TEMA 3: MODIFICACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

*-¿Qué cambios van a poder producirse a lo largo de las condiciones de trabajo?  
-¿Qué motivos pueden darse para la suspensión del contrato de trabajo?  
-¿Qué es la extinción del contrato de trabajo?  
-¿Qué puedo hacer yo ante un despido?  
-¿Cuándo se te tiene que dar el finiquito?*

**Movilidad funcional:**

Una modificación del contrato, te cambian las funciones dentro de tu contrato.

* Dentro del mismo grupo profesional
  + No se necesita justificación, ya que mantienes la misma retribución
* Fuera del grupo profesional (te ascienden o descienden):
  + Debe estar justificado, ya sea por razones económicas, de producción…
  + Solo durante el tiempo necesario.
  + En caso de ser ascendente, debe aumentar el sueldo correspondientemente al puesto, pero debe mantenerse el sueldo si es descendente.

**Movilidad geográfica:**

Una modificación del contrato en la que los trabajadores deben prestar sus servicios en un centro de trabajo distinto al que figura en su contrato.

* Traslado: Es definitivo y puede implicar un cambio de residencia
  + Se considera definitivo cuando excede los 12 meses en un periodo de 3 años
  + Se debe aceptar el traslado y si no lo aceptas puedes reclamar al juzgado de lo social y si no se puede extinguir el contrato
  + Si se extingue, recibes 20 días de salario por año de sericio con un máximo de 12 mensualidades.
* Desplazamiento: Es temporal
  + Es obligatorio y si no estás de acuerdo puedes reclamar al juzgado de lo social
  + Te dan una compensación de dietas y gastos de desplazamiento (negociable)

**Modificación sustancial:**

Cambio importante sobre las condiciones pactadas (horario, turnos, remuneración…)

* De forma individual:
  + Se debe notificar con un plazo de 15 días
  + Debes aceptar la modificación pero si no quieres vuelves a ir al juzgado de lo social y si no pues extingues el contrato
  + Si extingues recibes 20 días por año de servicio
* De forma colectiva
  + Se debe aceptar con un plazo de 15 días de antelación
  + Debes aceptar la modificación y si no la aceptas reclamas por conflicto colectivo y si no aceptas se extingue el contrato individualmente
  + Si extingues te dan 20 días por año de servicio

**Suspensión del contrato de trabajo:**

Es una interrupción temporal del contrato de trabajo por causas que no estén en el estatuto de trabajadores

* Mientras dure el trabajador no trabaja y la empresa no paga el salario
* Cuando finaliza la causa el trabajador tendrá derecho a volver a su puesto de trabajo
* Causas:
  + Mutuo acuerdo, incapacidad, nacimiento o cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o lactancia. Ejercicio de cargo público…
  + La duración depende si se ha acordado o hasta que termine lo que impide la realización del trabajo
  + Depende de la causa se reserva una plaza para cuando termine la suspensión o no, lo mismo se aplica a la remuneración económica, si es por riesgos de embarazo se podría cobrar hasta el 100%.
  + Para el parto son 6 semanas obligatorias para progenitor y hasta 10 semanas voluntarias e intransferibles que podrán disfrutarse hasta que el hijo cumpla 12 meses(si son varios por cada uno se suma 1 semana por cada uno).

Suspensión de contrato de trabajo: La excedencia

**Cuidado de hijos:**

* 3 años como máximo
* Efectos: computa como anitguedad

**Cuidados de familiares:**

* Hasta segundo grado de consanguinidad, 2 años
* computa como antigüedad y tienes derecho a volver a la empresa

**Extinción del contrato**

Puede ser por:

* Acuerdo entre las partes
* Por voluntad del trabajador (abandono del puesto de trabajo)
* Por causas ajenas a la voluntad de las partes
  + Muerte, invalidez o jubilación del trabajador
  + Muerte, invalidez, o jubilación del empresario
  + Fuerza mayor (20 días por año trabajado)
* Por voluntad del empresario
  + Despido disciplinario (pasado el periodo de prueba), basado en un incumplimiento grave culpa del trabajador.
  + Procedente: no hay indemnización pero hay derecho a pedir dinero (debe haber motivos claros para la expulsión)
  + Improcedente: No hay causa probada y se deben dar 33 días de salario por año de servicio, a menos que readmita al trabajador

Finiquitos

**Calcular finiquitos:**

* Salario proporcional
* Pagas exctra
* Vacaciones no disfrutadas
* Indemnización

María sufre un despido por causas objetivas 14/03/2016, contrato indefinido desde el 20/junio/2010, retribución base: 1000€ al mes, 100€ de antigüedad, 2 pagas extras de vengo anual -> salario base

Salario base: 31 días -------🡪1000€

14 días -------🡪x

X= 451,61€

Antigüedad 31 días ---------🡪100€

14 --------------🡪 x

X= 45,61

Cálculo de **pagas extra**:

1. Verano del 1 de julio al 30 de junio

1/7 al 14/03 = 31+31+30+31+30+31+31+28+14= 257 días

365 días ---🡪 1000€

257 días ---🡪 x

X= 704,11€

1. Navidad 1/1 – 31/12

1/7 al 14/03= 31(enero)+28+14= 73 días

365 días --🡪 1000

73 días ---🡪 x

X= 200€

**Vacaciones:**

30 días al año

1/1->31/12 = 365 días 365-> 30 días

1/1 -> 14/3 = 73 días 73 -> x

X = 6 días de vacaciones.

30🡪1100€  
(Sal+Antig)

X= 220€

6 🡪x

**Indemnizaciones:**

1. Cálculo del salario diario

Salario anual = 1000 x 12m.  
 Salario bruto anual = 15.200€/año   
  
 Salario diario = 15.200€/365 = 41,64€

1. Antigüedad.

20 de junio de 2010 hasta el 19 de junio de 2015.

Años completos= 5 años  
Meses completos = 8 meses 5 años +9 meses = 5,75 años.  
Días completos = 22 días

Si son 20 días/ año trabajado serían:

20 x 41,64€/día x 5,75 años = 14.999,40€

**Total del finiquito:**

-Devengos:

Salario base 451,61€  
Antigüedad 45, 16€  
Paga Extra julio: 704,11€  
Paga extra diciembre 200€  
vacaciones 220€  
Indemnización 4788,60€

Total: 6.409,48€

**Situaciones especiales:**

* Pagos extras semestrales en vez de anuales
* Vacaciones ya disfrutadas.
* Indemnización por incumplimiento de días de preaviso

**1. Paga semestral:**

Despido por causas objetivas a 14/03/2016.

* 2 pagas extras de devengo semestral.
* Debe haber trabajado los 6 meses anteriores (para cobrarla entera)

Ha trabajado 181 días.

181dias🡪1000€   
 x= 403,71  
 71días🡪 x

**2.Vacaciones ya disfrutadas:**

14/10 y disfrutó 30 días en agosto 1000€/mes

¿Cuántos días de vacaciones tiene derecho?  
Si al año tiene 30 días pero no ha terminado de trabajar el año completo.

365días🡪30d

x=23, 59 días

287días🡪x

30 días/año – 23,59 días = 6,41 días

30días🡪1000€

X= -213,6 euros (finiquito negativo)  
 6,42días🡪x

**3.Indemnización por incumplimiento de días de preaviso**

Despiden el 14/10 y avisan el 9/10.

Días de preaviso 14-9 = 5 días.  
Días incumplidos 15-5 = 10 días.

Salario diario:

Salario Anual 21m x 1000€ + 2 pagas x 1000€ = 14.000  
Salario diario 14000/365 0 38,36 día.

Indemnización:

38,36 \* 10 = 383,60€