

Tu asesor laboral presenta el nuevo curso práctico llamado “Modificación, Suspensión y Extinción Del Contrato de Trabajo”.

Objetivos

El presente curso práctico tiene dos objetivos principales: por un lado, conocer las circunstancias por las que se producen modificaciones sustanciales de las condiciones laborales. Por otro, explicar el régimen disciplinario, suspensivo y extintivo de la relación laboral, así como las pertinentes indemnizaciones.

A quien va dirigido

Este Curso Práctico es una excelente herramienta de actualización para Directores, Gestores, Asesores Laborales, abogados, etc. Muy recomendado para recién titulados y estudiantes de las ramas de Derecho, Administración de Empresas, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Para que te prepara

El curso es muy recomendado porque se incluyen todas las reformas legislativas, doctrinales y jurisprudenciales hasta la fecha. Tras la finalización del curso estará al tanto de las modificaciones, suspensiones y extinciones y las dominará con un gran nivel.

Temario

UNIDAD DIDÁCTICA 1. LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO

Introducción: modificaciones de iniciativa empresarial y límites de dicha iniciativa

Las condiciones de trabajo y el carácter sustancial de la modificación

Las causas de la modificación sustancial de condiciones de trabajo

La modificación de carácter individual

Concepto de modificación individual

La notificación empresarial al trabajador afectado

La extinción indemnizada de su contrato de trabajo: una primera opción del trabajador
Otra opción del trabajador: la impugnación de la decisión empresarial y la declaración judicial del carácter justificado o injustificado de la modificación sustancial
El periodo de consultas y la modificación de carácter colectivo
Concepto de modificación colectiva
El periodo de consultas
Duración, contenido, comisión negociadora constituida por las secciones sindicales y acuerdo en el periodo de consultas
Intervención como interlocutores en defecto de las secciones sindicales
La posible sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje aplicable en la empresa
La presunción de que, si hay acuerdo en el periodo de consultas, concurren las causas justificativas de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, los límites a la impugnación judicial del acuerdo y el mantenimiento del derecho de los trabajadores a optar por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo
La notificación de la decisión empresarial sobre la modificación colectiva

UNIDAD DIDÁCTICA 2. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO EN CASO DE CONCURSO

La legislación concursal
Decisión judicial y no decisión empresarial
La competencia del juez mercantil
Legitimación y momento de instar la modificación colectiva o el traslado colectivo
Solicitud y documentación de las medidas colectivas
El periodo de consultas e informe de la autoridad laboral
La resolución del juez mercantil
La suspensión hasta un año del derecho de rescisión indemnizada

UNIDAD DIDÁCTICA 3. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIAS LABORALES

Configuración general
Suspensión por acuerdo de las partes
Mutuo acuerdo de las partes
Causas consignadas válidamente en el contrato

Incapacidad temporal
Maternidad, adopción o acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural
Maternidad
Adopción o acogimiento
Paternidad
Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural
Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria
Privación de libertad del trabajador sin que exista sentencia condenatoria
Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias
Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
Fuerza mayor temporal
La suspensión de contratos y reducción de jornada en el concurso
La legislación concursal
Autorización judicial y no administrativa ni decisión empresarial
La competencia del juez mercantil
Legitimación y momento de instar la suspensión de contratos
Solicitud y documentación de la suspensión
El periodo de consultas e informe de la autoridad laboral
La resolución del juez mercantil
Ejercicio del derecho de huelga
Cierre legal de la empresa
Violencia de género
Ejercicio de cargo público representativo
Excedencia forzosa
Excedencia por cuidado de familiares
Excedencia por puestos públicos incompatibles y otros supuestos de excedencia
Excedencia voluntaria

UNIDAD DIDÁCTICA 4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las causas legales
Una clasificación de las causas legales

EL DESPIDO DISCIPLINARIO

Decisión del empresario por incumplimiento grave y culpable del trabajador

Las causas de despido disciplinario

Configuración general

Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo

Indisciplina o desobediencia en el trabajo

Ofensas verbales o físicas

Trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo

El acoso al empresario o a las personas que trabajan en la empresa

Las formalidades del despido disciplinario: prescripción de las faltas de los trabajadores, despido de representantes de los trabajadores y de afiliados a sindicatos, “carta” de despido, notificación del despido y nuevo despido por deficiencias formales del anterior

Plazo de prescripción de las faltas de los trabajadores

Despido de los representantes legales de los trabajadores y de afiliados a sindicatos

Otras exigencias formales

La “carta” de despido

La notificación del despido

Nuevo despido disciplinario por deficiencias formales del anterior y el llamado despido “ad cautelam” por nuevas causas

La situación legal de desempleo del trabajador despedido

La supresión del llamado despido “expres”, el posible reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido y la imposible retractación empresarial del despido

La impugnación judicial del despido disciplinario

El plazo de caducidad para impugnar el despido

La conciliación o mediación previas

La demanda

El juicio

La sentencia

La calificación del despido disciplinario: procedencia, improcedencia o nulidad .. 639 7.1.

El carácter cerrado o tasado de las calificaciones

La procedencia

La improcedencia

La nulidad

Recurso contra la sentencia y ejecución provisional y definitiva

Las sentencias por despido son siempre recurribles

La opción por la readmisión: ejecución provisional

La opción por la indemnización: la situación legal de desempleo

Ejecución provisional de las sentencias que declaran la nulidad del despido

La ejecución definitiva de las sentencias firmes de despido

EL DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

Características generales

La ineptitud del trabajador

La falta de adaptación del trabajador a las modificaciones del puesto de trabajo

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Faltas de asistencia al trabajo aun justificadas

Insuficiencia de consignación presupuestaria

Aplicación del despido objetivo en el sector público

Las formalidades del despido objetivo

Los requisitos formales

Nuevo despido objetivo por deficiencias formales del anterior

La situación legal de desempleo del trabajador despedido

Indemnización exenta a efectos del impuesto de la renta de las personas físicas

La impugnación judicial del despido objetivo

La calificación del despido objetivo: procedencia, improcedencia o nulidad

Los mismos efectos que el despido disciplinario

La procedencia

La improcedencia

La nulidad

Recurso contra la sentencia y ejecución provisional y definitiva

EL DESPIDO COLECTIVO

Los umbrales del despido colectivo y la delimitación con el despido objetivo

Las causas del despido colectivo

Actuaciones de la autoridad laboral competente

La memoria y la documentación del despido colectivo: el despido colectivo de grupo de empresas

Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo: la importancia de los criterios de designación de los trabajadores afectados.

Documentación en los despidos colectivos por causas económicas

Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción

Plan de recolocación externa

Inicio del procedimiento de despido colectivo, petición de informes y subsanación

Informe de la Inspección de Trabajo

Venta de bienes de la empresa

El periodo de consultas

Constitución de la comisión negociadora y adopción de acuerdos

Intervención como interlocutores en defecto de las secciones sindicales

Finalidad, duración, contenido, medidas sociales de acompañamiento y plan de recolocación externa, discrepancias, acuerdo y desacuerdo, fase colectiva y fase individual

La posible sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje aplicable en la empresa

La finalización del periodo de consultas con acuerdo y la posible impugnación de dicho acuerdo por la autoridad laboral

La finalización del periodo de consultas sin acuerdo

Indemnización legal, fondo de capitalización, cumplimiento de las medidas sociales de acompañamiento y del plan de recolocación externa, situación legal de desempleo, reposición de prestaciones y convenio especial con la Seguridad Social

La inclusión en el despido colectivo de trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios

Impugnación del despido colectivo ante la jurisdicción social

Caracterización general: los artículos 124 y 148 b) LJS (impugnación por la autoridad laboral del acuerdo adoptado en el periodo de consultas), la intervención de las Salas de lo Social de los TSJ y de la AN y de los Juzgados de lo Social

La impugnación “colectiva” por los representantes legales o sindicales de los trabajadores y la posible demanda empresarial para que su decisión extintiva se declare ajustada a derecho

La impugnación por los representantes de los trabajadores

Demanda empresarial para que su decisión extintiva se declare ajustada a derecho

La impugnación “individual” de la extinción del contrato de trabajo ante el juzgado de lo social

Aplicación del despido colectivo en el sector público

EL DESPIDO POR FUERZA MAYOR

EL DESPIDO COLECTIVO CONCURSAL

La legislación concursal

Autorización judicial y no administrativa ni decisión empresarial

La competencia del juez mercantil

Legitimación y momento de instar el despido colectivo

Solicitud y documentación del despido colectivo

El periodo de consultas, indemnización legal e informe de la autoridad laboral

La resolución del juez mercantil

DIMISIÓN DEL TRABAJADOR

EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

DECISIÓN DEFINITIVA DE ABANDONO DEL PUESTO DE TRABAJO DE LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

EXTINCIÓN POR MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES

EXTINCIÓN POR LAS CAUSAS CONSIGNADAS VÁLIDAMENTE EN EL CONTRATO

EXTINCIÓN POR EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO O REALIZACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO OBJETO DEL CONTRATO

EXTINCIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR

El fallecimiento del trabajador

La incapacidad permanente del trabajador

EXTINCIÓN POR JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR

EXTINCIÓN POR MUERTE, INCAPACIDAD Y JUBILACIÓN DEL EMPRESARIO PERSONA FÍSICA

Características comunes

El fallecimiento del empresario persona física

La jubilación del empresario persona física

La incapacidad del empresario persona física

LIQUIDACIÓN, DOCUMENTACIÓN A ENTREGAR AL TRABAJADOR Y BAJA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Formación *on line*

La modalidad de enseñanza a distancia de este curso permite al alumno compatibilizar la formación con su disponibilidad de tiempo y lugar de residencia.

El estudio comprensivo de la documentación facilitada, junto a la realización de las actividades complementarias de evaluación continua y aprendizaje programadas para su desarrollo garantizan la adquisición de los conocimientos teóricos y prácticos que todo profesional cualificado precisará en el desarrollo de su actividad.

Debemos reseñar en este sistema de enseñanza:

- **Profesorado:** Siempre con un tutor personalizado que ofrece al alumno una asistencia directa y personal mediante servicio de consultas, email, teléfono...
- **Documentación:** la documentación se facilita al alumno totalmente actualizada y en un formato profesional y claro. Su cuidada elaboración y permanente actualización convierten el material de estudio en una valiosa herramienta durante el desarrollo de la acción formativa y su posterior actividad profesional.
- **Evaluación:** Existe un sistema de evaluación continua debiendo el alumno superar las correspondiente prácticas que se van indicando..
- **Certificado:** Al finalizar el curso se entrega un certificado indicando la formación adquirida. Para ello se deben realizar la totalidad de las pruebas de evaluación que se indiquen y haber obtenido una calificación final mínima de 5 sobre 10.

Duración y precio: La duración del Curso es de 6 meses y su precio es de 25 euros mensuales, pagaderos en los diez primeros días de cada mes.