


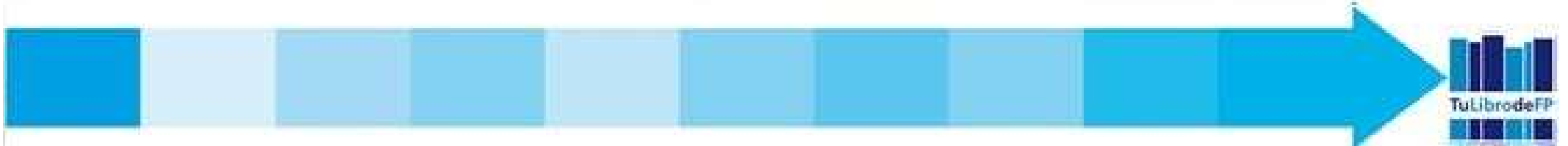


Unidad 9

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

CONTENIDOS

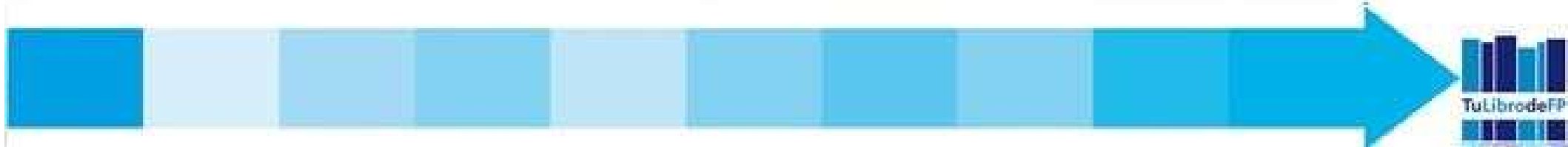
- 
- 1. Modificación del contrato**
 - 2. La suspensión del contrato**
 - 3. La extinción del contrato**
 - 4. El finiquito**





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

Categorías profesionales

- Agrupa aptitudes profesionales y titulaciones ; por ej. operarios
- 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

Búsqueda [Convenio Colectivo](#)

Contenidos

siguiente



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">- Supone cambio definitivo de centro: si >1año en 3 años→ Traslado individual• 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• Muchos trabajadores (ver tabla lateral)• Periodo de consulta con los representantes; si no hay acuerdo se procederá al traslado y los rep. reclamarán	<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 <p>Búsqueda Convenio Colectivo</p>

← anterior



Contenidos

siguente →



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](#)

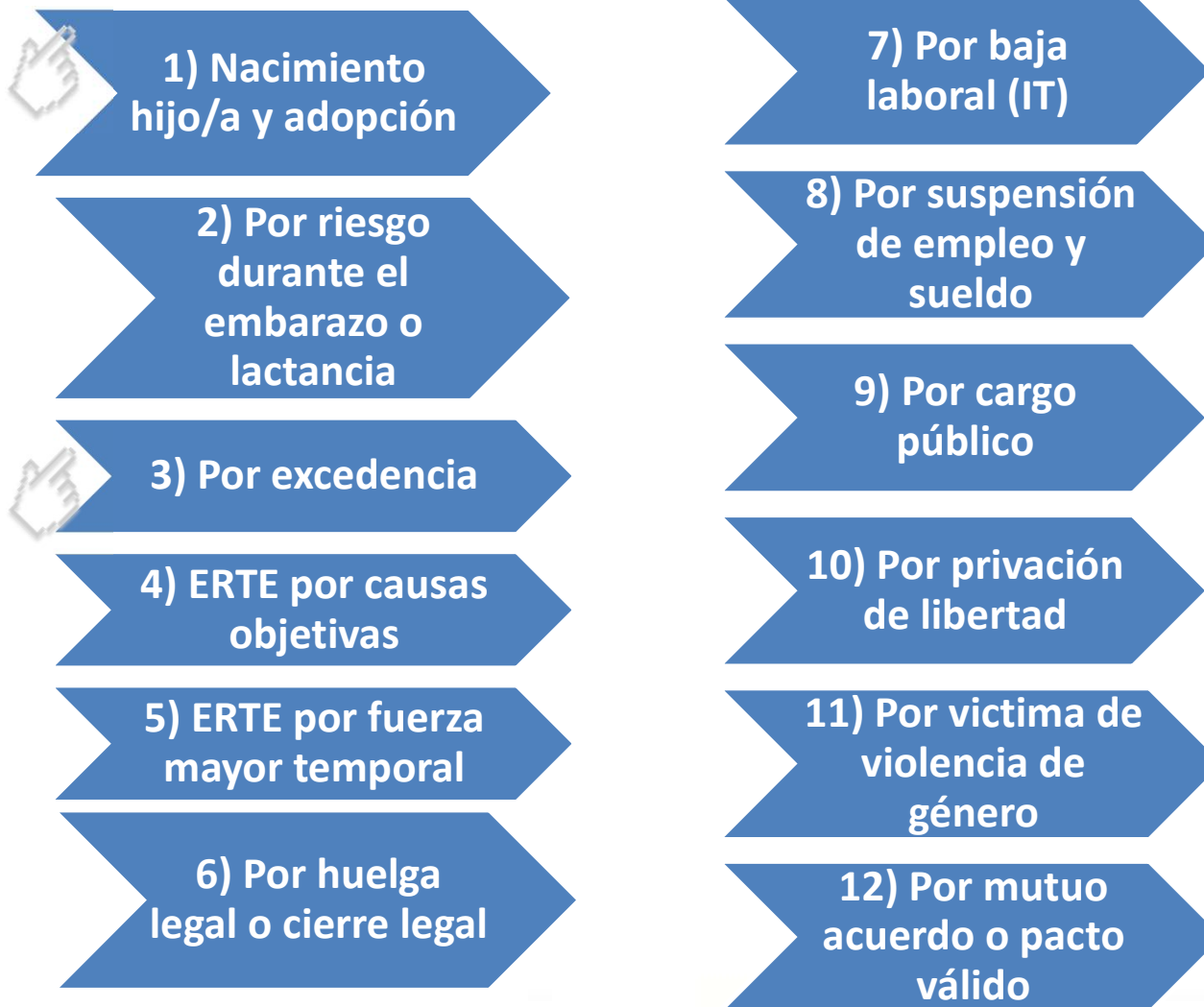
← anterior

Contenidos

siguente →

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 excepciones



← 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 **prematureo** 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

siguente →



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

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 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 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

Búsqueda [Convenio Colectivo](#)

← Volver

siguente →

3. La extinción del contrato

B) Reclamar un despido ante el juzgado

Trámites que debe realizar

- Presentar **demanda** 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 **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

← 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
<ul style="list-style-type: none">- Conocida o sobrevenida después del periodo de prueba	<ul style="list-style-type: none">- A las modificaciones técnicas transcurridos 2 meses- Empresario ofrecer curso previo
Faltas de asistencia	Finalización contrata pública
<ul style="list-style-type: none">- Se ha eliminado esta causa de despido objetivo en febrero de 2020	<ul style="list-style-type: none">- Finalización de la concesión del contrato con una entidad pública y no se renueva la contrata
Amortizar puestos de trabajo	
<ul style="list-style-type: none">- Por necesidad de amortizar puestos de trabajo por razones:<ul style="list-style-type: none">➤ 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)	
Reclamación frente a despido y tipos de sentencia	
<ul style="list-style-type: none">- Trabajador puede reclamar despido, si es improcedente las opciones de la empresa son: readmitirlo (trabajador devuelve 20 días/año) o pagarle indemnización: el resto hasta 33 días: 13 días- Si no preavisa no es improcedente pero trabajador mantiene derecho a reclamar salarios	

← Volver

→ siguiente

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 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**

← 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 trabajado 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