



Educaguía
.com

ORIENTACIÓN LABORAL

LA SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

LA SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. **LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.**
2. **LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO.**

1. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Es la interrupción temporal de las obligaciones contractuales de las partes.

Se puede dar en cualquier clase de contrato, cuando se suspende un contrato de duración determinada (temporal) salvo pacto contrario en el contrato, el computo del tiempo del contrato sigue contando.

1.1 CAUSAS DE SUSPENSIÓN.

1.1.1 VOLUNTARIAS DEL TRABAJADOR.

EXCEDENCIA FORZOSA.

El empresario puede decretarla cuando se dé una causa, pero también puede ser solicitada por el trabajador.

Las causas de excedencia forzosa son:

- Designación del trabajador a un cargo público.
- Su elección como representante sindical a nivel provincial.
- Reiteración de permisos retribuidos al 20% max.,

Este tiempo cuenta a efectos de antigüedad y el trabajador tiene derecho a reserva de puesto. El trabajador está obligado a reincorporarse en 30 días naturales a su puesto de trabajo, sino se considera dimisión.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

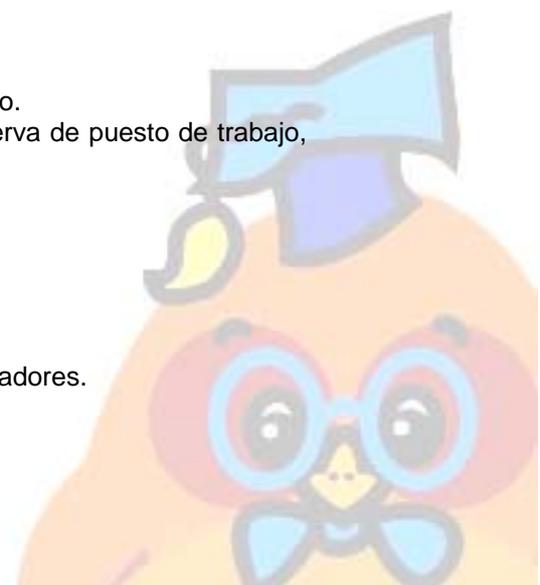
Solicitada por el trabajador y tiene derecho a ella siempre que lleve en la empresa un mínimo de 1 año y la pide como mínimo por 2 años y un máximo de 5 años. Este tiempo no cuenta la antigüedad ni derecho a reserva de puesto de trabajo, tiene derecho a una vacante de similar categoría.

Como un tipo de excedencia voluntaria está la de por cuidado de hijos, su regulación no es la misma.

- No requiere antigüedad en la empresa.
- Su duración son 3 años desde la fecha de nacimiento del hijo.
- Si la excedencia dura menos de un año tiene derecho a reserva de puesto de trabajo, si es más tiene derecho a puesto similar.
- Cuenta en todos los casos efectos de antigüedad.

HUELGA LEGAL.

- Debe haber un acuerdo con los representantes de los trabajadores.



- Debe ser comunicado al empresario con 5 días de antelación.
- Debe ser comunicado a la autoridad laboral con 5 días.
- Debe crearse un comité de huelga.

Es un derecho del trabajador, se suspende el contrato pero tienen derecho a reserva del puesto de trabajo.

LA MATERNIDAD / PATERNIDAD / ADOPCIÓN.

MATERNIDAD: Da derecho a la madre a un descanso por maternidad de 16 semanas que es prorrogable en 2 semanas por parto múltiple de cada hijo. Obligatoria 6 semanas después del parto para la madre, el resto puede ser distribuido.

Puede ocurrir que padre y madre (o cónyuges) trabajen, en este caso la madre puede decidir que el padre tome el descanso con ella, en cualquier caso el descanso es ininterrumpido.

Durante la suspensión, el padre o la madre cobran prestación de la S.S. que es el 75% de la base de cotización por contingencias comunes.

ADOPCIÓN: En menores de 6 años es igual que para el descanso por maternidad, y los privilegios los mismos.

1.1.2 VOLUNTARIAS DEL EMPRESARIO.

SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO.

El trabajador tiene derecho a reserva de puesto de trabajo. No cuenta a efectos de antigüedad.

CIERRE PATRONAL.

Es una medida de presión del empresario ante conflicto colectivo y que haya riesgo para el empresario o para sus instalaciones.

- El cierre se debe comunicar a la autoridad laboral con 12 Horas de antelación.
- Los trabajadores tienen derecho a reserva del puesto de trabajo y cuanta a efectos de antigüedad el tiempo de permanencia.

1.2 VOLUNTARIAS DE AMBOS

MUTUO ACUERDO Y CAUSAS CONTRACTUALES.

El motivo de suspensión en una causa contractual figura en el contrato.
El motivo de suspensión en un mutuo acuerdo y es posterior al contrato.
Las modalidades son acordadas por las partes:

- Vacaciones sin sueldo.

1.3 CAUSAS INVOLUNTARIAS

SERVICIO MILITAR O PRESTACIÓN SOCIAL SUBSTITUTORIA.

Es idéntico a la excedencia forzosa.

FUERZA MAYOR TEMPORAL.



Es un siniestro que hace imposible la prestación laboral de los trabajadores, el trabajador tiene derecho a antigüedad y reserva de puesto de trabajo, y es necesaria una autorización del Ministerio de Trabajo.

CAUSAS ECONÓMICAS Y TECNOLÓGICAS.

ECONÓMICAS: Problemas económicos de la empresa (suspensión de pagos) es necesario una autorización del Ministerio de Trabajo para la suspensión de pagos.

TECNOLÓGICAS: Un cambio de maquinaria o de proceso productivo, los trabajadores no son necesarios.

Los trabajadores tienen derecho a antigüedad y reserva de puesto de trabajo.

INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA (ILT).

Es una baja médica. El trabajador es incapaz de trabajar y está dado de baja (por medio de la S.S.) e implica atención sanitaria.

Duración máxima de ILT es un año que se puede prorrogar hasta 6 meses más si el medico de la S.S. estima que en estos 6 meses se va a recuperar.

En caso de que no, el trabajador pasa a invalidez provisional, la duración máxima de la invalidez provisional son 6 años desde la declaración de la ILT.

Los derechos de un trabajador para estos casos es antigüedad y derecho a reserva al puesto de trabajo.

PRIVACIÓN DE LIBERTAD DEL TRABAJADOR HASTA SENTENCIA.

Entra en prisión preventiva ya que hay indicios de crimen. El trabajador tiene que pedir la suspensión del contrato hasta sentencia, pueden ocurrir dos cosas.

1. La condena sea absoluta o pena de multa, tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo con antigüedad.

2. La sentencia es condenatoria, el empresario tiene derecho a resolver el contrato sin indemnización.

2 LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Es la finalización definitiva de las obligaciones de las partes.

2.1 CAUSAS DE SUSPENSIÓN

2.1.1 VOLUNTARIAS DEL TRABAJADOR.

LA DIMISIÓN

El trabajador decide unilateralmente resolver el contrato de trabajo.

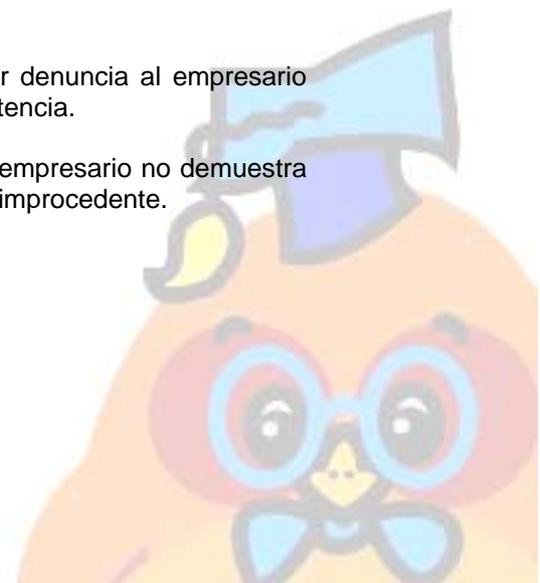
EL INCUMPLIMIENTO DEL EMPRESARIO.

El empresario incumple sus deberes, con lo que el trabajador denuncia al empresario alegando causas. El trabajador se mantiene en el puesto hasta sentencia.

En todos los casos de modificación de puesto de trabajo si el empresario no demuestra el cambio y no admite al trabajador en su puesto, se exige despido improcedente.

2.1.2 VOLUNTARIAS DEL EMPRESARIO.

EL DESPIDO DISCIPLINARIO.



En la resolución del contrato por parte del empresario como consecuencia de una falta muy grave del trabajador.

Causas:

1. Falta de puntualidad o asistencia reiteradas e injustificadas al trabajo.
2. El incumplimiento del deber de buena fe por parte del trabajador.
3. Indisciplina y desobediencia en el trabajo (desobedecer el poder de dirección).
4. Ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros de trabajo, o a familiares que convivan con éstos, tanto dentro como fuera del centro de trabajo y si se demuestra que dichas ofensas tienen por causa el propio trabajo.
5. Incumplimiento del deber de diligencia, el descenso voluntario y continuado en el rendimiento normal y pactado es motivo procedente de despido.
6. Embriaguez habitual o toxicomanía, siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

El empresario que quiera despedir a un trabajador tiene que hacerlo por medio de una carta de despido, en la que especifica.

- Causa de despido.
- Fecha de efectividad.

El trabajador puede recurrir ante el Juzgado de lo Social, pero la Ley pide que haya una conciliación por medio de una Demanda de Conciliación 20 días hábiles a la fecha de despido, es un dato imprescindible.

Antes de que se produzca el acto de conciliación pueden ocurrir:

- Que no acuda el trabajador: se archiva el expediente y el trabajador acepta el despido).
- Que no acuda el empresario: se celebra una conciliación sin acuerdo y el trabajador tiene abierta la vía de los Juzgados. El Juez puede incluso poner una multa al empresario y hacerle pagar los costes del juicio.
- Que acudan los dos y lleguen a un acuerdo.
- Que acudan los dos y no lleguen a un acuerdo: en este caso el trabajador tiene 20 días hábiles (a descontarlos desde la fecha de despido hasta la demanda de conciliación) para interponer una demanda ante el Juzgado de lo Social.

En el caso de que haya juicio, el Juez insta a las parte para que haya acuerdo, si no hay acuerdo, el Juez tiene 5 días para dictar sentencia, y en ella calificará el despido. Puede poner 3 calificaciones:

1. Despido nulo:
 - Cuando la causa de despido es uno de los motivos de discriminación prohibidos por la Constitución Española.
 - Cuando atente contra los Derechos Fundamentales.

Si se califica como nulo, el empresario admite al trabajador y se le paga los salarios de tramitación.

2. Despido Procedente:

Cuando se demuestra la causa que ha dado lugar al despido.

- Se resuelve el contrato.
- No hay indemnización.
- El empresario puede demandar por daños y perjuicios al trabajador, si nos hubiese.



3. Despido Procedente:

Cuando no se demuestra una causa de despido, o cuando hay defectos formales

Salvo en el caso de que el trabajador sea representante de los trabajadores:

- Readmitir al trabajador.
- Resolver el contrato (45 días por año trabajador con un máximo de 42 mensualidades) o pagar blindaje si lo hubiese.

En cualquier caso el empresario correrá con los gastos de tramitación.

Si el empresario es representante sindical, éste es el que decide si quiere quedarse o no.

2.1.3 VOLUNTARIAS DE AMBOS.

MUTUO ACUERDO.

Pueden ser causas acordadas en el contrato o posteriormente, por el cual el contrato se extingue. La indemnización para el trabajador será pactada.

La clausula más típica contractual es el plazo del contrato.

2.1.4 CAUSAS INVOLUNTARIAS RELATIVAS A EL TRABAJADOR.

MUERTE DEL TRABAJADOR.

Extingue el contrato.

JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR.

Voluntaria salvo por convenio colectivo que suele ser a los 65 años.

TIPOS DE INVALIDEZ EN DISTINTOS GRADOS.

- Invalidez permanente total: no puede realizar su trabajo, pero si puede realizar otro.
- Invalidez permanente absoluta: declarada por un tribunal.
- Gran invalidez: Necesita ayuda para hacer tareas fundamentales (comer, vestirse).

En cualquiera de estos casos el contrato se acaba.

En el caso de que un trabajador se recupere, no da derecho a reserva de puesto de trabajo, pero sí para un puesto equivalente o reingreso preferente.

2.1.5 CAUSAS INVOLUNTARIAS RELATIVAS AL EMPRESARIO.

1. La muerte, jubilación o incapacitación, extinguen los contratos de trabajo si no hay sucesión del empresario, el cuál asumirá los contratos del trabajo del anterior.

2. Las 3 primeras dan lugar a los trabajadores afectados tengan una indemnización de un mes de salario.

3. La extinción de una persona jurídica son 20 días por años, con un máximo de 12 mensualidades.

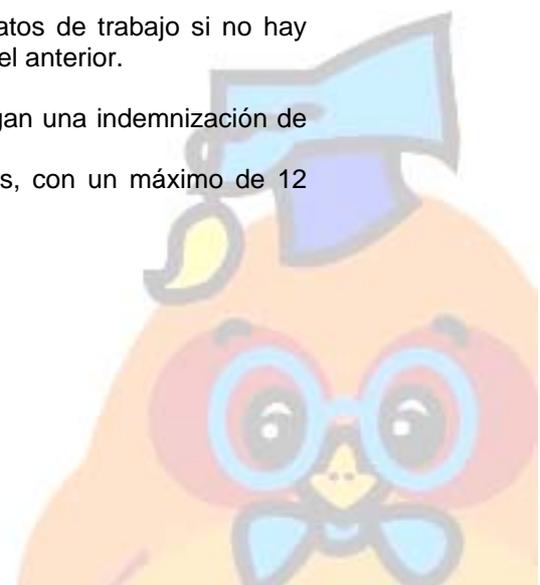
MUERTE:

Extingue el contrato de trabajo.

JUBILACIÓN

Es voluntaria a partir de los 65 años.

INVALIDEZ O INCAPACITACIÓN.



Es un procedimiento judicial que protege a las personas que no pueden gobernarse por sí mismas, se les nombra un tutor, el cual administrará los bienes del empresario.

EXTINCIÓN DE LA PERSONA JURÍDICA.

La resolución de los contratos se hace por un expediente de regulación de empleo. La indemnización será la que diga el expediente.

2.1.6 CAUSAS INVOLUNTARIAS REFERENTES AL OBJETO.

FUERZA MAYOR O CAUSAS TECNOLÓGICAS, ECONÓMICAS, PRODUCTIVAS Y ORGANIZATIVAS.

Las tres causas son despidos colectivos que se resuelven del mismo modo, si supera el 10% de la plantilla se crea un expediente de regulación de empleo.

La indemnización mínima para estos trabajadores es de 20 días por año y un máximo de 12 meses.

CAUSAS OBJETIVAS DE EXTINCIÓN.

Es algo que ocurre en contra del trabajador.

1. Ineptitud sobrevenida del trabajador.

Privación de licencias para cometer su trabajo (permiso de conducir).

2. Inadaptación del trabajador a las innovaciones técnicas de su puesto de trabajo.

3. Amortización del puesto de trabajo.

Se elimina un puesto de trabajo por motivos económicos, productivos u organizativos.

Si la empresa crea de nuevo esa plaza que se ha extinguido al año siguiente al despido, dicho trabajador tendrá preferencia absoluta para cubrirlo.

4. Las faltas de asistencia al trabajo Justificadas e intermitentes.

El empresario tiene la obligación de comunicar dicha baja con 30 días naturales de antelación por medio de una carta y durante esos 30 días tiene derecho a 6 horas semanales para buscar otro empleo.

El empresario tiene que poner en ese mismo acto (carta de despido) la indemnización de 20 días por año y un máximo de 12 meses.

El trabajador puede recurrir el despido alegando que no existe causa.

