

TEMA 5 Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

1. La modificación de las condiciones de trabajo

Modificación sustancial

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, el empresario puede introducir cambios importantes en el contrato de trabajo. Se llaman modificaciones sustanciales del contrato de trabajo, y son aquellas que alteran y transforman la relación laboral porque afectan a aspectos tan importantes como:

- El horario.
- La jornada de trabajo.
- El régimen de trabajo a turnos.
- El sistema de remuneración.
- El sistema de trabajo y rendimiento.
- Las funciones que no correspondan a la grupo profesional.

Las modificaciones sustanciales pueden ser individuales y colectivas, según afecten a uno o a varios trabajadores.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES

Notificación El empresario notifica al trabajador su decisión de manera unilateral, basada en acreditadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Plazo La notificación debe realizarse con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Si se trata de modificaciones colectivas, la decisión de modificación sustancial debe ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores, no inferior a 15 días.

Efectos El trabajador puede aceptar la modificación o rechazarla, adoptando alguna de las siguientes decisiones:

1. **Pedir la rescisión del contrato** cuando las medidas afecten a jornada, horario y régimen de trabajo a turnos, teniendo derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, hasta un límite de nueve mensualidades.
2. **Solicitar al juez la resolución del contrato**, cuando las modificaciones representen un perjuicio en su formación profesional o un menoscabo de su dignidad, teniendo derecho a la misma indemnización que para el despido improcedente.
3. **Impugnar las modificaciones ante el Juzgado de lo Social** y solicitar que el juez las declare injustificadas y reconozca el derecho del trabajador a recuperar sus condiciones anteriores

4. **Cuando afecte a la dignidad del trabajador tiene derecho a las indemnizaciones** del despido improcedente que son 33 días por año trabajado.

2. La movilidad funcional

El empresario, en ocasiones, puede pedir que el trabajador se encargue de actividades distintas de aquellas para las que ha sido contratado, pudiendo tratarse de tareas del mismo o de diferente grupo profesional, tanto superior como inferior.

La **movilidad funcional** se produce cuando el empresario ordena al trabajador la realización de funciones diferentes a las que viene realizando habitualmente y para las que ha sido contratado.

Del mismo grupo profesional

Causas Cuando el empresario lo desee, libremente, puede pedir al trabajador que realice otras funciones, siempre que se trate de tareas que correspondan a la misma o equivalente grupo.

Efectos

- El trabajador debe aceptar el cambio obligatoriamente.
- Seguirá cobrando lo mismo.

De un grupo inferior profesional

Causas El empresario puede ordenar que el trabajador desempeñe tareas de inferior grupo cuando existan razones técnicas o de organización urgentes, imprevisibles y por el tiempo necesario.

Efectos

- Se deben aceptar, siempre que no supongan un menoscabo de su dignidad personal o un perjuicio en su formación y promoción profesional.
- Se tiene derecho a seguir percibiendo el salario que se venía cobrando, no pudiendo reducirse.

De un grupo superior profesional

Causas El empresario puede encomendar al trabajador la realización de funciones que correspondan a una grupo superior, cuando existan razones técnicas o de organización y por el tiempo necesario.

Efectos

- Se tiene derecho a cobrar el salario correspondiente a esa grupo profesional.
- Se puede solicitar el ascenso de grupo cuando las funciones se hayan desempeñado por un período de 6 meses, en el cómputo de un año o de 8 meses en un período de dos años, salvo que en el convenio colectivo se haya dispuesto lo contrario.

3. La movilidad geográfica

Significa que el trabajador debe prestar sus servicios en un centro distinto del que figura en su contrato de trabajo, pudiendo residir en una localidad diferente a la de su domicilio habitual. Deben existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

DESPLAZAMIENTO: El trabajador debe cambiarse temporalmente a otro centro de trabajo.

Procedimiento Se debe comunicar al trabajador con antelación suficiente, que no podrá ser inferior a 5 días laborables, si el desplazamiento es superior a 3 meses.

Efectos El trabajador puede:

- Aceptar el desplazamiento y percibir los gastos de viaje y dietas. Tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables por cada 3 meses de desplazamiento, asumiendo la empresa los gastos.
- No aceptar y recurrir al Juzgado de lo Social.

TRASLADO: El trabajador debe trabajar en otro centro, que le exige cambiar de domicilio definitivamente, o mas de un año en un periodo de 3

Procedimiento Se debe comunicar el traslado con un plazo de 30 días de antelación a la fecha de efecto.

Cuando el traslado sea colectivo se debe abrir un período de consultas de 15 días, previo a la notificación.

Efectos El trabajador puede:

- Aceptar el traslado percibiendo una compensación por los gastos de su traslado y el de su familia.
- Trasladarse y recurrir al Juzgado la decisión empresarial.
- Extinguir el contrato de trabajo con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

4. La suspensión del contrato de trabajo

Consiste en la interrupción de la prestación laboral durante un tiempo determinado, en el que se paraliza la obligación de trabajar y, por tanto, no se perciben salarios.

Algunas de las causas recogidas en el ET para que se produzca la suspensión de la relación laboral son:

1. El acuerdo entre empresario y trabajador y los motivos establecidos en el contrato de trabajo.
2. La incapacidad temporal, la maternidad, la adopción o el acogimiento de menores, el riesgo durante el embarazo o la lactancia y el permiso de paternidad.
3. La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

4. El ejercicio de un cargo público.
5. La suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
6. El cierre temporal de la empresa debido a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y fuerza mayor que impidan la prestación del trabajo.
7. El ejercicio del derecho a la huelga de los trabajadores y el cierre legal de la empresa.
8. Víctima de violencia de género

5. La extinción del contrato de trabajo

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

TIPO: Abandono del puesto de trabajo

CAUSA: El trabajador decide dejar de asistir al trabajo, en cualquier momento de la relación laboral.

EFFECTOS:

- No tiene derecho a indemnización.
- No tiene derecho a desempleo.
- Tiene derecho a finiquito, aunque se le podrá descontar el importe correspondiente a los 15 días de preaviso.

FORMA:

No avisa previamente al empresario.

TIPO: Dimisión

CAUSA: El trabajador, sin necesidad de que exista un motivo determinado, comunica al empresario su intención de dejar el puesto de trabajo.

EFFECTOS:

- No tiene derecho a indemnización.
- No queda en situación legal de desempleo.
- Tiene derecho a finiquito.

FORMA: Debe avisar con 15 días de antelación o lo que establezca el convenio colectivo.

TIPO: Incumplimiento de las obligaciones por parte del empresario

CAUSA: Cuando el empresario incumple las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo, por ejemplo, por falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario.

EFFECTOS: Derecho a desempleo y finiquito.

FORMA: El trabajador debe presentar una demanda en el Juzgado de lo Social y solicitar la extinción del contrato.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO

TIPO: Despido disciplinario

El despido disciplinario es la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basada en incumplimientos del trabajador, graves y culpables. Es la mayor sanción que puede recibir un trabajador, por ello debe ir precedida de otras amonestaciones o sanciones previas de carácter más leve.

CAUSAS

El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores señala las siguientes causas:

- La indisciplina o desobediencia relativas a las órdenes de trabajo.
- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros o a sus familiares.
- La trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo.
- La embriaguez habitual o toxicomanía, cuando repercuten negativamente en la actividad laboral.
- El acoso por motivos de raza, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa.

FORMA

El empresario debe comunicar al trabajador el despido por escrito, indicando detalladamente los hechos que motivan el despido, las fechas en que se produjeron y el día a partir del cual tendrá efecto.

EFFECTOS

Si el trabajador no esta de acuerdo con el despido debe demandar al empresario, previo intento de conciliación SMAC en 20 días hábiles, el juez puede determinar 3 resultados diferentes:

1º Despido procedente: El trabajador no tiene derecho a indemnización

2º Despido improcedente: No quedan demostrados los motivos alegados por el empresario o no ha cumplido los requisitos de forma, el empresario puede optar entre

1) abonar una indemnización de 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades o

2) readmitir al trabajador pagándole LOS SALARIOS DE TRAMITACION que son los que van desde el despido a la notificación de la sentencia

3º Despido nulo: Motivado por una causa de discriminación recogido por la constitución. El empresario debe readmitir al trabajador de forma inmediata y abonarle salarios de tramitación.

TIPO: Despido por causas objetivas

Es la extinción del contrato de trabajo que realiza el empresario basándose en circunstancias ajenas a su voluntad.

CAUSAS

El empresario puede despedir al trabajador por los siguientes motivos:

- Ineptitud del trabajador, conocida después del período de prueba.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, siempre que estas sean razonables para los conocimientos del trabajador y se haya concedido un plazo de dos meses, como mínimo, para la adaptación a los cambios.
- Faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos

- Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.

FORMA

- Se debe notificar por escrito al trabajador, expresando la causa del despido, con un plazo de preaviso de 15 días.
- Además, en ese mismo momento se tiene que poner a disposición del trabajador una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

TIPO. Despido colectivo

CAUSAS

El empresario puede extinguir los contratos de una parte importante de la plantilla de los trabajadores, basándose en que existen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se entiende que existen esas causas cuando con los despidos colectivos, se puede contribuir a superar la viabilidad futura y el empleo en la empresa.

La extinción debe afectar en un plazo de 90 días, al menos a:

- 10 trabajadores en empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores.
- El 10% de la plantilla en las empresas de entre 100 y 299 trabajadores.
- 30 trabajadores en empresas que tengan 300 o más trabajadores.
- La totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco.

EFFECTOS

En el supuesto de que se apruebe el expediente de regulación de empleo, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

FINIQUITO (DEVENGO ANUAL)

Enunciado: Un trabajador es contratado el 1 de octubre 2014 y despedido el 16 de enero de 2015. cobra dos pagas extras de devengo anual de 1290 euros, y su salario es igual, 1290€. A la finalización del contrato no ha disfrutado de vacaciones.

PASO 1 SALARIO DEL MES

Calculamos la paga de los días que ha trabajado el último mes, hasta su despido.

Para calcular el salario de un día: tomamos el sueldo mensual (1290 euros) y lo dividimos entre 30 días que tiene un mes.

$$1290 : 30 = 43 \text{ euros/día}$$

Es despedido el día 16 de enero, así que multiplicamos el salario de un día por los días que ha trabajado ese mes:

$$\text{Son } 16 \text{ días} \times 43 \text{ euros/día} = 688 \text{ euros ha ganado ese mes hasta su despido.}$$

PASO 2 LIQUIDAMOS PAGA DE VERANO/ PAGA DE NAVIDAD

Verano.- Me sitúo siempre en la fecha de despido para calcular la parte proporcional de la paga de verano. La última paga de verano se cobró el 30 de junio, desde entonces hay que contar el tiempo que ha pasado para ver que derechos hay de cobro de esa paga.

Contaremos desde ese día, teniendo en cuenta que nuestro trabajador entró en octubre:

Octubre 31 días

Noviembre 30 días

Diciembre 31 días

Enero 16 días

$$\text{TOTAL} = 108 \text{ días.}$$

La fórmula de la paga de verano $P_v = \text{Importe Mensualidad} \times \text{n}^\circ \text{ de días} : 365$

$$P_v = 1290 \times 108 : 365 = 381,70 \text{ euros}$$

Navidad.- Me sitúo en el despido. La última paga de navidad fié el 31 de diciembre. Contamos los días que han pasado desde entonces al despido: 16 días.

La fórmula de la paga de navidad es exactamente igual que la de verano, pero cambiará el número de días.

$P_n = \text{Importe Mensualidad} \times \text{n}^\circ \text{ de días} : 365$

$$P_n = 1290 \times 16 : 365 = 56,55$$

PASO 3 VACACIONES NO DISFRUTADAS

OJO, solo se tienen en cuenta los días del año del despido, y se realiza una regla de tres:

Si a 365 días trabajados corresponden 30 días de vacaciones, calculamos los días de vacaciones que corresponden a los días de ese año trabajados: En este caso el trabajador a trabajado solo 16 días de enero.

$$\begin{array}{r} 365 \text{ ————— } 30 \\ 16 \text{ ————— } X \end{array}$$

$$x = 16 \times 30 : 365 = 1,32 \text{ días de vacaciones}$$

Se multiplica el importe de un día por los días que hay que pagar de vacaciones no disfrutadas:

$$1,32 \text{ días de vacaciones} \times 43 \text{ €/día} = 56,76 \text{ €}$$

Si hubiera disfrutado de días de vacaciones, estos se descontarán de lo que le corresponde.

PASO 4 SUMA DEL TOTAL

Se calcula el finiquito con la suma de todos los importes: los días del mes trabajado, las pagas extras y los días de vacaciones no disfrutados.

$$688 + 381,70 + 56,55 + 56,76 = 1.183,01 \text{ euros de finiquito}$$

Añadir: este es un total en bruto, al que deben aplicarse los correspondientes descuentos de IRPF y de SS.

FINIQUITO (DEVENGO SEMESTRAL)

Los pasos 1 y 3 son iguales, pero solo se tienen en cuenta los días del semestre del despido. Se divide el año en dos semestres, si es despedido en el primer semestre liquidamos solo la paga de verano; si es despedido en el segundo semestre, solo la paga de navidad.

PASO 1 SALARIO DEL MES

Calculamos la paga de los días que ha trabajado el último mes, hasta su despido.

Para calcular el salario de un día: tomamos el sueldo mensual (1290 euros) y lo dividimos entre 30 días que tiene un mes.

$$1290: 30= 43 \text{ euros/día}$$

Es despedido el día 16 de enero, así que multiplicamos el salario de un día por los días que ha trabajado ese mes:

$$\text{Son } 16 \text{ días} \times 43 \text{ euros/día} = 688 \text{ euros ha ganado ese mes hasta su despido.}$$

PASO 2 LIQUIDAMOS PAGA DE VERANO

Verano.- Me sitúo siempre en la fecha de despido para calcular la parte proporcional de la paga de verano. La última paga de verano se cobró el 30 de junio, desde entonces hay que contar el tiempo que ha pasado para ver que derechos hay de cobro de esa paga.

Contaremos desde ese día, teniendo en cuenta que nuestro trabajador entró en octubre:

Octubre 31 días
Noviembre 30 días
Diciembre 31 días
Enero 16 días

$$\text{TOTAL} = 108 \text{ días.}$$

La fórmula de la paga de verano $P_v = \text{Importe Mensualidad} \times n^\circ \text{ de días} : 180$

$$P_v = 1290 \times 108 : 180 = 774 \text{ euros}$$

PASO 3 VACACIONES NO DISFRUTADAS

OJO, solo se tienen en cuenta los días del semestre del despido, y se realiza una regla de tres:

Si a 365 días trabajados corresponden 30 días de vacaciones, calculamos los días de vacaciones que corresponden a los días de ese año trabajados: En este caso el trabajador a trabajado solo 16 días de enero.

$$\begin{array}{r} 365 \text{ ————— } 30 \\ 16 \text{ ————— } X \end{array}$$

$$x = 16 \times 30 : 365 = 1,32 \text{ días de vacaciones}$$

Se multiplica el importe de un día por los días que hay que pagar de vacaciones no disfrutadas:

$$1,32 \text{ días de vacaciones} \times 43 \text{ €/día} = 56,76 \text{ €}$$

Si hubiera disfrutado de días de vacaciones, estos se descontarán de lo que le corresponde.

PASO 4 SUMA DEL TOTAL

Se calcula el finiquito con la suma de todos los importes: los días del mes trabajado, las pagas extras y los días de vacaciones no disfrutados.

$$688 + 774 + 56,76 = 1.528 \text{ euros de finiquito}$$

Añadir: este es un total en bruto, al que deben aplicarse los correspondientes descuentos de IRPF y de SS.

TEMA 7 BAJA SEGURIDAD SOCIAL

Para cobrar la baja puede ser de dos tipos:

- 1.- Enfermedad común (EC) o Accidente No Laboral
- 2.- Accidente de Trabajo (AT) / Enfermedad Profesional (EP)

1.- Enfermedad común (EC) o Accidente No Laboral

Es imprescindible tres requisitos, estar **afiliado** a la Seguridad Social con un número de afiliado, estar dado de **Alta** en la seguridad Social y haber cotizado al menos 180 días en los 5 años anteriores.

En los días **1 al 3** de la baja no se cobra **nada**.

En los días **4 al 15** de la baja se cobra el **60 %** de la Base Reguladora y lo paga la **Empresa**.

En los días **16 al 20** de la baja se cobra el **60 %** de la Base Reguladora y lo paga el Instituto Nacional de la Seguridad Social, o **INSS o Mutua**.

En los días **21 en adelante** se cobra el **75 %** de la Base Reguladora y lo paga **INSS o Mutua**.

La Base Reguladora se calcula a partir de las Contingencias Comunes:

BR = BCCC del mes anterior : 30 días

2.- Accidente de Trabajo (AT) / Enfermedad Profesional (EP)

En este supuesto se tienen en cuenta las **horas extras**. Es imprescindible solo dos requisitos, estar **afiliado** a la Seguridad Social con un número de afiliado y estar dado de **Alta** en la seguridad Social.

El día del accidente cuenta como trabajo. Desde el día siguiente a la baja hasta el alta cobra el 75 % de la Base Reguladora (BR).

BR = BCCC mes anterior : 30 días + Sumatorio de extras del año anterior a la baja : 365

SUBSIDIO DE DESEMPLEO

Para pedir el desempleo es imprescindible dos requisitos:

- 1) Tiene que haber cotizado 360 días dentro de los 6 años anteriores
- 2) Estar desempleado

Hay que pedirlo dentro de los 15 días hábiles siguientes al desempleo. fuera de este plazo se puede pedir, pero se pierde el tiempo que se ha tardado en pedirlo.

También hay límites de cantidades según el número de hijos al cargo.

Cómo calcular la Base Reguladora para el DESEMPLEO

BR = BCCC últimos 6 meses : 180 días.

Los primeros 180 días cobramos el 70% de la BR con un límite máximo.

Los siguientes 181 en adelante el 50 % de la BR.

Hay una tabla que dice los días que se tienen derecho según lo trabajado. Deben darnos estas cantidades según la tabla para saber los días a cobrar.