

FOL

FlippaconFol.com 



Modificación, Extinción y Suspensión del Contrato

LA MODIFICACION DEL CONTRATO

1° Cambios no sustanciales, afectan a elementos de menor relevancia, por lo que se incluyen en el derecho a variar de la empresa (ius variandi), sin que éste pueda negarse.

2° Cambios sustanciales, afectan a elementos sustanciales de la prestación, es decir, al contenido (funciones) y condiciones de la prestación (lugar, tiempo de trabajo...). Se incluyen en el ius variandi de la empresa siempre que existan razones técnicas organizativas o de producción y con ciertos límites, que si se exceden será necesario el acuerdo del trabajador.

- El resultado nos lleva a tres tipos de cambios:
 - **Movilidad funcional (art.39 del ET)**
 - **Movilidad Geográfica (art.40)**
 - **Modificación sustancial de condiciones de trabajo (art.41)**

En todo caso debe respetarse la ley y los derechos del trabajador, y comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

MOVILIDAD FUNCIONAL (Art.39 ET)

Cambio de las funciones ordinarias pactadas, que en todo caso debe respetar su dignidad y promoción, su titulación académica profesional y sus derechos laborales No puede ser despedido por ineptitud o falta de adaptación.

DENTRO DEL MISMO GRUPO PROFESIONAL (Horizontal). No necesita justificación ni tiene más límites que la titulación

FUERA DEL GRUPO PROFESIONAL (Vertical): funciones que corresponden a un grupo o categoría profesional diferente. Exige justificación y tiene límites:

- Si son superiores (**ascendente**) recibe mientras el salario superior, y si supera **6 meses en 1 año, u 8m en 2 años** conserva el ascenso y salario superior.
- Si son **inferiores** exige causas urgentes o imprevisibles productivas, limitarse al *tiempo imprescindible*, y el trabajador conservará el salario del puesto anterior
- *En ningún caso puede ser despedido por ineptitud o falta de adaptación*

Movilidad funcional extraordinaria: excede los límites del empresario. Exige acuerdo del trabajador o procedimiento de *Modificación sustancial de la condiciones de trabajo*. (Ej. adscribir de forma permanente a un trabajador a un grupo inferior).

MOVILIDAD GEOGRÁFICA (Art. 40 ET)



Cambio a un centro de trabajo de la empresa en otra localidad, que implica cambiar de residencia. (si fuera dentro de la localidad o contratado para trabajos móviles no sería Mov. Geog. ni podrá negarse el trabajador). Debe basarse en causas técnicas, económicas, organizativas o de producción, de modo que mejore la situación económica y competitiva

TRASLADO

Cambio **definitivo o superior a 12 meses** en periodo de **3 años**
 - **Notificar** a trabajador y representantes **30 días de antelación**
 - Derecho: gastos de traslado y a su familia (según convenio)

- **Individual:** afecta trabajadores individuales.
- **Colectivo:** totalidad de la plantilla (> 5) o en un periodo sucesivo de **90 días afecte a:**
 - 10 trabajadores , si la plantilla es menor de 100 trabajadores
 - 10% del total, si tiene entre 100 -300 trabajadores
 - 30 cuando ocupen a más de 300

(Los traslados en periodos sucesivos de 90 días en número inferior a colectivos, se consideran nulos y sin efecto, e incurren en fraude de ley)

DESPLAZAMIENTO

- Cambio temporal, máx. **12 meses** en un periodo de **3 años**
- Preaviso mín. de **5 días** laborables si dura más de 3 meses
- Derecho: 4 días de permiso por cada 3 meses de trabajo + 2 días de viaje (ida y vuelta) + abono gastos viaje y dietas (ver convenio)



PROCEDIMIENTO TRASLADO

Comunicarlo a la autoridad laboral

Periodo de consultas, 15 días máx. con representantes de trabajadores, para negociar sobre las causas y las medidas tomadas para atenuar sus efectos.

- Con o sin acuerdo la empresa comunica su decisión a la autoridad laboral, los trabajadores podrán demandar y conservan derecho de extinción indemnizada
- Tienen preferencia de empleo los representantes de los trabajadores y las víctimas de la violencia de género, o sexual o de terrorismo

OPCIONES DEL TRABAJADOR/A

TRASLADO

Aceptarlo y recibir los gastos del traslado

Extinguir contrato: **Indemnización 20 días por año** trabajado con un **límite de 12 meses**

Recurrir: 20 días hábiles. Si el juez lo ve improcedente, debe permanecer en su puesto y si la empresa se niega podrá extinguir el contrato, con indemnización de despido improcedente.

Aceptar el desplazamiento, percibiendo compensación por gastos de viaje y dietas y 4 días de permiso por cada 3 meses

Recurrir (20 días hábiles) si no está de acuerdo (pero no tiene derecho a extinguir con indemnización y debe desplazarse hasta sentencia)

DESPLAZAMIENTO

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES (Art.41 ET)

Debe justificarse en causas **económicas, técnicas, organizativas o de producción** ya que afecta a las condiciones esenciales de la prestación

- La jornada, el horario, distribución del tiempo, régimen de trabajo a turnos
- Sistema de retribución y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento. Y Movilidad Funcional Extraordinaria

Procedimiento: Preaviso con 15 días de antelación

Si es Colectiva (alcanza el umbral colectivo -*igual movilidad geográfica*-), debe abrir **periodo de consultas** con representantes. Con o sin acuerdo comunica decisión a la autoridad laboral. Los trabajadores podrán demandar y conservan derecho de opción

TRABAJADOR

- **Aceptar** la modificación.
- **Extinguir** (si afecta a la jornada, horario y turnos): Indemnización de **20 días por año y máximo de 9 meses**
- **Resolución judicial del contrato**, si daña su dignidad o formación con indemnización de despido improcedente (**33 días, máx. 24m**).
- **Recurrir** (plazo de 20 días hábiles). Si el juez lo ve injustificado conservará sus condiciones y si la empresa se niega, extinguir con indemnización por despido improcedente.

Las personas *víctimas de violencia de género o sexual o LGTBI, o de terrorismo*, podrán reducir su jornada con disminución de salario o adaptar su horario, o trabajar a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido (la empresa no puede negarse)

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO (Art.45 ET)

Cese temporal de prestación de servicios, y de su la retribución de modo que el trabajador volverá a su puesto de trabajo, una vez acabada la causa que la ocasionó

CAUSAS POSIBLES DE SUSPENSIÓN

- Mutuo acuerdo de las partes o causa válidamente señalada en contrato.
- Riesgo durante embarazo o lactancia, permiso por nacimiento y cuidado del menor acogido o adoptado.
- Incapacidad temporal
- Cargo público representativo, u otro deber inexcusable remunerado
- Privación de libertad: Mientras no exista sentencia condenatoria
- Huelga o cierre patronal legales: alta especial en la S.S sin cotización
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género, sexual o de terrorismo (reserva de puesto entre 6-12 meses)
- Excedencia voluntaria, forzosa o por cuidado familiar
- Suspensión o reducción de jornada derivada de un expediente de Regulación Empleo Temporal (ERTE): causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fuerza mayor y Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

LA EXCEDENCIA: Suspensión del contrato a iniciativa del trabajador, por distintas razones y efectos

Forzosa:

- Ocupar un cargo público o sindical que impida trabajar
- Reserva de puesto de trabajo. Todo periodo computa como antigüedad. Debe reincorporarse dentro del mes siguiente al cese

Voluntaria

- Voluntad del trabajador, si tiene un año de antigüedad.
- Mín. de 4 meses y máx. de 5 años, y no puede repetir hasta 4 años.
- No reserva el puesto, sino un derecho preferente de ingreso cuando haya vacante de igual o similar categoría.

Cuidado familiar

- Cuidado de cada hijo, natural o adoptado o en acogimiento de un menor de 3 años, o de cualquier edad si es discapacitado o con dificultad de adaptación. Cualquiera de los cónyuges: Máx. 3 años.
- Cuidar a un familiar dependiente: 2 años máx.
- Reserva de plaza 12m (15m en familia numerosa, 18m en especial).
- Computa como antigüedad (alta cotizada S. Social para ciertas prestaciones)

Se podrá suspender o reducir la jornada con independencia del número de afectados, contando con bonificación SS y formación financiadas por el Sistema de FP para Empleo

Causas económicas, técnicas, organizativas o producción (ETOP)

- Pérdidas actuales o previstas, o disminución de ingresos
- Cambios técnicos, en los medios o instrumentos de producción
- Cambio organizativos en los sistemas y métodos de trabajo del personal
- Causa productiva, por la demanda de productos o servicios

Fuerza mayor: involuntaria, imprevisible o inevitable y extraordinaria (no por incumplimiento del empresario) que impida trabajar temporalmente

Mecanismo RED Flexibilidad y Estabilización del Empleo activado por Gobierno

- **Cíclica**, solicitado por la empresa cuando aconseje la coyuntura macroeconómica general, por un máximo de un año
- **Sectorial**, solicitada por Organizaciones sindicales y empresariales más representativas para recualificar a la plantilla o su movilidad, con 1 año de duración máxima, con posibilidad de dos prórrogas de 6 meses.

Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE)

PROCEIMIENTO

ERTE-ETOP y ERTE-RED cíclico La empresa lo comunica a la autoridad laboral y abre periodo de consultas: 15 días (7 días <50 trabajadores), con representantes o ir a mediación o arbitraje. El acuerdo presume las causas y solo se podrá impugnar ante la jurisdicción social por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Si no hubo acuerdo el empresario notifica decisión a los trabajadores y a la autoridad laboral

ERTE-RED-Sector: reúne la Comisión Tripartita del Mecanismo RED, con un plan de recualificación y recolocación

ERTES –F. Mayor: no exige periodos de consultas. Lo autoriza la Autoridad laboral a solicitud de la empresa,

En todos los casos, los trabajadores podrán reclamar ante la jurisdicción social (si es injustificado vuelven a su trabajo con salarios dejados de percibir)

Suspensión

Podrá acceder a prestación por **Desempleo**

Podrá **trabajar** en otra empresa mientras

Se sigue cotizando a la SS (bonificada)

Reducción temporal de jornada

Reducción entre un 10% y 70%.

No podrán realizarse horas extra salvo fuerza mayor

Podrá acceder a **desempleo a tiempo parcial**

SUBROGACIÓN EMPRESARIAL: TRANSMISIÓN DE LA EMPRESA

CAUSAS

Contratas y subcontratas:
deben cumplir el convenio del sector de la actividad (salvo que el contratista tenga uno propio)
La empresa que contrate o subcontrate con otra parte de su actividad, debe comprobar que no tiene deudas de salarios ni con la Seguridad Social y responde solidariamente de ellas durante 3 años

Sucesión o transmisión de empresa, venta, cesión, donación, traspaso o fusión. Responden solidariamente de las obligaciones laborales pendientes durante 3 años

La muerte o incapacidad del empresario, mantiene los contratos si continúa la actividad, con las mismas condiciones, y se subroga de los derechos y obligaciones.

En todos los casos debe notificar a los trabajadores o representantes (que conservan su cargo) la fecha y motivos de la transmisión y sus efectos.

Mantienen condiciones y derechos (mismo Convenio aplicable mientras siga vigente).

Para adoptar cambios debe abrir periodo de consultas con representantes

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Cese definitivo de la relación laboral y de las obligaciones entre empresa y trabajador

ASPECTOS COMUNES

Preaviso oral o escrito según Convenio contrato o costumbre (mín. **15 días** si el contrato superó al año). Si incumple la empresa debe abonar los salarios del periodo incumplido y si es el trabajador se hará según C. Col.

- **Respeto a la ley y las obligaciones contractuales**, bajo el principio de *buena fe* y de *irrenunciabilidad de derechos* del trabajador.
- **El empresario debe además entregar al trabajador:**
 - **Finiquito** (*salarios pendientes*, parte proporcional de festivos, pagas extras y vacaciones, y la indemnización, si procede)
 - **Certificado** de empresa y **documentos de cotización** para solicitar desempleo
 - (*Debe mostrarlos a representantes* de trabajadores y permitir su presencia)
 - Ojo: No firmar si no estas de acuerdo.



VOLUNTAD CONJUNTA

Mutuo acuerdo de las partes: No genera indemnización ni *desempleo*

Causas señaladas válidamente en contrato: Ej. *sustitución o periodo prueba*. No genera indemnización (salvo pacto, pero si *desempleo*)

Expiración del tiempo convenido, previa denuncia de las partes (prorroga si no se hace). Indemnización (*salvo formativos y sustitución*) **12 días por año.**

Contratos fijo de obra, por motivos inherentes al trabajador, si rechaza propuesta de recolocación, *calificación inadecuada, falta de obra o exceso de candidatos*. Recibe una indemnización equivalente al 7% de las percepciones salariales

DESAPARICIÓN DEL EMPRESARIO

Todas causan *desempleo*

Muerte, jubilación, incapacidad: Indemnización de 1 mes de salario)

Extinción de personalidad Jurídica: Cierre

Exige Expediente de Regulación de Empleo y Periodo consultas

Indemnización **20 días** de salario por año máx. **12 meses**

DESAPARICIÓN DEL TRABAJADOR

- **Jubilación o invalidez permanente:** pensión de Seguridad social
- **Muerte:** la familia recibe de la empresa los *salarios pendientes* e indemnización de **15 días** de salario, y de la SS prestaciones de viudedad y orfandad

VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

Dimisión del trabajador, preaviso (si no lo hace es abandono sancionable). Al ser voluntaria no tiene indemnización ni Desempleo

Victima de violencia de género: Finaliza contrato sin cobrar indemnización

Causa justa por traslado o modificación (no por incumplimiento de empresa):

- Modificación sustancial de condiciones de trabajo justificada: indemnización **20 días de salario por** año de trabajo, máx. **9m**
- Traslado justificado: (**20días** por año de trabajo, máx. **12m**)

Causa justa por incumplimiento de la empresa:

- *Falta o retraso continuado del salario*
- *Traslado o modificación sustancial improcedente o dañe su dignidad*
- Otros incumplimientos graves (acoso laboral)
- El trabajador podrá exigir (**sin preaviso**) extinción con indemnización por *despido improcedente* (**33 días**, máx. **24m**)

Es causa legal de *desempleo*

EXTINCIÓN VOLUNTAD DE LA EMPRESA

Fuerza Mayor: Hecho *involuntario, imprevisible o inevitable y extraordinario que impida trabajar definitivamente* (cualquier n° trabajadores)

- La empresa debe abrir **Expediente de Regulación de Empleo** ante la Autoridad laboral (probando la F. Mayor), y comunicarlo a los representantes de los trabajadores (aunque no exige periodo de consultas con éstos)
- **Indemnización: 20 días de salario** por año de trabajo, **tope 12 mensualidades**

DESPIDO COLECTIVO

Son causa legal de desempleo

Causa económica, técnica, organizativa o de producción (pérdida real o prevista, o ayude a mejorar la situación de la empresa.

Umbral colectivo: toda la plantilla (superior a 5) o en un periodo de **90 días** afecte 10 trabajadores, en empresas con menos de 100;
10% en empresas con más de 100 y menos de 300 trabajadores;
30 trabajadores cuando la empresa ocupe a más de 300 empleados.

(serán nulos y sin efecto, fraude de ley, despidos en periodos sucesivos de 90 días en número inferior.

Los representantes de los trabajadores tienen *prioridad de empleo*.

PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO COLECTIVO

Abrir periodo de consultas con representantes de trabajadores, 30 días máx. (15 días si plantilla < 50 trabajadores) sobre sus causas posibilidad de evitar o reducir daño(ej. *Suspensión o reducir jornada, reciclaje*).

Pueden someterse a *mediación o arbitraje*

Comunicación a la autoridad laboral de las consultas. Si no hay acuerdo los representantes pueden demandar (antes deben hacerlo al Servicio de Mediación Conciliación y Arbitraje y Tribunales)

Debe realizar un **Plan de recolocación** si afecta a más de 50 empleados (salvo que se encuentre en concurso de acreedores) y si prejubilado a mayores de 50 años, hará una aportación adicional a Seguridad Social)

El trabajador percibe **indemnización mínima de 20 días por año de trabajo, máx. 12 mensualidades** (el FOGASA puede abonar parte) y podrá solicitar a la prestación por desempleo.

DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

- **Amortización por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, en número inferior al fijado en despido colectivo.
- **Finalización de contrata pública con la entidad que subvenciona los servicios o falta de presupuesto** de entidades sin ánimo de lucro para mantener éstos
- **Ineptitud** no intencionada sobrevenida o conocida con posterioridad al periodo de prueba, que y no derive de IT ni invalidez.
- **Falta de adaptación a modificaciones técnicas del puesto** siempre que éstas sean razonables y se ofrezca curso de formación (durante el que se suspende el contrato y cobra su salario medio) y de 2 meses de adaptación.

PROCEDIMIENTO

- **Comunicación escrita** al trabajador expresando la causa, dando copia a los representantes en los 20 días siguientes.
- Durante el **preaviso** de 15 días, tendrá licencia de **6 horas semanales** para buscar un nuevo empleo (su uso no supone conformidad ni impide demandar)
- Indemnización de **20 días por** año de trabajo, tope de **12 meses**. Su aceptación no implica conformidad, ni impide demandar (plazo de 20 días desde preaviso)

DESPIDO DISCIPLINARIO

Sanción por faltas del trabajador, (consultar convenio)

- *Abuso del deber de buena fe contractual, fidelidad o revelación de secretos*
- *Competencia desleal, abuso de poder o confianza o del patrimonio*
- *descuido o negligencia grave en el cumplimiento del deber laboral, etc.*
- *Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.*
- *Disminución notoria, continuada y voluntaria de rendimiento normal o pactado*
- *Indisciplina o desobediencia de órdenes claras y legítimas del empresario*
- *Embriaguez o toxicomanía reiterada, o esporádica si daña la actividad.*
- *Ofensas verbales o físicas, o acoso de origen racial, étnico, religioso, sexual, al empresario, a los trabajadores, a sus familias, a clientes y al público*

Carta de despido que concrete hechos y fecha (no exige preaviso)

Prescriben a los 60 días de conocerse y los 6 meses de cometerse

Si es representante de los trabajadores exige **expediente contradictorio**, en el que serán oídos el resto representantes

Efecto desde día siguiente, pasa a situación legal de **desempleo**. Si no está conforme, debe **demandar** ante el Juzgado de lo Social (plazo 20 días desde el despido)

LA DEMANDA Y LA CALIFICACION DEL DESPIDO

Plazo de 20 días hábiles de caducidad desde la fecha de despido (si fue disciplinario) o preaviso (si fue objetivo, aun continuando la prestación laboral)

1º Presentar *papeleta de conciliación* ante el Servicio de Mediación Conciliación y Arbitraje (SMAC). Tramite previo obligatorio antes de interponer demanda (hasta 15 días). El acuerdo o laudo es ejecutivo sin necesidad de ir a juicio

Si no hay acuerdo o falta el *demandado* queda abierta la vía judicial, dentro del mismo plazo de 20 días suspendido por el tiempo de conciliación, que no cuenta

2º Presentar demanda en el Juzgado (urgente y preferente) donde el empresario debe probar los hechos.

Puede recurrir la sentencia al Tribunal Superior de Justicia (pagar tasas)

POSIBLES SENTENCIAS

- Despido Procedente
- Despido Improcedente
- Despido Nulo



LA DEMANDA Y LA CALIFICACION DEL DESPIDO

- PROCEDENTE:** cuando se haya acreditado la concurrencia de la causa imputada y se hayan cumplido los requisitos de procedimiento
- **IMPROCEDENTE:** si la empresa no pudo demostrar la causa alegada para despedir o no cumplió los trámites necesarios. La empresa tiene 2 opciones: indemnizar o readmitir al trabajador.
 - **NULO:** cuando al despido le acompañen las siguientes situaciones:
 - Si discrimina o se viole derechos fundamentales. Ej. afiliarse a Sindicato).
 - Exista fraude de ley, por ejemplo acogéndose a causa objetiva en lugar de despido colectivo.
 - Durante la reducción de jornada por lactancia del menor de 9m, o cuidado del menor de 12 años o con discapacidad, víctima de la violencia de género o excedencia familiar,
 - Durante embarazo, bajas por nacimiento y cuidado del menor adoptado o acogido y riesgo durante embarazo o lactancia, y en los 9m siguientes a reincorporación.

EFFECTOS DE LA CALIFICACION DEL DESPIDO

PROCEDENTE

- Se confirma despido desde día de cese laboral trabajo,
- Sigue cobrando la prestación por desempleo que viniera cobrando.
- Si deriva de despido objetivo, consolida la indemnización

Si afecta a representante legal o sindical, corresponde a él la opción entre readmisión o indemnización (recibe siempre *salarios de tramitación*;

IMPROCEDENTE

- **Indemnizar:** 33 días por año, máx. 24 meses. Se confirma despido desde el cese de trabajo, y continua prestación por desempleo.
- Readmitirle, abonando salarios de tramitación y alta Seguridad Social (descontando prestación por desempleo e indemnización)

Salario de tramitación: dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de sentencia (si excede 90 días, el exceso lo paga el Estado) o encuentra otro trabajo

NULO

- Readmisión inmediata
- Abono de salarios de tramitación con alta en la Seguridad Social desde la fecha de despido (descontando prestación por desempleo o posible indemnización percibida)

Puede instar **incidente de no readmisión o readmisión irregular** con indemnización adicional de hasta **15 días** por año de trabajo, máx. **12m**