



UD 9 Modificación, suspensión y extinción del contrato



UD 9 Modificación, suspensión y extinción del contrato

OBJETIVOS

Identificar los diferentes supuestos de modificación, suspensión y extinción de los contratos.

Conocer las diferentes opciones de los trabajadores y trabajadoras.

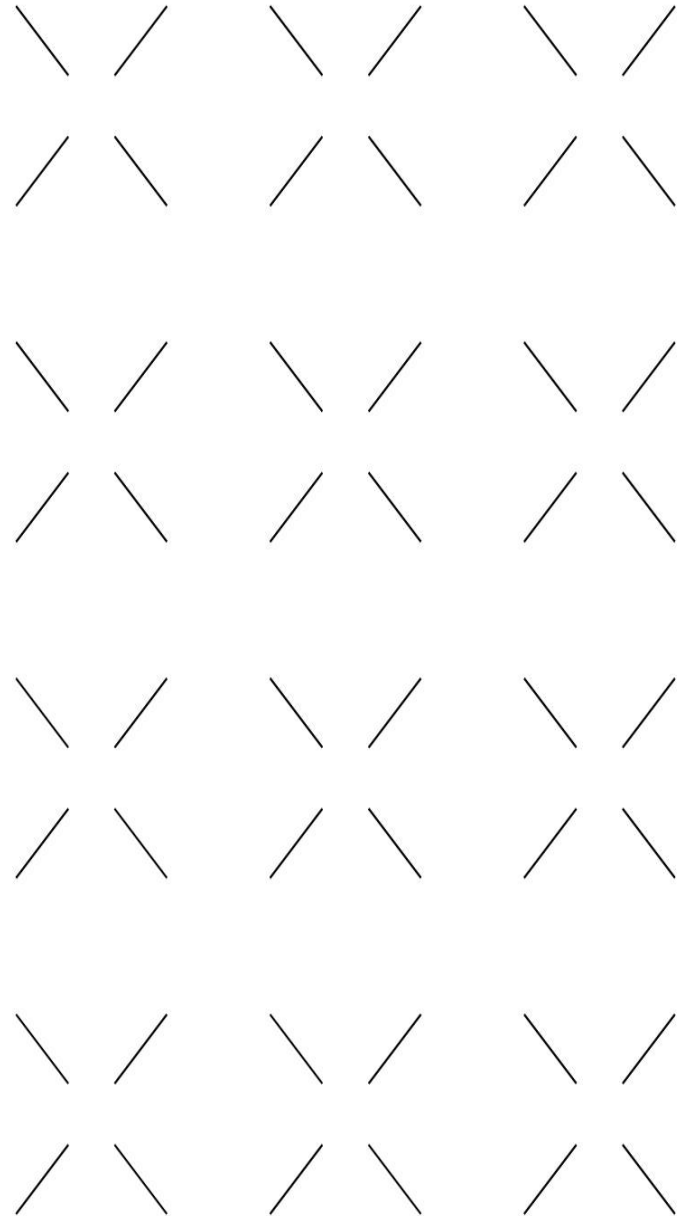
Conocer los elementos de un finiquito.

Realizar el cálculo de indemnizaciones posibles.

CONTENIDOS

1. Modificación del contrato
2. La suspensión del contrato
3. La extinción del contrato
4. El finiquito

1. Modificación del contrato



EMPRESA: posibilidad de modificar las condiciones del contrato respecto a cambios de puesto de trabajo, traslado a otro centro y otros cambios; pero dentro de unos **límites**

Movilidad funcional

Cambiar de puesto de trabajo.

Tipos:

- M.F. dentro del grupo profesional o categorías equivalentes.
- M.F. temporal fuera del grupo profesional
- M.F. Extraordinaria o definitiva fuera del grupo profesional

Grupo profesional

- Agrupa aptitudes profesionales y titulaciones ; por ejemplo: operarios

Categorías profesionales

- Distintas especialidades o funciones dentro de un grupo profesional, por ejemplo: oficial de 1ª, oficial de 2ª, administrativos, etc.

Movilidad dentro grupo	Movilidad fuera grupo	Movilidad extraordinaria
<ul style="list-style-type: none">- Puestos semejantes o categorías equivalentes- Indefinida o temporal- Retribución del puesto de destino	<ul style="list-style-type: none">- Causa organizativa o técnica- Tiempo imprescindible- Descendente: conserva salario- Ascendente: aumenta salario; pide ascenso: 6 meses en 1 año	<ul style="list-style-type: none">- Cambio definitivo fuera del grupo profesional- Se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Movilidad geográfica

Cambio de centro de trabajo el cual conlleva:

- Un cambio de residencia
- Y además existan causas objetivas (económicas, organizativas, producción, técnicas)

Si no conlleva cambio de residencia, la empresa puede trasladar al trabajador

Traslado	Desplazamiento
<ul style="list-style-type: none">- Supone cambio definitivo de centro: si más de 1 año en 3 años: Traslado individual <ul style="list-style-type: none">• Notificación al trabajador con 30 días de antelación• Opciones:<ul style="list-style-type: none">✓ Aceptar: derecho cubrir gastos traslado incluidos los de su familia, según convenio✓ Recurrir traslado al Juzgado de lo social en los 20 días hábiles siguientes✓ Extinguir contrato con derecho a 20 días por año de indemnización Traslado colectivo <ul style="list-style-type: none">• Cuando afecta a más de 5 trabajadores en un plazo de 90 días afecta a:<ul style="list-style-type: none">• 10 trabajadores en una empresa de < 100 empleados.• 10% o más de la plantilla en una empresa entre 100-299 trabajadores• Al menos 30 trabajadores en una empresa de 300 o más <p>Periodo de consulta con los representantes; si no hay acuerdo se procederá al traslado y los representantes reclamarán</p>	<ul style="list-style-type: none">- Supone cambio de centro de trabajo temporal (no > 1 año en 3 años)- Preaviso con antelación (no > 5 días hábiles si es mayor a 3 meses)- Opciones<ul style="list-style-type: none">✓ Aceptar✓ Recurrirlo en 20 días hábiles- Derecho a 4 días extra de permiso cada 3 meses de desplazamiento ; así como al abono de los gastos de viaje y de dietas según convenio

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La empresa puede modificar **otras condiciones** del contrato de trabajo o bien aquellas reconocidas de forma colectiva para todos los trabajadores de la empresa **JUSTIFICADO causas objetivas**

La modificación individual

Notificar con 15 días de antelación

- * Aceptar
- * Recurrir en 20 días hábiles
- * Extinguir con 20 días/año
- * En caso de menoscabo en su dignidad puede solicitar extinción con indemnización de 33 días por año

La modificación colectiva

- * Requiere periodo de consulta de no inferior a 15 días
- * Y si no llegan a un acuerdo, podrá aplicarla unilateralmente preavisando con mínimo 30 días de antelación

6 condiciones

La jornada

El horario y distribución del tiempo de trabajo

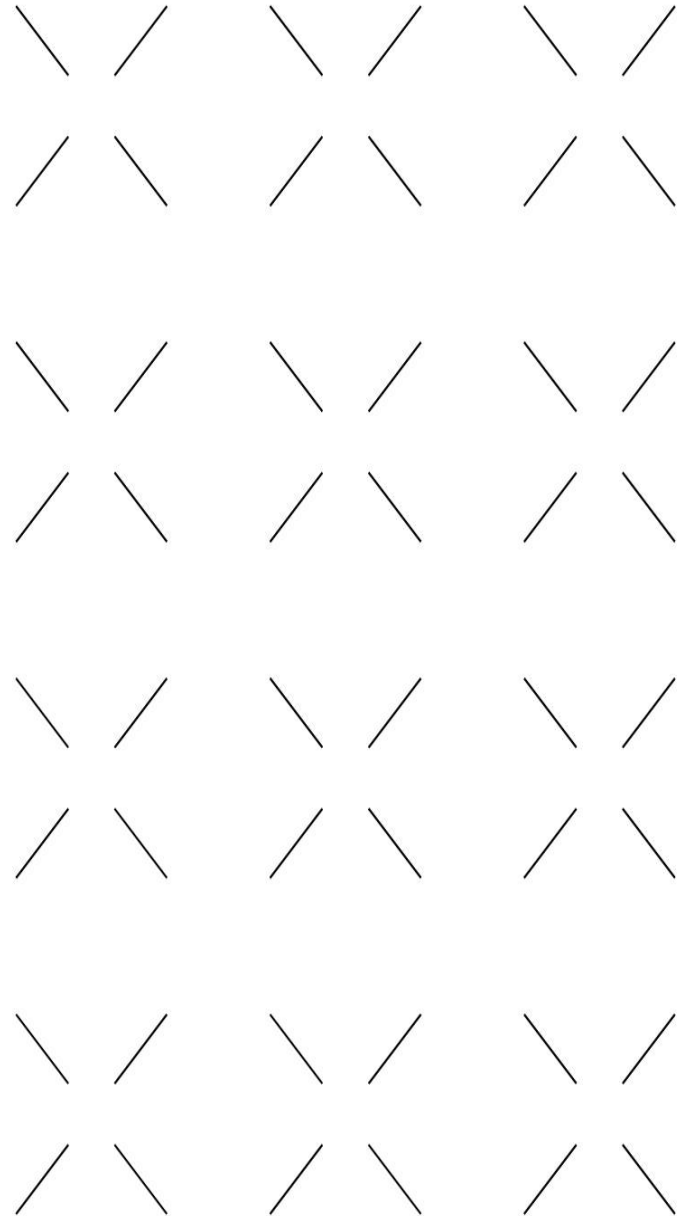
Régimen de trabajo a turnos

Sistema de retribución y cuantía salarial

Sistema de trabajo y rendimiento

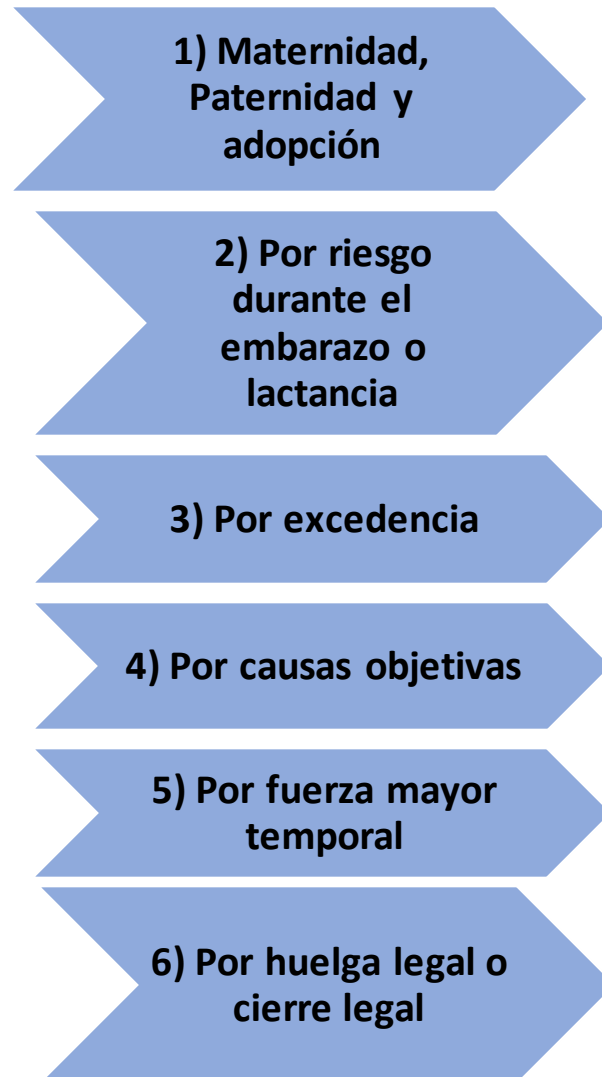
Movilidad extraordinaria

2. La suspensión del contrato



El trabajador o trabajadora deja de prestar sus servicios y tampoco cobra retribución de la empresa durante un tiempo

Volverá a su puesto excepto en algunas excepciones.



**7) Por baja laboral
(IT)**

**8) Por suspensión
de empleo y sueldo**

**9) Por cargo
público**

**10) Por privación
de libertad**

**11) Por víctima de
violencia de género**

**12) Por mutuo
acuerdo o pacto
válido**

**13) Permiso parental por
cuidado de hijos/as**

Desde el 01/04/2019, las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación denominada NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

Nacimiento y cuidado de menor

Descanso de **16 semanas seguidas** ampliables por **parto múltiple** a 2 semanas por cada hijo/a **6** de ellas son **obligatorias** después del parto y el resto puede disfrutarse a jornada completa o tiempo parcial siguiendo unas pautas que veremos en las prestaciones de la Seguridad Social.

Las Excedencias

Forzosa

- Cuando trabajo se designa para un cargo público, o sindical provincial o superior
- Duración la misma del cargo
- Reserva de puesto y computa para antigüedad

Por cuidado de hijos e hijas

- Cuidado de cada menor de 3 años
- Duración máx. hasta cumplir los 3 años
- Reserva de puesto primer año. El 2º y 3º reserva puesto de grupo profesional
- Computa para antigüedad y derecho a cursos de formación
- La empresa no podrá limitar este derecho, salvo 2 trabajadores por mismo hijo

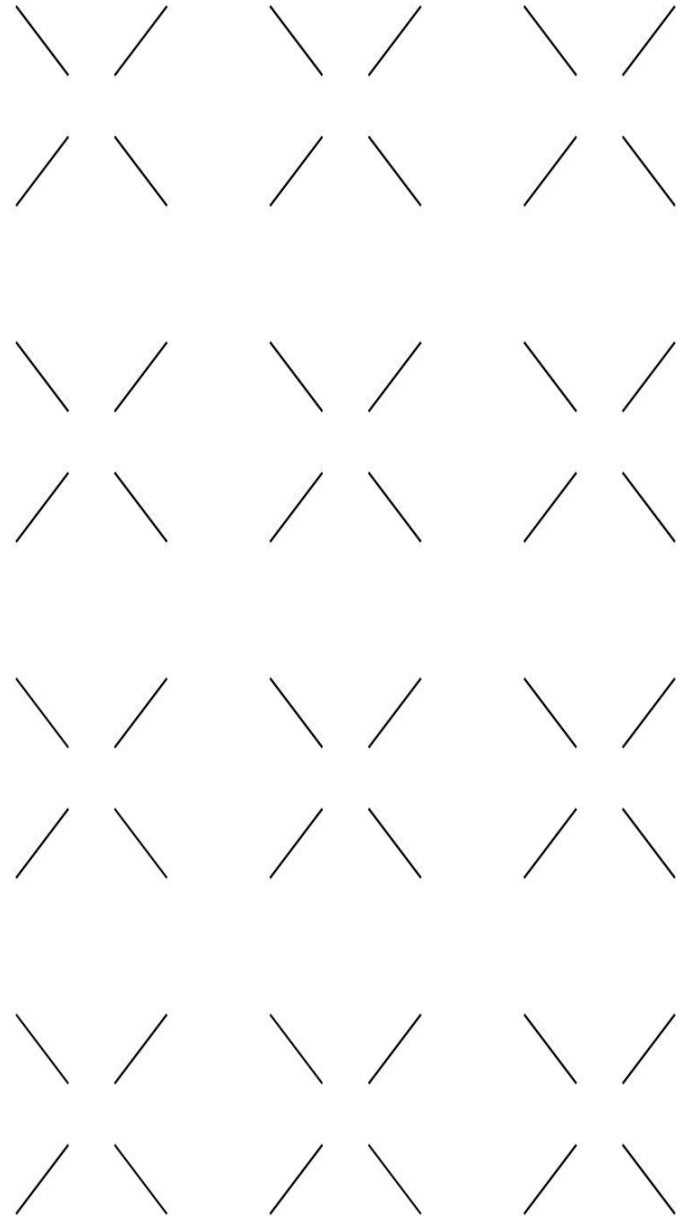
Por cuidado de familiares

- Familiar hasta 2º grado, que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.
- Duración máx. 2 años. Reserva de puesto primer año y segundo de su grupo profesional.
- Computa antigüedad y derecho asistencia cursos de formación.

Voluntaria

- Voluntad del trabajador con al menos un año de antigüedad.
 - Duración mín. 4 meses y máx. 5 años.
 - No reserva de puesto , solo dº reingreso si ha vacante. No antigüedad.
-

3. La extinción del contrato



El contrato puede finalizar por múltiples causas

Por Voluntad del trabajador/a

- Dimisión
- Abandono
- Por incumplimiento de la empresa
- Por ser víctima de la violencia de género

Por Voluntad de la Empresa

- Despido disciplinario
- Despido por causas objetivas
- Despido colectivo
- Despido por fuerza mayor

Por otras causas

- Finalización del contrato temporal
- Muerte, jubilación o invalidez del empresario o el trabajador
- Extinción de la persona jurídica
- Mutuo acuerdo o pacto válido

Por Voluntad del trabajador/a

Dimisión

- Trabajador puede irse voluntariamente preavisando con antelación según convenio
- No cobra indemnización ni tiene derecho a desempleo

Abandono

- Parecido a la dimisión pero sin preaviso del trabajador (un día no vuelve más)
- El empresario puede pedir daños y perjuicios

Incumplimiento grave de la empresa

Incumplimiento grave de la empresa por:

- Falta de pago o retrasos continuados (jurisprudencia entiende que necesita 3 meses)
- Modificación sustancial del contrato que provoque un menoscabo de su dignidad
- Otros: no readmitir, acoso laboral...
- Procedimiento: el trabajador debe solicitarlo al Juzgado de lo Social, mientras tanto trabaja
- Indemnización: si gana el juicio recibirá 33 días por año trabajado

Víctima de violencia de género

Tendrá derecho a finalizar el contrato sin cobrar indemnización, pero tendrá desempleo

Por Voluntad de la Empresa (despido)

A) Despido disciplinario

Incumplimiento grave y culpable del trabajador

El trabajador no va a tener derecho a indemnización

Requisitos → carta de despido con fecha y causas

Asistencia o puntualidad

Indisciplina desobediencia

Ofensas verbales o físicas

Abuso de confianza

Disminución continuada y voluntaria rendimiento

Embriaguez o toxicomanía

Acoso

B) Despedido por causas objetivas

Ineptitud del trabajador

- Conocida o sobrevenida **después** del periodo de prueba

Falta de adaptación

- A las modificaciones técnicas **transcurridos 2 meses**
- Empresario ofrecer curso previo

Faltas de asistencia

- Aún justificadas, intermitentes , **y > 20 %** en jornadas hábiles de 2 meses seguidos
- No computan algunas faltas (ver ejemplo)

Finalización contrata pública

- Finalización de la concesión del contrato con una entidad pública **y no se renueva** la contrata

Amortizar puestos de trabajo

- Por necesidad de amortizar puestos de trabajo por razones:
 - Económicas (pérdidas, **disminución** persistente de los **ingresos 3 trimestres consecutivos**), técnicas, Organizativas, de producción.

Requisitos de forma

Carta de despido, preavisar con **15 días** de antelación, e indemnización de **20 días/año** (máx. 360 días)

c) Despido colectivo

Despido por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción pero que afectan a muchos trabajadores

- **Toda la plantilla**, si son **más de 5**
- Cuando sean despedidos en un periodo de **90 días**:
 - **10 trabajadores** o más en empresas de **<100 trabajadores**, o bien en centro trabajo **<20 trab**
 - El **10% de la plantilla**, en empresas o en centros de trabajo entre **100-300** trabajadores
 - **30 trabajadores** o más en empresas **>300** trabajadores
- La indemnización es la misma de **20 días/año**, máx. 360 días.

Periodo de consultas

- El comité nombrará a una **mesa negociadora** de máx 13 miembros, la cual negociará con la empresa durante un periodo máx. de **30 días** (**15** si menos de 50 trabajadores)
- Empresa remite a la mesa **el nº de despidos** y el grupo profesional, criterios, **memoria** explicativa y documentación, así como la **fecha prevista**
- Los representantes tienen **prioridad** de permanencia
- Se debe **negociar** de buena fe : plan recolocación afecta a >50 trabajadores

Comunicación a la Autoridad Laboral

- Empresa **comunica el ERE** a Autoridad laboral, la cual puede advertir pero **no puede paralizar el ERE**
- El **comité puede impugnar** el despido colectivo ante Tribunal Superior de Justicia (es urgente)
- Los trabajadores serán avisados mediante carta de despido con **30 días de antelación**

Reclamar un despido ante el juzgado

Trámites que debe realizar

- Presentar **demanda** en el Juzgado plazo **20 días hábiles**
- **Previamente** haber acudido al **SMAC** para intentar acuerdo o conciliación
- Sino no dejan presentar demanda ante Juzgado → primero intentar conciliación

Plazos y SMAC

- La **demanda se detiene** hasta resultado de la S.M.A.C.
- Si no hay acuerdo **el plazo vuelve a reanudarse** donde se quedó
- Máx. de **15 días** detenido el plazo

Tasas judiciales

- Primera demanda al **Juzgado de lo Social no se pagan tasas**
- **Se ha eliminado en 2015 el pago para recurrir** la sentencia por las personas físicas, y en 2016 a las empresas.

Posibles sentencias del Juzgado

Despido procedente

- Causa justa y carta de despido

Trabajador no cobra indemnización

Despido improcedente

Causas:

- No queda acreditado el incumplimiento del trabajador
- Empresa no hizo carta de despido

Opciones de las empresas:

- Indemnización **33 días/año**; máx. 720 días
- **Readmitir** al trabajador más **salario** de tramitación

Si trabajador es **representante** elige opción

Si es por **faltar la carta**, la empresa tiene la opción de readmitirlo y despedirlo en 7 días

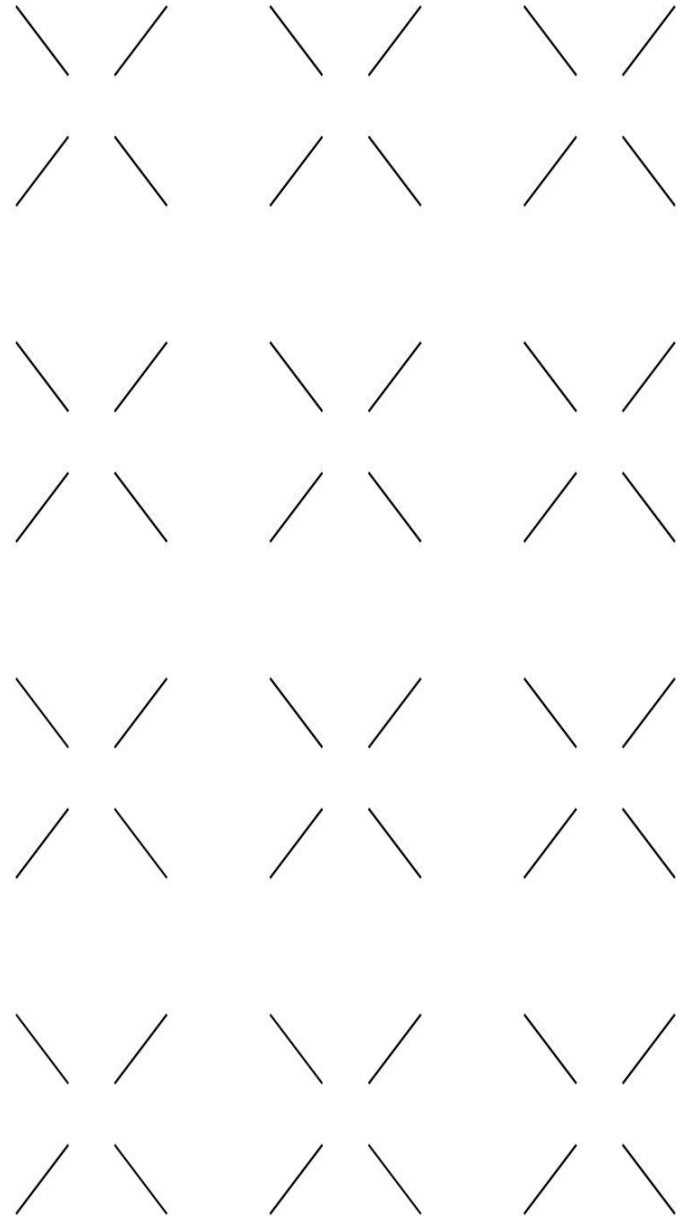
Indemnización:

- Años anteriores a 10-feb-2012 computan a 45 días con un máx. de 42 meses (1260 días)
- A partir de febrero de 2012, 33 días con máx. de 24 mensualidades (720 días)
- Si en feb-2012 ya supera 720 días sigue sumando a 33 días hasta tope de 1260 días
- **Limitación** de los **salarios de tramitación**: encontrar otro trabajo; si la sentencia tarda más de 90 días el exceso puede reclamarlo; la empresa no pagará los salarios de tramitación si opta por indemnización

Despido nulo

- Por **discriminación** o violación de los derechos fundamentales (no permitir huelga legal)
- **Motivo del despido es** por: mujer embarazada, descanso por maternidad, paternidad, lactancia...
- Empresario deberá siempre **readmitir al trabajador más salarios** de tramitación

4. El Finiquito



Los trabajadores tienen derecho a cobrar un finiquito cuando finaliza el contrato

Cantidades a recibir en un finiquito

- A) Los **salarios** por los días trabajados en el último mes y pendientes de cobrar
- B) La parte proporcional **de pagas extras** pendientes de cobrar
- C) Los salarios por **vacaciones** no disfrutadas
- D) **Indemnización** por despido si procede, será:
 - Por motivos disciplinarios → ninguna
 - Por causas objetivas, despido colectivo y fuerza mayor → 20 días/año max. 360 días
 - Por sentencia que declare improcedente un despido → 33 días/año máx 720 días (salvo antigüedad anterior a feb-2012 a 45 días máx. 1260 días)
 - Por finalización de contrato de temporal de obra o servicio, eventual:
 - 12 días por año

