

UD 05.MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN
LABORAL

1. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

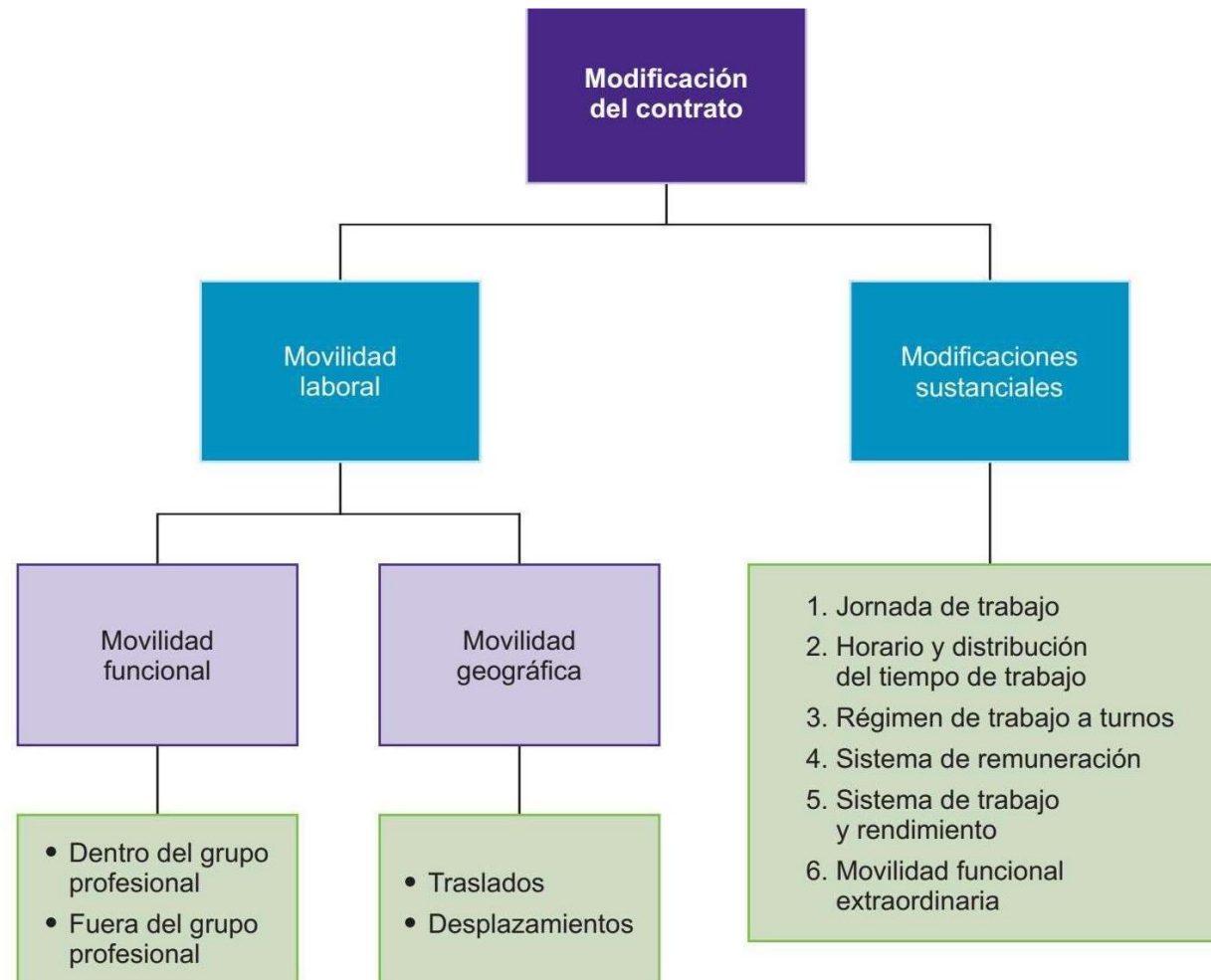
Movilidad funcional

Movilidad
geográfica

Modificación
sustancial de las
condiciones de
trabajo



1. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



1. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

MOVILIDAD FUNCIONAL

Dentro del mismo grupo profesional (**Horizontal**)

- No se exige causa al empresario ni límite temporal.
- Retribución correspondiente a las nuevas funciones que se realizan

Fuera del grupo profesional (**Vertical**)

- Justificación (técnica u organizativa)
- Existe Limitación temporal
- Debe informarse a representación de trabajadores

Descendente: Funciones inferiores a las del grupo

- Tiempo imprescindible
- Salario de origen

Ascendente: Funciones superiores a las del grupo

- Salario de nuevo grupo mientras dure.
- Que se cubra la vacante, reclamando el ascenso si la movilidad es (+6 meses en 12 o +8 meses en 24)



1. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Actividad resuelta

4.1. Alfonso trabaja en una asesoría laboral. Es jefe de área y ha sufrido un accidente que le va a impedir asistir al trabajo durante al menos 1 mes. La dirección de la empresa encarga a Berta, auxiliar administrativa con 5 años en la empresa, que asuma las funciones de Alfonso. Analiza el tipo de movilidad y sus consecuencias.

Solución:

Se trata de una movilidad funcional ascendente que está justificada por razones organizativas. Será por el tiempo imprescindible. Berta debe tener la titulación exigida para el puesto y el empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores. Desde el primer día, Berta cobrará el mismo salario que cobraba Alfonso.



1.2. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

— MOVILIDAD GEOGRÁFICA

| DESPLAZAMIENTO TEMPORAL | TRASLADO DEFINITIVO |
|--|--|
| <p>Cambio temporal de centro de trabajo a una población distinta Límite máximo de tiempo: 12 meses en un periodo de 3 años. Derechos del trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none">- Mismo salario y mismas funciones- Gastos de viaje y dietas- 4 días en domicilio por cada 3 meses de desplazamiento- Desplazamiento > 3 meses → Avisar mín. 5 días de antelación | <p>Se destina al trabajador a otro centro de trabajo, lo que exige un cambio de residencia definitivo. Se considera definitivo si como mín. hay 12 meses de traslado en un período de 3 años. El traslado puede ser individual o colectivo</p> |

1.2. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

— MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Traslado individual: Antelación de 30 días.

El trabajador puede optar entre:

ACEPTAR EL TRASLADO.

Empresa paga gastos del trabajador + familiares

EXTINGUIR EL CONTRATO.

20 días de salario por año trabajado, con prorrateo de mensualidades

ACUDIR AL JUZGADO DE LO SOCIAL

El traslado debe hacerse.

Traslado injustificado → Reincorporación del trabajador

| Plantilla | Trabajadores afectados |
|-----------------|------------------------|
| Menos de 100 | Mín. 10 |
| Entre 100 y 300 | Mín. 10% |
| 301 o más | Mín. 30 |

Traslado colectivo: Afecta a un grupo o a todos los trabajadores

Consulta con representante de trabajadores <15 días

La comisión representativa queda constituida antes de la comunicación

Notificación a trabajadores con 30 días de antelación

En ausencia de representación legal → Comisión designada

1.3 MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO — MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Afectan a jornada de trabajo, horario, distribución del tiempo de trabajo, turnos, remuneración... siempre y cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Esto es, las que están relacionadas con la competitividad, productividad u organización del trabajo en la empresa.

| MODIFICACIONES INDIVIDUALES | MODIFICACIONES COLECTIVAS |
|---|---|
| <p>ACEPTAR LA MODIFICACIÓN - El trabajador asume el cambio sin contraprestación para la empresa</p> <p>ASUMIR LA MOD. PERO RECURRIRLA – Asume la modificación, pero interpone demanda en 20 días</p> <p>Si sentencia favorable, vuelta a sus condiciones</p> <p>RESCINDIR EL CONTRATO DE TRABAJO – Trabajador en desempleo. Empresa paga indemnización de 20 días por año, prorrateándose los meses en periodos inferiores al año, y con un máximo de 9 mensualidades. Solo lo podrá hacer cuando la modificación afecte a: jornada, horario, distribución de tiempo de trabajo, turnicidad, sistema de remuneración y cuantía salarial o movilidad funciones excedente del artículo 39 ET.</p> | <p>Periodo de consulta < 15 días, con los representantes de los trabajadores.</p> <p>Se puede reclamar individual o colectivamente.</p> <p>Si no hay acuerdo, la decisión surtirá efectos a los 7 días de su notificación.</p> |

1.3 MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO – MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

PROCEDIMIENTO PARA CALCULAR LAS INDEMNIZACIONES

1. Comprobar la antigüedad del trabajador en la empresa
2. Hallar el salario/día que cobra el trabajador
3. Comprobar el número de días de indemnización que le corresponden según el tipo de modificación o el tipo de extinción que se haya producido.
4. Multiplicar el salario diario por el número de días de la indemnización y por el número de años trabajados.
5. Indemnización = salario diario X número de días de la indemnización X número de años trabajados

Actividades resueltas

4.2. María comenzó a trabajar para la empresa REPUESTOS MARTÍNEZ, SA de Huelva en enero de 2021. El 2 de enero de 2022 su jefe le comunica por escrito su traslado al centro que la empresa tiene en Valladolid. Dicho traslado será efectivo a partir del 21 de enero. ¿Es correcta la actuación de la empresa?

Solución:

No es correcta la actuación de la empresa, porque no se ha notificado el traslado al trabajador y sus representantes legales con 30 días de antelación, por lo tanto, se trata de un traslado nulo. El empresario deberá notificarlo de nuevo, darle un plazo de 30 días y notificarlo a los representantes de los trabajadores.

4.3. Silvia trabaja como comercial en unos grandes almacenes, con jornada continua de 8:00 a 15:00 horas. Alegando razones económicas, la empresa le comunica el cambio de jornada y de horario, de manera que dentro de 30 días comenzará a trabajar de 9:00 a 13:00 horas y de 15:00 a 18:00 horas. Silvia se siente perjudicada con el cambio, ya que no podrá continuar sus estudios de técnico superior en Gestión de Ventas en Espacios Comerciales. ¿Qué opciones tiene Silvia?

Solución:

Se trata de una modificación sustancial de su contrato que afecta a la jornada y al horario laboral y que se ha notificado en fecha y forma, por lo que Silvia tiene 3 opciones:

- Aceptar la modificación.
- Recurrir la modificación en el plazo de 20 días hábiles ante el Juzgado de lo Social. Si el juez estima que está injustificada, la trabajadora volverá a tener sus anteriores condiciones.
- Extinguir el contrato con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, hasta un límite de 9 meses.

Actividades propuestas

- 4.1.** La empresa MIKA, SA está buscando ser más competitiva, por lo que decide variar el horario de sus empleados. Uno de los trabajadores no puede adaptarse a este cambio, por lo que decide extinguir su relación laboral. ¿Tiene derecho a extinguir dicha relación? ¿Tiene derecho a cobrar una indemnización?
- 4.2.** Ana trabaja como recepcionista en un hotel desde hace 5 años. La empresa decide trasladarla de forma definitiva a un nuevo hotel situado en otra provincia, que implica un cambio de residencia. La trabajadora mantiene el salario, el horario y las demás condiciones laborales. La empresa justifica el traslado por motivos organizativos debidos a la apertura de un nuevo hotel.
- a) ¿Estamos ante un traslado, un desplazamiento o una modificación sustancial de las condiciones de trabajo?
 - b) ¿Qué opciones tiene la trabajadora?
- 4.3.** Un trabajador reclama a su empresa el abono de las cantidades pendientes, en concepto de salario, por haber realizado tareas de categoría superior a la que tiene reconocida. La empresa se opone. ¿Tiene derecho el trabajador a exigir esas cantidades? Razona tu respuesta.
- 4.4.** Sergio trabaja desde hace 2 años en una empresa de informática. La empresa, por razones técnicas y organizativas, decide cambiar la jornada continua a una jornada partida. Sergio se siente perjudicado y decide extinguir su contrato. ¿Tiene derecho a recibir una indemnización?

1. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO — ACTIVIDADES DE CLASE

1. Un trabajador, del grupo II de su convenio colectivo, ha recibido la orden de sustituir a otro del grupo III, por necesidades de la actividad productiva, ya que este no ha acudido al trabajo porque ha tenido un accidente de tráfico.
 - a) Indica si el empresario puede ordenar a este trabajador que realice una función inferior a la de su grupo profesional.
 - b) ¿Qué salario le corresponderá a este trabajador durante el tiempo que desarrolle las nuevas funciones?
2. Un operario de mantenimiento eléctrico de la empresa TOSA, S.L., perteneciente al grupo profesional 3, nivel II, ha recibido una orden de su jefe de equipo por la que, a partir de la semana próxima, tendrá que realizar las funciones del nivel II pero del grupo inferior al suyo. El jefe de equipo le indica que la empresa tiene razones técnicas para que ocupe el puesto que se le ha asignado.
 - a) Indica si la empresa podrá recolocar a un trabajador en un grupo inferior al suyo.
 - b) Consulta cuánto tiempo tendrá que permanecer el trabajador en el nuevo puesto de grupo inferior.



1. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO — ACTIVIDADES DE CLASE

3. Una empresa especializada en ingeniería y construcción comunica a uno de sus ingenieros su traslado debido a razones organizativas. En la carta le comunica que deberá trasladarse, por un periodo de dos años, a la sucursal que la empresa que posee en la ciudad de Jubail, en Arabia Saudí.

El trabajador tiene una antigüedad en la empresa de 5 años. Percibe un salario de 3.000.000€, incluido el prorrateo de las pagas extraordinarias. Indica qué opciones tiene el trabajador.

4. Marina Hinojo es la responsable de Recursos Humanos de una empresa de productos químicos que tiene una plantilla de 33 trabajadores. La empresa cuenta con dos sedes, una en Madrid y otra en Valencia. La empresa precisa que uno de los cuatro ingenieros químicos de Madrid se integre en la plantilla del centro de trabajo de Valencia durante 10 meses.

Reflexiona acerca del tipo de movilidad geográfica que debe plantear Marina al trabajador que tenga que asumir la decisión de la empresa.



CEU

*Centro de Estudios
Profesionales*

Fundación San Pablo Andalucía

1. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO — ACTIVIDADES DE CLASE

5. Un trabajador de la empresa Sílex, S.A. y con una antigüedad en la misma desde el 1 de enero de 2006, percibe las siguientes retribuciones mensuales:
- Salario: 1.000€
 - Antigüedad: 150€
 - Incentivos: 85€
 - 2 pagas extraordinarias al año, cada una equivalente al salario mensual más la antigüedad. Estas pagas las percibe en los meses de junio y diciembre.

El trabajador tiene un horario de jornada continuada, desde las 07:30 a las 15:30 hs.

El día 30 de agosto de 2018 la dirección de la empresa le comunica que se le modifica su jornada de trabajo y que a partir del día 1 de octubre de 2018 esta será de 08:00 a 13:00 y de 17:00 a 20:00 hs.

El trabajador no está de acuerdo con la decisión y solicita la rescisión de su contrato con fecha 30 de septiembre.

Calcula la indemnización que corresponde a este trabajador.



2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Interrupción temporal de la prestación laboral y retributiva sin extinguir el contrato.

| Causas | Concepto | Efectos |
|--|---|---|
| Mutuo acuerdo entre las partes | Interrupción temporal de la prestación laboral y salarial | Las partes pactan la reserva del puesto. El tiempo computa para antigüedad |
| Causas consignadas en el contrato | Las partes pactan las circunstancias al inicio del contrato | Las partes pactan la reserva del puesto. El tiempo computa para antigüedad |
| Incapacidad temporal | Enfermedad común o profesional, accidente común o de trabajo | Reserva del puesto de trabajo. El tiempo computa para antigüedad |
| Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, adopción o acogimiento | Engloba todas las circunstancias derivadas del hecho de ser padres. | Reserva del puesto de trabajo. El tiempo computa para antigüedad |
| Privación de libertad de trabajador | Suspende el contrato mientras no exista sentencia condenatoria | Sentencia absolutoria: Incorporación. Sentencia Condenatoria: Puede resolver el contrato. El tiempo computa para antigüedad |
| Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias | Por incumplimiento de obligaciones laborales | Reserva del puesto de trabajo. El tiempo computa para antigüedad. |
| Fuerza mayor temporal | Hecho extraordinario (fenómeno natural) | Reserva de puesto y tiempo para antigüedad. Debe ser constatada por la Autoridad Laboral |
| Huelga y Cierre patronal | | Partes liberadas de obligaciones cuando es legal. Reserva de puesto y tiempo para antigüedad. |
| Trabajadora víctima de violencia de género | La trabajadora lo decide unilateralmente | Suspensión de contrato durante 6 meses, prorrogables por periodos de 3 meses, hasta los 18 |

2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Excedencias

| Clases de Excedencias | Motivo | Duración | Situación del trabajador |
|------------------------|--|---|--|
| Voluntaria | Necesidad del trabajador | De 4 meses a 5 años | 1 año de antigüedad para solicitarlo. No computa antigüedad No reserva del puesto, Sí dcho. De incorporación Volver a ejercer tras 4 años |
| Forzosa | Cargo público representativo | Durante el ejercicio del cargo público | Computa antigüedad Hay reserva del puesto |
| Cuidado de hijos | Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente de un hijo | 3 años desde el nacimiento, guarda o adopción | Computa a efectos de antigüedad Reserva del puesto durante un año. Hasta el 3º, reserva del mismo grupo profesional. |
| Cuidado de un familiar | Familiar hasta 2º grado de consanguinidad, que no pueda valerse y que no desempeñe actividad retribuida. | Hasta 2 años. | Computa antigüedad Reserva del puesto durante un año; durante el 2º reserva del mismo grupo profesional. |

2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Actividad resuelta

4.5. Raúl, Mercedes y Benito trabajan en la misma empresa y quieren pedir excedencia por diferentes motivos. Raúl quiere solicitar 4 meses para irse de viaje, Mercedes convive y cuida de su madre que tiene una enfermedad degenerativa que le impide valerse por sí misma y Benito tiene un hijo de 9 meses y quiere cuidarlo hasta que cumpla 1 año. ¿Qué excedencia pueden solicitar? ¿Por cuánto tiempo? ¿Cuál sería su situación cuando finalicen su periodo de excedencia y decidan volver a la empresa?

Solución:

- a) Raúl puede pedir una excedencia voluntaria, siempre que lleve trabajando al menos 1 año en la empresa. Tendrá que solicitarla por un mínimo de 4 meses. Cuando vuelva, solo puede pedir el reingreso preferente siempre que haya alguna vacante.
- b) Mercedes puede solicitar la excedencia para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad durante un máximo de 2 años. Tiene derecho a volver a su puesto durante el primer año. Después del segundo año, le asignarían otro puesto dentro de su mismo grupo profesional si no estuviera el suyo vacante.
- c) Benito puede solicitar la excedencia para el cuidado de un hijo. Durará 3 meses porque el niño tiene ya 9 meses. Tiene derecho a volver a su puesto y volverá a su mismo trabajo porque la excedencia no supera el año.

2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO — ACTIVIDADES DE CLASE

1. Identifica qué tipo de excedencia se podrá solicitar en cada uno de estos casos:
 - a) Juan Carlos solicita 3 meses para el cuidado de su padre, gravemente enfermo.
 - b) Alba precisa un año sin trabajar para realizar un máster universitario
 - c) Isabel solicita un año para cuidar a su hija recién nacida.
 - d) Isaac gana las elecciones municipales y es nombrado alcalde.
2. Una trabajadora solicita una excedencia para el cuidado de su hijo de 6 meses de edad y desea saber:
 - a) ¿Qué duración máxima tendrá la situación de excedencia solicitada?
 - b) ¿Computa a efectos de la antigüedad el periodo de tiempo que esté en excedencia?
 - c) ¿Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo?



CEU

*Centro de Estudios
Profesionales*

Fundación San Pablo Andalucía

3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

| Finalización de la relación laboral entre el empresario y el trabajador, | |
|--|---|
| Por voluntad conjunta del empresario y del trabajador | Mutuo acuerdo entre las partes |
| | Causas consignadas válidamente en el contrato |
| | Expiración del tiempo convenido, o la obra o servicio objeto del contrato. |
| Por voluntad del trabajador | Dimisión del trabajador |
| | Abandono |
| | Resolución por causa justa o incumplimiento grave del empresario, salvo fuerza mayor. |
| Por voluntad del empresario | Despido colectivo y por fuerza mayor |
| | Extinción por causas objetivas |
| | Despido disciplinario por incumplimiento grave del trabajador |
| Por otras causas | Muerte, incapacidad o jubilación del trabajador |
| | Muerte, incapacidad o jubilación del empresario |
| | Extinción de la personalidad jurídica de la empresa |
| | Trabajadora víctima de violencia de género |

3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Actividad propuesta

4.8. Señala cuál es la causa de extinción del contrato de trabajo en los siguientes supuestos:

- Carlos finaliza el contrato para la obtención de la práctica profesional que firmó por 2 años.
- Luisa es despedida, alegando la empresa causas disciplinarias.
- Hugo presenta su dimisión al jefe de recursos humanos de la empresa donde trabaja.
- María, propietaria de una correduría de seguros, sufre un accidente mortal al volver a casa después de su jornada laboral.
- Julián, que trabaja en la empresa FUL, SL, acaba de cumplir 65 años, por lo que solicita su jubilación.
- José ha visto cómo su negocio ha sido devastado por un enorme incendio, por lo que ha decidido extinguir el contrato del único trabajador a su servicio, ante la imposibilidad de poder reanudar la actividad.

3.1. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO — POR VOLUNTAD CONJUNTA DEL EMPRESARIO Y TRABAJADOR

| Mutuo acuerdo entre las partes | Expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato | Causas válidamente consignadas en el contrato |
|---|--|---|
| Petición por parte del trabajador y aceptación del empresario. EL trabajador no tendrá derecho a indemnización ni a prestación por desempleo | Si el contrato es de duración superior a 1 año, la parte que quiera desistir, tendrá que avisar con 15 días de antelación, salvo que el Convenio Colectivo diga algo diferente | Salvo que estas constituyan abuso de derecho por parte del empresario |

3.2 . EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO — **POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR**

| Dimisión del trabajador | Abandono | Incumplimiento del empresario |
|--|--|--|
| Extingue el contrato sin causa | El trabajador deja de asistir a su puesto de trabajo de manera continuada y sin avisar | Por falta de pago o retrasos continuados, persistentes en el abono del salario, o cualquier otro incumplimiento grave |
| <ul style="list-style-type: none"> - Finiquito: SÍ - Indemnización: NO - Prest. Desempleo: NO | <ul style="list-style-type: none"> - Finiquito: SÍ - Indemnización: NO - Prest. Desempleo: NO - Empresario puede exigir responsabilidades al trabajador por daños causados | <ul style="list-style-type: none"> - Finiquito: SÍ - Indemnización: SÍ 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades - Prest. Desempleo: SÍ |
| Por escrito o verbal 15 días de antelación | El abandono se exige como claro Sin dudas de la intención por parte del trabajador | El trabajador solicita la extinción judicialmente y espera sentencia El trabajador extingue el contrato y luego recurre judicialmente |

3.3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO — POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO

DESPIDO COLECTIVO

| | |
|----------------------|---|
| CAUSAS ECONÓMICAS | Situación económica negativa: pérdidas presentes o futuras o disminución persistente de su nivel de ingresos → Durante 3 trimestres consecutivos, el nivel de ingresos de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior |
| CAUSAS TÉCNICAS | Cuando se produzcan cambios en los medios o instrumentos de producción |
| CAUSAS ORGANIZATIVAS | Cuando se produzcan cambios en los sistemas y métodos de trabajo o de organización de la producción |
| CAUSAS PRODUCTIVAS | Cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. |

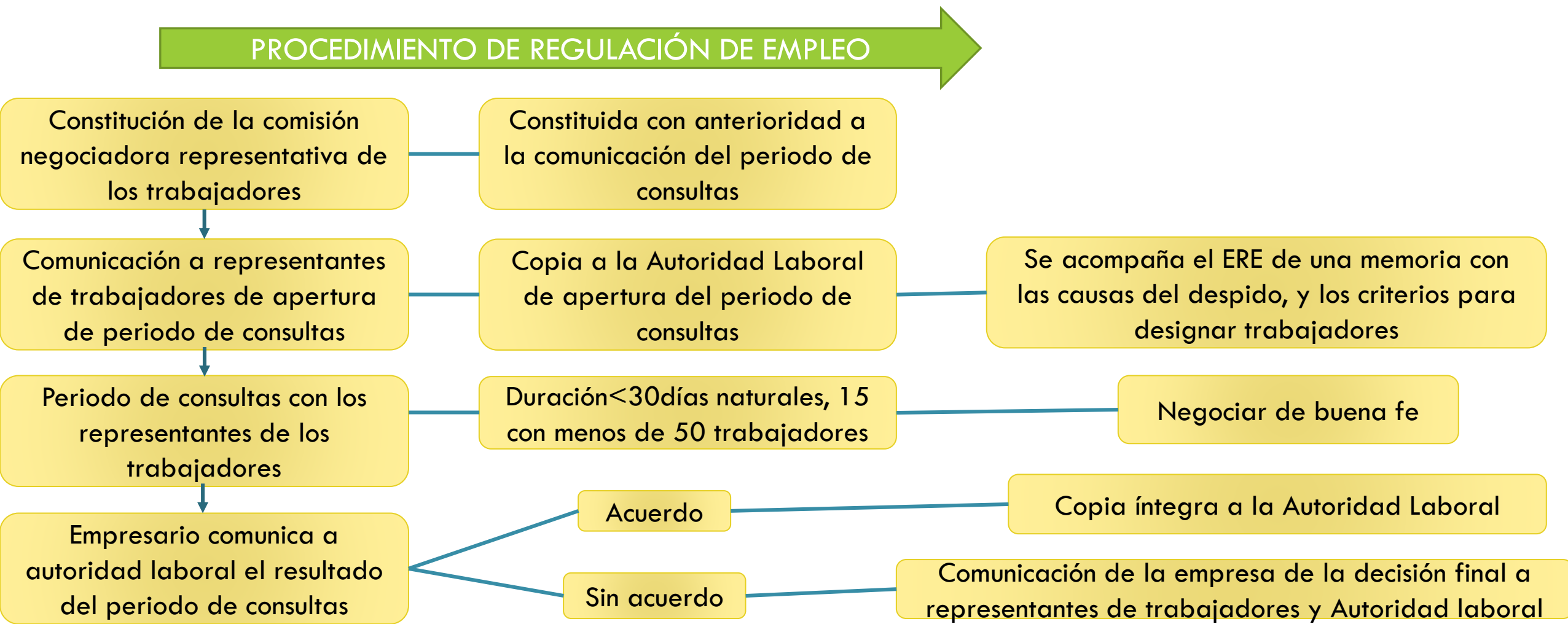
| Plantilla | Nº Trabajadores |
|-----------------|-----------------|
| Menos de 100 | Mín. 10 |
| Entre 100 y 300 | Mín. 10% |
| 301 o más | Mín. 30 |

12 días de
salario por
año de
servicio



3.3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO – POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO

PROCEDIMIENTO DE REGULACIÓN DE EMPLEO



3.3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO – POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO

| CAUSAS OBJETIVAS | Característica |
|--|---|
| Ineptitud del trabajador (física o psíquica) | Conocida con posterioridad a la colocación efectiva en la empresa. Si se conoce durante el periodo de prueba, no se puede alegar con posterioridad. |
| Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo | Ofrecer un curso para facilitar la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto. Extinción no antes de dos meses de realizadas las modificaciones o terminada la formación |
| Amortización de puesto de trabajo | Tienen que concurrir las causas del despido colectivo, pero el número de puestos que se amortizan debe ser menor |
| Falta de asistencia intermitentes | 20% jornadas hábiles en 2 meses consecutivos → Siempre que total de faltas en los 12 meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de 12 meses hábiles Sn computar Huelga, vacaciones, maternidad, enfermedad... |
| Insuficiencia de consignación presupuestaria | Cuando no perciba de la Administración la cantidad para la realización de algún proyecto. La empresa ha de ser sin ánimo de lucro |

Requisitos

Comunicación

Indemnización

Preaviso

Licencia

Recurso

20 días de salario
por año de servicio,
máx.12
mensualidades



CEU

Centro de Estudios
Profesionales

Fundación San Pablo Andalucía

3.3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO — POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO

DESPIDO DISCIPLINARIO

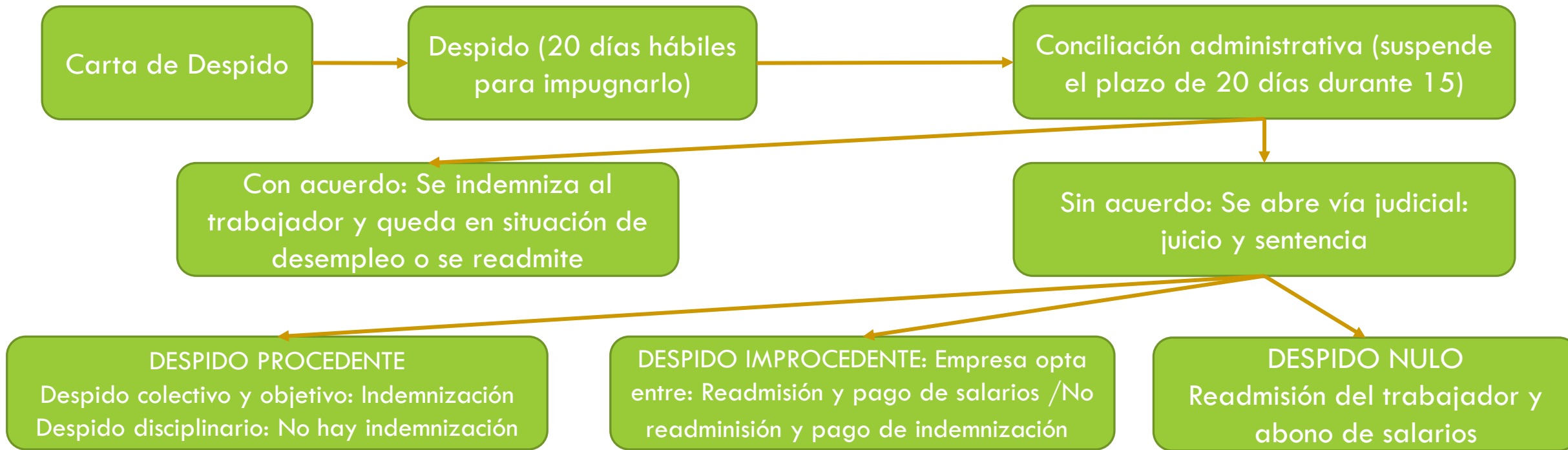
| Causas |
|--|
| Falta repetidas o injustificadas |
| Indisciplina o desobediencia |
| Ofensas verbales o físicas |
| Transgresión de la buena fe contractual (abuso de confianza) |
| Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento |
| Embriaguez habitual o toxicomanía |
| Acoso |

| Procedimiento |
|--|
| Notificación por escrito → Carta de despido |
| Contenido mínimo: <ul style="list-style-type: none">- Decisión de despedir.- Hechos que lo motivan con detalle- Fecha en la que tendrá efecto el despido |

3.4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO — POR OTRAS CAUSAS

- ❖ **Muerte, jubilación o incapacidad del empresario** → 1 mes de salario
- ❖ **Trabajadora víctima de violencia de género** → Acreditado por sentencia o por informe del Ministerio Fiscal
- ❖ **Extinción de la personalidad jurídica de la empresa** → Indemnización de 20 días por año, prorrateándose los periodos inferiores al año, con un máximo de 12 mensualidades. El trabajador queda en situación legal de desempleo

5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO – IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO



RÉGIMEN TRANSITORIO DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO

Hasta 11/02/2012: 45 días por año de servicio

Desde 12/02/2012: 33 días por año trabajado

El importe no podrá ser mayor de 720 días de salario, si fuera antes del 2012 no podrá superar 1260 días

3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO — ACTIVIDADES DE CLASE

1. Un trabajador presta sus servicios en la empresa Cesta, S.A. desde el día 1 de febrero de 2018. El día 15 de noviembre de 2018 comunica a la dirección de la empresa, a través de un preaviso escrito, su voluntad de resolver su relación laboral al finalizar la jornada del día 30 de noviembre de 2018. ¿Es correcto el plazo de preaviso? ¿Tendrá derecho a cobrar indemnización?
2. Rafael Soto trabaja para una empresa de transportes desde hace 16 años, estando incluido en el grupo profesional de conductores. Rafael recibe una carta en la que la empresa le comunica que su contrato de trabajo se extingue por amortización de su puesto por razones organizativas. Su salario anual es de 31.000€.
 - a) Qué cantidad le corresponderá en concepto de indemnización por la finalización de su contrato?
 - b) Calcula la indemnización que le corresponderá.



3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO — ACTIVIDADES DE CLASE

3. Manuel Pereira ha trabajado para la empresa Cos, S.L., dedicada a la creación de polígonos industriales, desde el 01 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018 con un contrato temporal por obra o servicio.

La empresa le comunica con una carta el día 31 de diciembre de 2018 que desde ese mismo día dejará de prestar servicios para la entidad al haber terminado la obra para la que fue contratado.

Los datos salariales de Manuel son los siguientes:

- Salario Base: 1,100€
- Percibe dos pagas extraordinarias de 1,100€ cada una de devengo anual; una en junio y otra en diciembre.
- No ha disfrutado de vacaciones durante el año 2018

Calcula el finiquito que le corresponderá a la finalización de su contrato.



3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO — ACTIVIDADES DE CLASE

4. Un trabajador ha sido despedido de su empresa, habiéndose calificado el despido disciplinario como improcedente. La empresa ha decidido indemnizarle. Los datos laborales del trabajador son los siguientes:

- Fecha de alta: 1 de enero de 2008
- Fecha de baja: 31 de diciembre de 2018
- Salario base: 1 248€
- Antigüedad: 125€
- Plus peligrosidad: 200€
- Plus transporte: 90€
- Percibe dos pagas extras de devengo semestral por importe del salario base más antigüedad
- Ha disfrutado de 25 días de vacaciones en el año 2018

Calcula la liquidación que debería abonar la empresa a este trabajador por su despido disciplinario improcedente



4. EL FINIQUITO

❖ Ver documento anexo FINIQUITO Teoría y Práctica