

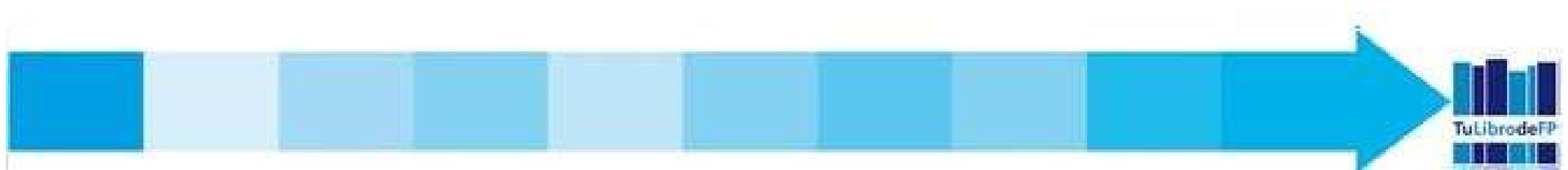


# Unidad 9

## MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

# CONTENIDOS

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



RECUERDA  
PUEDES ACCEDER  
A VÍDEOS Y ENLACES  
EN EL AULA DIGITAL DE FOL  
AQUÍ

# 1. Modificación del contrato

EMPRESARIO → 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 ej. operarios
- Distintas especialidades o funciones dentro de un grupo profesional, por ejemplo: oficial de 1<sup>a</sup>, oficial de 2<sup>a</sup>, administrativos, etc.

### Categorías profesionales

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

Búsqueda [Convenio Colectivo](#)



Contenidos



siguiente



TuLibrodeFP

# 1. Modificación del contrato

## Movilidad Geográfica

Cambio de centro de trabajo el cual conlleva:

- Un cambio de residencia
  - Y además existan causas objetivas (econ, organizativas, producción, tecn.)
- Si no conlleva cambio de residencia, la empresa puede trasladar al trabajador

Traslado	Desplazamiento
<ul style="list-style-type: none"><li>- Supone cambio definitivo de centro: si &gt;1año en 3 años → Traslado individual</li><li>• Notificación al trabajador con 30 días de antelación</li><li>• Opciones:<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Aceptar: derecho cubrir gastos traslado incluidos los de su familia, según convenio</li><li>✓ Recurrir traslado al Juzgado de lo social en los 20 días hábiles siguientes</li><li>✓ Extinguir contrato con derecho a 20 días por año de indemnización</li></ul></li><li>→ Traslado colectivo</li><li>• Muchos trabajadores (ver tabla lateral)</li><li>• Periodo de consulta con los representantes; si no hay acuerdo se procederá al traslado y los rep. reclamarán</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Supone cambio de centro de trabajo temporal ( no &gt; 1 año en 3 años)</li><li>- Preaviso con antelación (no &gt; 5 días hábiles si es mayor a 3 meses)</li><li>- Opciones<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Aceptar</li><li>✓ Recurrirlo en 20 días hábiles</li></ul></li><li>- 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</li></ul>

Búsqueda [Convenio Colectivo](#)

# 1. Modificación del contrato

## Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La empresa puede modificar **otras condiciones** del contrato de trabajo o bien reconocidas de forma colectiva para todos los trabajadores de la empresa  
→ justificar 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 máximo 15 días
- \* Si no hay acuerdo, en 7 días se ejecuta y rep. reclamarán

## 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**

Búsqueda [Convenio Colectivo](#)

[anterior](#)



Contenidos

[siguiente](#)



## 2. La suspensión del contrato

El trabajador deja de prestar sus servicios y tampoco cobra retribución de la empresa durante un tiempo  
→ Volverá a su puesto excepto en algunas excedencias

- 
- The diagram consists of twelve blue chevron-shaped boxes arranged in two columns. Each box contains a reason for suspension. On the left side, there are three boxes: 1) Nacimiento hijo/a y adopción, 2) Por riesgo durante el embarazo o lactancia, and 3) Por excedencia. On the right side, there are three boxes: 7) Por baja laboral (IT), 8) Por suspensión de empleo y sueldo, and 9) Por cargo público. Below these, there are three more boxes: 10) Por privación de libertad, 11) Por víctima de violencia de género, and 12) Por mutuo acuerdo o pacto válido.
- 1) Nacimiento hijo/a y adopción
  - 2) Por riesgo durante el embarazo o lactancia
  - 3) Por excedencia
  - 4) ERTE por causas objetivas
  - 5) ERTE por fuerza mayor temporal
  - 6) Por huelga legal o cierre legal
  - 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

[anterior](#)

[Contenidos](#)

[siguiente](#)



## 2. La suspensión del contrato

### Nacimiento hijo/a

- Descanso de **16 semanas seguidas** ampliables por **parto múltiple** a 2 semanas por cada hijo/a
- **6** de ellas son **obligatorias** después del parto
- De las **10 restantes**, pueden ser seguidas o por semanas, hasta que el hijo/a tenga 12 meses
- La madre puede solicitar que se **adelante** hasta 4 semanas antes de la fecha probable del parto
- Por **fallecimiento** del hijo/a se tiene derecho igualmente al descanso
- En caso de parto **prematuro** o aquellos donde se precisa de hospitalización de más de 7 días el descanso se amplia como tantos días se necesiten
- Se puede pactar con la empresa disfrutar del permiso a **tiempo parcial** después de 6 semanas obligatorias, avisar al menos con 15 días

### Régimen transitorio

Desde marzo-19 la maternidad y paternidad pasa a llamarse nacimiento de hijo o hija, y es común a ambos, si bien hay un régimen transitorio

Desde 2020 la “paternidad” será de 12 semanas, 4 ininterrumpidas después del parto

Y desde 2021 ya será de 16 semanas, igualándose a la “maternidad”

Búsqueda [Convenio Colectivo](#)

Volver



## 2. La suspensión del contrato

### 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 o 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. Si lo piden padre y madre a la vez se amplía la reserva de puesto a 18 meses
- Computa para antigüedad y derecho a cursos de formación

#### 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.

Búsqueda [Convenio Colectivo](#)

Volver

siguiente



### 3. La Extinción del contrato

El contrato puede finalizar por múltiples causas

#### Por Voluntad del trabajador

- 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

[anterior](#)

[Contenidos](#)

[siguiente](#)



### 3. La extinción del contrato

#### Por Voluntad del trabajador

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

#### Dimisión

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

#### Abandono

#### 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 lo solicita al Juzgado, mientras tanto trabaja (pero Tribunal Supremo interpreta desde 13-9-17 que no está obligado a seguir trabajando y puede pedir la baja).
- Indemnización: si gana el juicio recibirá 33 días por año trabajado (ver 45 días antes de feb-2012)

#### Víctima de violencia de género

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

Búsqueda [Convenio Colectivo](#)

volver



# 3. La extinción del contrato

## Por Voluntad de la Empresa (despido)

### A) Despido disciplinario

Incumplimiento grave y culpable del trabajador

El trabajador no va ha 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 continua y voluntaria rendimiento

Embriaguez o toxicomanía

Acoso

Volver



Búsqueda [Convenio Colectivo](#)

siguiente

### 3. La extinción del contrato

#### B) Reclamar un despido ante el juzgado

##### Trámites que debe realizar

- Presentar **demandar** en el Juzgado plazo **20 días hábiles**, sin contar sábados ni domingos
- Como norma general, **previamente** haber acudido al **S.M.A.C.** para intentar acuerdo o conciliación, si bien Tribunal Supremo permite que sea posterior a la demanda en 15 días

##### Plazos y SMAC

- La **demandar** 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

Volver

siguiente

# 3. La extinción del contrato

## C) 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

siguiente →

### 3. La extinción del contrato

#### D) Despedido por causas objetiva

Ineptitud del trabajador	Falta de adaptación
- Conocida o sobrevenida <b>después</b> del periodo de prueba	- A las modificaciones técnicas <b>transcurridos 2 meses</b> - Empresario ofrecer curso previo
Faltas de asistencia	Finalización contrata pública
- Se ha eliminado esta causa de despido objetivo en febrero de 2020	- Finalización de la concesión del contrato con una entidad pública <b>y no se renueva</b> la contrata
Amortizar puestos de trabajo	
<p>- Por necesidad de amortizar puestos de trabajo por razones:</p> <p>➤ Económicas (pérdidas, <b>disminución</b> persistente de los <b>ingresos 3 trimestres consecutivos</b>), técnicas, Organizativas, de producción.</p>	
Requisitos de forma	
<b>Carta de despido, preavisar con 15 días de antelación, e indemnización de 20 días/año (máx. 360 días)</b>	
Reclamación frente a despido y tipos de sentencia	
<p>- Trabajador puede reclamar despido, si es improcedente las <b>opciones</b> de la empresa son: readmitirlo (trabajador devuelve 20 días/año) o pagarle indemnización: el resto hasta 33 días: 13 días</p> <p>- Si no preavisa no es improcedente pero trabajador mantiene derecho a reclamar salarios</p>	

### 3. La extinción del contrato

#### E) 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 trabajadores**
  - **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**

Volver

siguiente



### 3. La extinción del contrato

#### F) Despido por fuerza mayor

- Se debe a un hecho involuntario e imprevisible que impide continuar de manera definitiva (**se quema la empresa o se inunda**) → se suspenderían los contratos
- Se cobra también una indemnización de **20 días/año** max. 360 días
- No hay que aprobar un ERE, solo se **envía la documentación** a la Autoridad Laboral
- **FOGASA** puede acordar pagar todo o parte de la indemnización en el caso de que la empresa no pueda pagarla

[anterior](#)



[Contenidos](#)

[siguiente](#)



# 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 circunstancias producción → 12 días/año
    - Recodar: la indemnización por despido no tributa, salvo fin de contrato temporal o cantidades entregadas voluntariamente por la empresa por encima de la legal