/año (máx. 24) o readmisión	Sí

CLAVE

Si dimites, respeta el preaviso del convenio (suele ser de 15 días).

Tres tipos según la causa



Disciplinario

Incumplimiento grave y culpable: faltas, indisciplina, ofensas, acoso... Carta con hechos y fecha. Si es procedente, sin indemnización.



Objetivo

Ineptitud, falta de adaptación, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. 20 días/año, 15 días de preaviso y 6 h semanales para buscar empleo.



Colectivo

Mismas causas, afectando en 90 días a 10 (empresas <100), al 10 % (100-299) o a 30 (300 o más). Periodo de consultas.

Si reclamas, el juez decide

CALIFICACIÓN	CUÁNDO	CONSECUENCIA
Procedente	La empresa prueba la causa y cumple la forma	Disciplinario: sin indemnización. Objetivo: te quedas los 20 días
Improcedente	No prueba la causa o falla la forma (despido de palabra)	La empresa elige en 5 días: readmisión con salarios o 33 días/año (máx. 24)
Nulo	Discriminación, derechos fundamentales, embarazo, permisos protegidos	Readmisión inmediata y salarios no cobrados

CLAVE

Firma la carta como «recibí, no conforme» y anota la fecha.

Despiden a Laura «por reorganización» dos semanas después de comunicar que está embarazada. ¿Qué calificación tendría probablemente?

A Procedente

B Improcedente

C Nulo

✓ El despido por embarazo es nulo: readmisión inmediata y los salarios que no cobró, salvo que la empresa pruebe una causa real ajena al embarazo.

El finiquito de Marcos



Marcos · dimite el 30 de abril

1.300 € al mes, dos pagas extra semestrales de salario base, 30 días de vacaciones (2 disfrutadas) y abril sin cobrar.

- 1 **Salario de abril.** 30 días = 1.300,00 €
- 2 **Paga de junio.** Generada de enero a abril: $1.300 \times 4 \div 6 = 866,67$ €
- 3 **Vacaciones.** $30 \times 4 \div 12 = 10$ días – 2 = 8 $\times 43,33 = 346,67$ €
- 4 **Indemnización.** Ninguna: se va por su voluntad

✓ **Total bruto: 2.513,34 €, con cotizaciones e IRPF.**

Primero, la fecha

20 días

hábiles para reclamar un
despido o una sanción

20 días

hábiles contra un traslado o
modificación (directo al juzgado)

1 año

para reclamar salarios u otras
cantidades

CLAVE

Los días hábiles no incluyen sábados, domingos ni festivos. La papeleta de conciliación suspende el plazo, pero no da 20 días nuevos.

¿Qué camino sigo?

1

Habla

Con la empresa y tus representantes; reclama por escrito.



2

Concilia

Papeleta ante el servicio de mediación de tu comunidad (despidos, sanciones, cantidades).



3

Demanda

Juzgado de lo social: sin abogado obligatorio en primera instancia; justicia gratuita.



4

Inspección

Una vía aparte para impagos, falta de alta o riesgos: sanciona, pero no anula despidos.

CLAVE

Si la empresa es insolvente, el FOGASA paga salarios e indemnizaciones pendientes, con límites.

Hugo decide ante el traslado



Hugo · técnico instalador

1.350 € + 85 € de plus, pagas prorrateadas, desde el 1/1/2022; traslado con efectos 30/6/2026 (4,5 años). 5 días de vacaciones disfrutados.

1 **Tipo.** Traslado individual con causa organizativa y 30 días de aviso.

2 **Opciones.** Aceptar con mudanza pagada, extinguir con 20 días/año o incorporarse y reclamar.

3 **Salario diario.** $19.920 \text{ €} \div 365 = 54,58 \text{ €}$

4 **Indemnización.** $20 \times 4,5 = 90 \text{ días} \rightarrow 4.911,78 \text{ €}$ (exenta)

5 **Liquidación.** 10 días de vacaciones pendientes: 478,33 €

✓ Cobra 5.390,11 € además de junio y queda en situación legal de desempleo.

Ideas clave

- ✓ La empresa puede cambiar funciones, lugar o condiciones con causa y plazos; tú puedes reclamar o irte con indemnización.
- ✓ Cada forma de terminar tiene su indemnización y su efecto sobre el paro.
- ✓ El finiquito incluye días pendientes, pagas generadas y vacaciones no disfrutadas.
- ✓ La suspensión para el contrato sin romperlo: baja, nacimiento, ERTe, excedencias.
- ✓ Despido disciplinario, objetivo o colectivo; procedente, improcedente o nulo.
- ✓ Despido: 20 días hábiles para reclamar. «Recibí, no conforme».



¡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