

GUÍA DE ESTUDIO DEL TEMA 5. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El estudio de este tema es **crucial**. Se adjuntan unas preguntas para clarificar y ayudar en el estudio. Es importante tener claros los diferentes conceptos, más que los plazos o indemnizaciones.

PUNTUALIZACIONES:

- En el caso de las modificaciones sustanciales del contrato, sólo darán lugar a la posibilidad de rescisión del contrato con indemnización aquellas modificaciones que PERJUDIQUEN al trabajador. Ni en el manual de Parainfo ni en el de TuLibrodeFP se indica. Habrá que estar al caso concreto para ver si hay perjuicio o no.
 - En este sentido, podéis leer la noticia que se aporta, o, más extensa, la sentencia. Y, por supuesto, el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Se entenderán como dimisión todos aquellos supuestos en que el trabajador decida rescindir la relación laboral. Por tanto, se incluyen aquéllos en que el trabajador no acepte una modificación en sus condiciones de trabajo que hayan de soportar (ejemplo: no acepten un desplazamiento, no acepten una modificación sustancial de condiciones de trabajo que no les perjudique), o que no actúen por los cauces previstos (ejemplo: ante un incumplimiento grave del empresario, dejan de ir a trabajar y no esperan a interponer la demanda).
- La dimisión tiene como consecuencias que no hay indemnización, y, sobre todo, que no se está en SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO. ¿Qué es esto? La situación que permite que, si se cumplen los requisitos de cotización previa, se pueda acceder a la prestación por desempleo. Por ello en algunos casos se “pacta” “arreglar los papeles para el paro”; o sea, simular un despido procedente para estar en situación legal de desempleo.
- Y, en el caso de un despido disciplinario procedente, ¿se está en situación legal de desempleo? Es decir, al trabajador que ha incumplido de manera grave y culpable (ha provocado graves daños intencionados en los vehículos o equipos o instalaciones de la empresa; o ha sustraído herramientas caras, por ejemplo) ¿se le paga la prestación por desempleo? Sí, a pesar de que es casi imposible probar la procedencia de un despido. En los casos de despido disciplinario procedente, se paga la prestación. No se entra a valorar lo buen o mal trabajador o persona que es.
- No se preguntarán los supuestos “colectivos”: traslados, modificaciones, suspensiones y extinciones.

- La extinción por incumplimiento grave del empresario conllevará la misma indemnización que los despidos disciplinarios improcedentes.
- El despido disciplinario estará motivado por cualquier incumplimiento grave y culpable de un trabajador, no sólo por las causas ejemplificativas que se enumeran.
- En cuanto a las suspensiones por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, e incapacidad temporal, como sabéis, son suspensiones propiamente dichas. Lo que se cobra durante ese tiempo es la prestación o subsidio.
- En el despido por causas objetivas, la falta de puesta a disposición de la indemnización o del documento en que se reconozca ese derecho, conllevará la calificación como improcedente del despido.
- Y recordad que el despido por causas objetivas conlleva las siguientes indemnizaciones:
 - Procedente: 20 días por año, con el máximo de 12 mensualidades.
 - Improcedente: 33 días por año, con el máximo de 24 mensualidades.
- En cuanto al finiquito, se preguntará el concepto y qué incluye. No se preguntará ningún supuesto práctico de cálculo.
- Por último: en la página 13 de la presentación de TuLibrodeFP hay una falta de ortografía espeluznante, pero que desgraciadamente no puedo corregir, por tratarse de una imagen y no un texto. Debería decir “el trabajador no va a tener derecho a indemnización”. Algo mal expresado, a su vez, porque una cosa es que en principio la empresa, alegando incumplimiento grave y culpable, no se la dé, y otra cosa es que, impugnado el despido, tenga derecho a ella.

Despido disciplinario	Por incumplimiento grave y culpable del trabajador
Despido por causas objetivas	No es culpa de nadie. Por eso se denomina por causas objetivas. La principal, amortización de puestos de trabajo por causas ETOP.