

UNIDAD 2:
MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN
DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La relación laboral surgida entre empresario y trabajador, en virtud del acuerdo suscrito entre ambos y plasmado en el contrato de trabajo, puede verse afectada a lo largo de la vida laboral por, diversas causas:

1. Se podrá modificar sus condiciones.
2. Se podrá suspender temporalmente.
3. Se podrá extinguir definitivamente.

Teniendo en cuenta las causas anteriores a lo largo de este primer epígrafe, nos vamos a ocupar del estudio de la modificación del contrato de trabajo atendiendo al artículo 39, 40 y 41 del E.T.

Estas modificaciones o variaciones en el contrato de trabajo pueden se pueden clasificar en:

- Movilidad funcional.
- Movilidad geográfica.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Cada una de estas **modificaciones** son fruto de la posibilidad, que tiene el empresario de ocupar a los trabajadores en distintas actividades en la empresa o en distintos centros de trabajo según, las necesidades de producción. A este poder del empresario se le denomina **ius variandi**.

1.1.- Movilidad Funcional: Concepto, Causas y Efectos.

Según el artículo 39 del E.T., la movilidad funcional consiste, en asignar al trabajador funciones o tareas distintas a aquellas por las que, fue contratado inicialmente el trabajador. Existen distintos tipos de movilidad funcional:

Tipos	Subtipos	Causas y efectos
Dentro del grupo profesional o en categorías equivalentes	No existen	<ul style="list-style-type: none"> • No se exige causa alguna la empresario. • No existe límite temporal siempre que, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador. • El trabajador percibirán la retribución correspondiente a sus nuevas funciones. Si realizar funciones inferiores pero dentro del mismo grupo, conserva las retribuciones de origen. • El empresario respetará titulación exigida para cada puesto.
Fuera del grupo profesional o entre categorías profesionales no equivalentes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Movilidad descendente (funciones de categoría inferior) 2. Movilidad ascendente (funciones de categoría superior) 	<p>Primer subtipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exige justificación por necesidades o causa tecnológicas u organizativas de la actividad productiva. • Por el tiempo imprescindible. • El trabajador percibe el salario de su categoría de origen. • Se deberá comunicar a los representantes de los trabajadores las causas que justifican esta movilidad. <p>Segundo subtipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exige justificación por necesidades o causas técnicas u organizativas de la actividad productiva. • El trabajador percibe el salario de categoría superior. • El trabajador puede reclamar el ascenso o cobertura de vacante cuando, se desempeñe por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años. Estos periodos pueden ser modificados por negociaciones colectivas. • Por el tiempo imprescindible. • Se deberá comunicar a los representantes de los trabajadores las causas que justifican esta movilidad.

1.2.- Movilidad Geográfica: Concepto, Causas y Efectos.

La **movilidad geográfica** consiste en la facultad que tiene el empresario de poder, trasladar al trabajador de forma definitiva o bien en el desplazamiento temporal del mismo a otro centro de trabajo de otra localidad, aunque implique un cambio de residencia habitual del trabajador. En ambos casos debe ser justificado por razones técnicas, económicas, organizativas o productivas. **Tal como, se puede deducir de la definición anterior existen dos tipos de movilidad geográfica: el traslado y el desplazamiento.**

1. Traslados: Traslado definitivo del trabajador a otro centro de trabajo, que le exige un cambio de residencia permanente, indefinida o por un tiempo mayor a doce meses en un periodo de tres años. Los requisitos que deben darse son: **que concurren las circunstancias anteriores, comunicarlo al trabajador treinta días antes de su efectividad.**

A su vez el traslado puede ser individual o colectivo:

- **Traslado individual:** es cuando se traslada a uno o varios trabajadores a otro centro de trabajo sin que pueda ser considerado como colectivo.

El trabajador ante esta situación, puede optar por:

A. Aceptar el traslado, percibiendo una compensación por gastos derivados del traslado suyos y el de sus familiares a su cargo.

B. Traslarse pero, sino está de acuerdo con la decisión, impugnarla ante el juzgado de lo social en el plazo de 20 días desde que se le notificó el traslado. En el caso que el traslado sea considerado como injustificado, el trabajador deberá de incorporarse a su anterior centro de trabajo y si se negara el empresario extinguir el contrato percibiendo una indemnización por despido improcedente en una cuantía de 45 días por año de trabajo, hasta el 12/02/2012 con un máximo de 42 mensualidades y de 33 días por año con un tope de 24 mensualidades a partir de aquella fecha.

C. Solicitar la extinción del contrato de trabajo, teniendo derecho el trabajador a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un límite de doce mensualidades quedando el trabajador en situación legal de desempleo.

- **Traslado colectivo,** es aquel en el que la empresa traslada a un determinado número de trabajadores según la siguiente tabla:

TRASLADO COLECTIVO	
Plantilla de la empresa	Trabajadores afectados traslado
Menos 100	Mínimo 10
Entre 100 y 300	Mínimo 10 %
Más de 300	Mínimo 30 trabajadores

De la misma forma que lo establecido para el traslado individual, en el colectivo hay que seguir un procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Existen, además, otras situaciones consideradas especiales y que son las siguientes:

- **Trabajadores discapacitados:** cuando el traslado afecte a un trabajador con una discapacidad reconocida, tienen derecho a ocupar de forma preferente un puesto de trabajo en un centro de trabajo donde que facilite el tratamiento rehabilitador al trabajador cuando dicho tratamiento sea más accesible en la nueva localidad.
- **Víctimas de terrorismo o violencia de género:** cualquier trabajador que pertenezca a alguno de estos colectivos, y que se vea obligado a abandonar un centro de trabajo en la localidad donde esté destinado, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros.
- **Prioridad de permanencia:** los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en su actual centro de trabajo en el caso de traslados.

1.2.1.- Desplazamientos.

Debes saber que dentro de la movilidad geográfica, también se contemplan los desplazamientos. **Ante este caso, el empresario podrá cambiar temporalmente el lugar del trabajo de sus trabajadores, por un tiempo menor a doce meses en un periodo de tres años.** Los requisitos que, deben darse son:

- Qué existan las razones y causas indicadas anteriormente que lo justifiquen.
- Si el desplazamiento dura más de tres meses, la empresa debe informar al trabajador con al menos cinco días de antelación.

El trabajador, si acepta el desplazamiento, tiene derecho a:

- Abono salario, gastos de viaje y dieta.
- Permiso retribuido en su domicilio de origen de cuatro días laborables por cada tres meses de desplazamiento.
- Quién no esté de acuerdo con la decisión lo podrá ante el juzgado de lo social. Siendo el juzgado quien decida si va a ser desplazado o trasladado.

- Los desplazamientos que, en un periodo de tres años exceda de doce meses se considera traslado.
- Los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanecer en el puesto.

Procedimiento para calcular las indemnizaciones

Cálculo de indemnizaciones

1. Comprobar la antigüedad del trabajador.
2. Calcular el salario diario según la siguiente fórmula:
Salario diario= salario anual/365 (ó 366 si el año es bisiesto)

Salario de indemnización	
Salario base	Pagas extras
Salario en especie	Promedio de horas extras realizadas en el último año
Complementos salariales	Promedio de comisiones cobradas último año

3. Comprobar el número de días de indemnización que le corresponde según tipo de modificación o extinción sufrida.
4. Multiplicar el salario diario por el número de días de la indemnización y por el número de años trabajados.
5. Indemnización = salario diario * número de días de la indemnización * número de años trabajados.

1.3.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Hasta ahora, hemos estudiado dos tipos de modificaciones: **movilidad funcional y geográfica**. Existe un tercer tipo de cambio, que el empresario puede efectuar en el contrato y son las **modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo**. Reproducen este tipo de modificación cuando afectan a una serie de materias, y se dan una serie de requisitos que, se reflejan en la siguiente tabla:

Modificación sustancial			
Materias afectadas	Opciones	Requisitos	Notificación
<ul style="list-style-type: none"> • Horario • Jornada de trabajo • Régimen de trabajo a turnos. • Sistema de trabajo y rendimiento. • Sistema de remuneración. • Funciones cuando excede de los límites considerados para la movilidad funcional. 	En cambio de: horario, jornadas y turnos el trabajador, sino está de acuerdo puede extinguir su contrato con derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con límite de nueve meses.	El empresario debe alegar causas de carácter técnico, económico, organizativo o de producción que, a su vez contribuya a mejorar la situación económica de la empresa.	El empresario debe notificarlo al trabajador quince días antes de la fecha en que, se produzca.
<p>El trabajo a turnos es "aquel que es desarrollado por distintos grupos sucesivos, cumpliendo cada uno una jornada laboral, de manera que se abarca un total entre dieciséis y veinticuatro horas de trabajo diario".</p>			

Esta modificación puede ser **individual o colectiva**. Ante **una modificación individual el trabajador puede optar por: aceptar, impugnar la decisión ante el Juzgado de lo Social**, (si se considera justificada, el trabajador deberá ser repuesto en sus condiciones anteriores) o puede optar por **extinguir el contrato de trabajo** con derecho a la indemnización citada antes. El procedimiento ante una modificación individual de las condiciones de trabajo aparece recogido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores o puedes acceder al siguiente enlace en el que se explica el procedimiento a seguir.

En el caso de modificación de carácter colectivo que se da cuando en un período de noventa días, afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

2.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo puede suspenderse, entendiéndose por suspensión del contrato de trabajo, la interrupción temporal de las principales obligaciones establecidas en el contrato de trabajo y de las obligaciones recíprocas del trabajar y remunerar el trabajo; sin que, quede extinguido el contrato entre la empresa y el trabajador. El trabajador conserva el derecho a volver a su puesto de trabajo en las mismas o similares condiciones que, tenía anteriormente cuando desaparece la causa que motivó la suspensión. La regulación legal de la suspensión del contrato de trabajo aparece en los artículos 45, 47 y 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y suspensión del contrato de trabajo.

Según el art. 45.1 del ET. puede ser suspendido temporalmente por **causas debidas al trabajador**, empresario o circunstancias ajenas a ambas según la siguiente tabla:

2.1.- Causas de Suspensión del Contrato de Trabajo y Duración (I).

Tal y como te hemos indicado en el epígrafe dos de esta unidad, el E.T de los trabajadores establece en su artículo 45.1 las causas de suspensión del contrato de trabajo. Pasamos en este epígrafe a analizar las más significativas.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO		
Situaciones	Duración	Efectos al término
a.- Por mutuo acuerdo. b.- Por las causas válidamente consignadas en contrato	Pactada	El empresario no pagará el salario del trabajador y el trabajador no realiza trabajo. Las partes pactan si hay reserva de puesto de trabajo o no. El tiempo se computa a efectos de antigüedad.
c.- Incapacidad temporal del trabajador (I.T.)	12 mes + 6 meses de prórroga a instancias del INSS	Alta médica – reincorporación al trabajo Incapacidad permanente – no reanudación de la relación laboral = se extingue el contrato
d.- Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento y paternidad.	16 semanas. En caso de parto múltiple se amplía en 2 semanas más por cada hijo o hija. Paternidad: Duración de 4 semanas ampliable en dos más por cada hijo o hija en caso de parto múltiple (hay situación especial para el caso de hijos discapacitados)	Reserva de puesto de trabajo. Incorporación al día siguiente. El tiempo computa a efectos de antigüedad.
e.- Riesgos laborales durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia.	Hasta el parto o el lactante cumpla 9 meses.	Reserva de puesto de trabajo. El tiempo computa a efectos de antigüedad.
f.- Ser elegido para cargo público por excedencia forzosa.	Lo que dura el mandato.	Reserva de puesto de trabajo. Al término 30 días para reincorporación.
g.- Privación de libertad (encarcelamiento) mientras no hay condena definitiva.	Lo que dure la situación.	Declaración de inocencia reserva de puesto de trabajo. Si es condenatoria, el empresario podrá rescindir el contrato. El tiempo computa a efectos de antigüedad.
h.- Suspensión de empleo y sueldo como castigo adoptada por el empresario por razones disciplinarias.	Lo que dure la medida en función de la gravedad.	Al término reincorporación existiendo reserva de puesto de trabajo. El tiempo computa a efectos de antigüedad.
i.- Por fuerza mayor temporal.	Lo que dura el hecho causante.	A término reincorporación existiendo reserva de puesto de trabajo. Si permanece causa para fin de contrato. El tiempo computa a efectos de antigüedad.

j.- Ejercicio del derecho de huelga	Lo que dure el ejercicio del derecho.	Las partes quedan liberadas de sus obligaciones mientras dura la huelga o cierre patronal siempre que sean legales. A término reincorporación. El tiempo computa a efectos de antigüedad.
k.- Cierre patronal de la empresa (lock out)		
l.- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva con puesto de trabajo (violencia de género).	6 meses (ampliable hasta 18 meses por decisión judicial)	Reserva de puesto de trabajo.

2.2.- Suspensión del contrato de trabajo: excedencias.

Si fueras un empleado con **contrato indefinido que lleva nueve años** trabajando en la misma empresa y a pesar de que ésta atraviesa ahora un mal momento te gustaría **solicitar una excedencia voluntarias de dos años**. Si esto fuera así, te formulamos la siguiente pregunta ¿La empresa está obligada a reservar el puesto de trabajo durante los dos años de excedencia? En este epígrafe continuamos con las causas de suspensión.

I. Excedencia: es solicitada por el trabajador y puede tener las siguientes modalidades:

Excedencias laborales			
Excedencia forzosa	Ser elegido para cargo representativo y cuyo desempeño imposibilite la asistencia regular al trabajo.	Lo que dure el cargo.	Reserva de puesto de trabajo. Reincorporación en el plazo de 30 días naturales desde el cese en el cargo. Computa a efectos de antigüedad
Excedencia voluntaria.	1 año en la empresa. 4 años después de la última excedencia.	Desde 4 meses a 5 años.	Preferencia de entrada al puesto de trabajo aunque no resera del puesto de trabajo. No computa a efectos de antigüedad.
Excedencia especial (cuidado de hijo)	Cuidado de menor (hijo natural o adoptado)	Hasta 3 años (desde nacimiento)	Primer año: reserva de puesto de trabajo; años sucesivos preferencia de entrada sin resera de puesto de trabajo. Computa a efectos de antigüedad.
Excedencia especial (cuidado de un familiar)	Cuidado de un pariente de hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.	Hasta 2 años.	Primer año: reserva de puesto de trabajo; años sucesivos preferencia de entrada sin reserva de puesto e trabajo en un puesto similar dentro de su misma categoría profesional. Computa a efectos de antigüedad.

Cuadro resumen de los grados de parentesco	
Grados	<i>Titular / cónyuge</i>
1º	<i>Padres / Suegros / Hijos / Yerno</i>
2º	<i>Abuelos / Hermanos / Cuñados / Nuera</i>
3º	<i>Bisabuelos / Tíos / Sobrinos / Nietos</i>
4º	<i>Primos / Primos / Biznietos</i>

Una vez analizada las distintas causas, los efectos que esta produce son: deja sin efectos las obligaciones de ambas partes, trabajar y remunerar el trabajo. Aunque no existen extinción dl contrato.

2.3.- Otras causas de suspensión.

Además de los supuestos vistos en el apartado anterior, el artículo 47 del E.T regula la suspensión por causas técnicas, económicas, organizativas o fuerza mayor. Esta suspensión de los contratos a iniciativa del empresario debe ser comunicada previamente a la autoridad laboral e ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a quince días.

La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrá realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

El contrato de trabajo también podrá ser suspendido o podrá reducirse la jornada a iniciativa del empresario por causa derivada de fuerza mayor. Dicha causa ha de ser debidamente constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo expediente tramitado al efecto.

Durante las suspensiones de contratos o reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

3.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CONCEPTO Y CAUSAS

Ahora vas a conocer si los contratos de trabajo pueden extinguirse en nuestra legislación con facilidad. Del art. 49 al 56 del E.T. se regula la Extinción del contrato de trabajo, que supone el fin de la relación laboral de forma definitiva entre empresario y trabajador en virtud del acuerdo suscrito en el contrato de trabajo; lo que lleva consigo el cese o liberación de las respectivas obligaciones. Existe además otra legislación adicional como es el caso de:

Ley 36/2011 que regula la Jurisdicción de lo Social.

R.D 1483/2012 de 29 de octubre por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Las causas por las que se puede extinguir en el contrato se detallan a continuación, en la siguiente tabla:

Causas de Extinción del contrato de trabajo	
Derivada de la voluntad conjunta del empresario y trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Mutuo acuerdo. • Causas consignadas válidamente en el contrato. • Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
Derivadas de la voluntad unilateral del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Dimisión. • Abandono. • Incumplimiento grave de las obligaciones del empresario salvo los supuestos de fuerza mayor.
Derivadas de la voluntad unilateral del empresario	<ul style="list-style-type: none"> • Despido disciplinario por incumplimiento grave y culpable del trabajador. • Despido colectivo. • Despido por causas objetivas
Hechos objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador o del empresario. • Extinción de la personalidad jurídica de la empresa. • Trabajadora víctima de violencia de género. • Fuerza mayor.

3.1.- Extinción por voluntad conjunta del empresario y trabajador.

Este tipo de extinción se produce cuando empresario y trabajador pactan la finalización del contrato por alguna causa determinada.

Dentro de esta causa se engloban 3 supuestos diferentes:

1. Mutuo acuerdo de las partes: Si trabajador y empresario se ponen de acuerdo podrán poner fin a la relación laboral. El trabajador no tiene derecho a indemnización, ni a la percepción por desempleo.

2. Expiración por tiempo convenido. Las partes pueden pactar en el contrato de trabajo la duración exacta del mismo, estableciendo el término inicial y el final del mismo de forma que una vez transcurrido este plazo se pone fin a la relación laboral o la realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. La citada indemnización se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:

- Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
- Nueve días de salario para cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.
- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.

- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

Si el contrato tiene una duración mayor a un año hay que notificarlo a la terminación del mismo, con un periodo mínimo de quince días salvo que por Convenio se pactara otra cosa.

3. Causas válidamente consignadas en el contrato y no sea abuso de derecho por parte del empresario: Cuando empresario y trabajador insertan en el contrato una condición resolutoria y si se producen se extingue, debiendo ser alegada por las partes.

3.2.- Extinción del Contrato de Trabajo por voluntad del trabajador.

Imagina que un trabajador decide marcharse de su empresa, ¿qué requisito sería imprescindible para calificar su conducta como dimisión o abandono? El artículo 50 del E.T., contempla los siguientes supuestos en los que el contrato de trabajo puede extinguirse por iniciativa propia del trabajador:

1. Dimisión o desistimiento: Se produce cuando es el propio trabajador el que cesa en la empresa, sin alegar motivo alguno. Tiene como única obligación notificarlo al empresario con la antelación prevista en convenio, contrato o lo usual conforme a las costumbres del lugar.

Modelo de carta por dimisión del trabajador.

A la Att. Dpto. de.....

Ciudad de----- a 4 de febrero de 200-

Muy señor mío,

En cumplimiento de lo dispuesto en el art.....del E.T. y art..... del Convenio Colectivo en materia de preaviso, pongo en su conocimiento mi decisión de extinguir el contrato de trabajo que me une con esta empresa a partir del día..... de este mes en curso.

Es por este motivo, que les comunico mi decisión con los quince días de antelación que exige tanto la ley, como el Convenio Colectivo vigente en el sector al que pertenece su empresa. Así mismo, aprovecho la ocasión para solicitarles que el día en que se produzca la extinción de mi contrato, tengan a favor poner a mi disposición la liquidación que por los diversos conceptos pueda corresponderme, así como un certificado acreditativo en el que se especifique tanto las funciones como el tiempo de servicio desarrollado en la misma.

Sin otro particular, se despide atentamente,

Fdo:-----

No obstante, el incumplimiento de este requisito no impide que la decisión del trabajador alcance eficacia, ya que sólo dará lugar a la indemnización de los daños y perjuicios que se ocasionen a la empresa. Y a perder el derecho de cobrar el salario por cada uno de los días que el plazo de preaviso se haya incumplido. El trabajador que, dimite no tiene derecho a indemnización, ni prestación por desempleo.

2. Abandono: Cuando el trabajador no se reintegra al trabajo después de vacaciones o se marcha sin más. En este caso, el empresario puede reclamarle daños y perjuicios y no tendrá derecho a indemnización.

3. Incumplimiento grave obligaciones del empresario (voluntad del trabajador con causa justificada): Para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo y percibir las correspondientes indemnizaciones por despido improcedente deberá efectuarlo por alguna de las siguientes causas:

- Modificación sustancial de sus condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art.41 del Estatuto de los trabajadores, y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.
- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en los supuestos de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

Las indemnizaciones serán las señaladas para el despido improcedente, 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades. El trabajador tiene que solicitar la extinción de su relación laboral en el Juzgado de lo Social

3.3.- Extinción del Contrato de Trabajo por voluntad del empresario. El Despido Colectivo.

El Despido Colectivo: Para que se produzca la extinción del contrato de trabajo, debe estar fundamentada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que imposibilite definitivamente la continuidad de la empresa. Afecta a un número importante de trabajadores, siendo los límites para considerar el despido colectivo, los que se establecen en la siguiente tabla en un periodo de 90 días:

Límite para considerar el despido colectivo	
Plantilla	Número de trabajadores
Menos 100	Mínimo 10
Entre 100 y 300	Mínimo 10 %
Más de 300	Mínimo 30 trabajadores

O que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de afectados sea superior a cinco, cuando el despido colectivo se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas señaladas anteriormente.

- Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa; en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

- Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o, en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

- El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

3.3.1.- Extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario. El despido por causas objetivas.

El **despido objetivo** es la extinción de la relación de trabajo de carácter individual que aparece cuando la empresa procede a despedir a un trabajador basándose, en causas ajenas a la voluntad del empresario y trabajador. Las causas del **despido objetivo** son:

- **Ineptitud** conocida del trabajador o sobrevenida con posterioridad a la contratación. Si se conoce esta ineptitud durante el periodo de prueba no puede alegarse posteriormente.

- **Falta de adaptación** del trabajador a las modificaciones técnicas, siempre que éstas sean razonables y hayan transcurrido más de dos meses desde su introducción.

- **Absentismo laboral:** Las faltas al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, deben alcanzar el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

- **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción** y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el artículo 51.1. del Estatuto de los Trabajadores.

- **Insuficiencia de consignación presupuestaria** para ejecutar planes y programas públicos.

Procedimiento general

- Notificación por escrito al trabajador, expresando la causa y la fecha de los efectos.
- Plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato.
- Poner a disposición del trabajador una indemnización de veinte días de salario por año de servicio en el momento de la notificación del despido y con un máximo de doce mensualidades, ya sea mediante un ingreso previo, mediante la entrega de un cheque, o en efectivo. Al igual que ocurría anteriormente, la falta de este requisito, convierte el despido en improcedente.
- Dar al trabajador una licencia de seis horas a la semana, durante el período de preaviso in pérdida de retribución, con objeto de buscar nuevos empleos.
- Abono de la indemnización sustitutoria del preaviso, en la cuantía del salario equivalente a ese periodo, si el empresario efectúa dicha opción.

Se encuentra regulado en los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

El despido **debe ser notificado por escrito al trabajador mediante la correspondiente** carta de despido, haciendo figurar los hechos que lo motivan y fecha en que tendrá efectos. Estos hechos deberán estar acreditados de forma fehaciente. **La falta de atención a estos requisitos tiene como consecuencia la declaración del despido como improcedente** por los tribunales y por tanto el derecho de la indemnización máximo posible para el trabajador.

Este despido puede ser calificado por el **Juzgado de lo Social** como: **procedente, improcedente o nulo.**

El despido es procedente, cuando las causas dadas por el empresario sean ciertas, y el trabajador tendrá derecho a percibir indemnización de veinte días de salario por año de servicio.

El despido es improcedente, si no acredita la concurrencia de las causas alegadas y el empresario elegirá entre **readmitir al trabajador**, devolviendo en este caso, el trabajador la indemnización pagándole los atrasos, **o no readmitir**, pagando la cantidad fijada en sentencia.

El despido es nulo en caso de incumplimiento de ley o por causa discriminatoria o que viole los derechos fundamentales o libertades públicas. Ante este caso, el trabajador será readmitido inmediatamente, y el empresario pagará los atrasos pendientes desde el día del supuesto despido.

3.3.2.- Extinción del Contrato de Trabajo por voluntad del empresario. El Despido Disciplinario: concepto, causas y procedimiento.

El despido disciplinario es la extinción del contrato de trabajo por **voluntad unilateral del empresario, basada en un incumplimiento contractual** grave y culpable del trabajador.

Incumplimiento culpable: El trabajador conoce que obra de forma indebida, o el incumplimiento responde a un comportamiento negligente, que podría haberse evitado con un poco de diligencia.

Las causas del despido disciplinario según el art. 52.4 del E.T. son:

1. **Indisciplina o desobediencia en el trabajo.**
2. **Ofensas verbales o físicas** al empresario, familiares o a las personas que, trabajen en la empresa.
3. **Faltas repetidas e injustificadas** de asistencia o puntualidad al trabajo.
4. **Transgresión de la buena fe contractual**, así como abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
6. Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
7. **Acoso al empresario o a las personas que trabajan en la empresa** por razón raza, sexo, religión...

Procedimiento

- **Actuación de la empresa.**
 - El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto.
 - Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.
 - Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.
- **Actuación del trabajador.**
 - Si no está de acuerdo con la decisión del empresario deberá actuar en un plazo máximo de veinte días contra el despido.
 - El empresario procederá a liquidar las retribuciones pendientes del trabajador y a la confección de un recibo finiquito.

(Nombre de la empresa), (NIF o CIF),
(Dirección), (C.P., localidad y provincia)
(Nombre del/de la trabajador/a), (Dirección),
(C.P., localidad y provincia) (Localidad y
fecha)

Muy Sr/a. nuestro/a:

Mediante la presente, y en base al art.54 del E.T. se le comunica su cese por despido disciplinario en los servicios que venía prestando a esta empresa.

Las razones que fundamentan esta decisión son las siguientes: (Relación minuciosa y detallada de los motivos. No son válidos los motivos genéricos, ambiguos como «No estamos satisfechos con su trabajo» o «Siempre llega tarde»).

Estos hechos son sancionables con el despido, según se especifica en el art. 54 del E.T., así como en el art. ... del Convenio Colectivo. Este despido tendrá sus efectos a partir del día...Fecha).

Firma y sello de la empresa
Firma del trabajador.

3.4.- Otras Causas de Extinción del Contrato de Trabajo.

Podrías cuestionarte qué ocurre con el contrato de trabajo cuando se muere el empresario. Para dar respuesta a esta cuestión, te indicamos que además de las causas citadas anteriormente de extinción del contrato de trabajo y despido, ambas imputables a la voluntad de las partes, existen otras causas, que dan lugar a extinción del contrato como son:

- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario.
- Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador.
- Extinción de la personalidad jurídica de la empresa.
- Por violencia de género.
- Fuerza mayor.

A continuación, vamos a ver de forma resumida cada una de ellas:

1. Muerte, jubilación o incapacidad del empresario. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 49.1 g), recoge la posibilidad de la extinción de los contratos de trabajo por la muerte, jubilación o incapacidad del empresario. En estos casos, el trabajador tendrá **derecho a una indemnización equivalente a un mes de salario.**

1.1.- La **muerte del empresario** puede justificar la finalización de los contratos laborales, a no ser que los herederos continúen con el negocio, o éste sea vendido y se produzca la sucesión de empresa.

1.2.- La **incapacidad del empresario**, declarada judicialmente o la incapacidad física o profesional, justifica la extinción de los contratos de trabajo.

1.3.- La **jubilación** conforme a las normas de la Seguridad Social, es decir, cuando tenga derecho a la correspondiente pensión de jubilación.

2. Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador.

2.1.- La **muerte del trabajador** produce la extinción del contrato de modo que sus herederos reciben la liquidación correspondiente por el trabajo realizado y no cobrado.

2.2.- La **incapacidad del trabajador**, extingue el contrato de trabajo pero es necesario que se produzcan dos requisitos: que el grado de incapacidad declarada sea de gran invalidez, permanente absoluto o total y que existe resolución firme por parte del órgano correspondiente de la Seguridad Social.

2.3.- La **jubilación** conforme a las normas de la Seguridad Social, es decir, cuando tenga derecho preferente a la correspondiente pensión de jubilación.

3. Decisión de la trabajadora víctima de violencia de género; teniendo en cuenta que, la condición de víctima de violencia de género debe acreditarse mediante un orden de protección a favor de la víctima, que expide el juzgado o informe del ministerio fiscal.

4. Extinción de la personalidad jurídica de la empresa, hace referencia a los supuestos de disolución de sociedades. Dando, derecho al trabajador a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio. Quedando el trabajador en situación de desempleo.

5. Fuerza mayor: se trata de hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables que imposibilitan definitivamente el desarrollo del trabajo (incendio, inundación, etc.).

- **Requisitos:**

- La existencia de fuerza mayor, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.
- El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.
- La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables en el plazo de cinco días desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.
- La autoridad laboral, que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de los contratos, sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario (indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores al año con un tope de 12 mensualidades)

4. IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO: ACTO DE CONCILIACIÓN E IMPUGNACIÓN ANTE EL JUZGADO DE LOS SOCIAL.

Si el trabajador al que se le notifica el despido no está de acuerdo con las causas alegadas en la comunicación, puede llegar a intentar un acuerdo con el empresario mediante la presentación de una demanda de conciliación, ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la CCAA. En el plazo de veinte días hábiles desde el momento del despido. Y si no se produce dicho acto, presentará una demanda judicial. Son las acciones que se pueden realizar: acto de conciliación y demanda ante el Juzgado de lo Social, que pasamos a estudiar.

- **Acto de Conciliación:** Es un requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido, ante el Juzgado de lo Social. Excepto los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa. Afecta al trabajador que **reciba carta de despido alegando cualquier causa y al trabajador despedido verbalmente, impidiéndole el acceso al puesto de trabajo.** En ambos casos, si el trabajador no considera justificada la acción empresarial, debe iniciar **las actuaciones de conciliación. Para su resolución** la autoridad laboral citará a las partes para tratar de llegar a un acuerdo dentro de los 15 días siguientes a la presentación de la papeleta de conciliación, señalando día y hora para el acto. Este acto puede finalizar con:
 - **Acuerdo:** En este caso, el trabajador se reincorpora al puesto de trabajo o percibe una indemnización, incluyendo los salarios de tramitación.
 - **Falta de acuerdo:** El trabajador debe presentar demanda ante el Juzgado de lo Social en los días que falten para los veinte, una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación.
- **Demanda ante el Juzgado de lo Social:** Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación sin avenencia (sin acuerdo), el trabajador presentará la demanda ante el Juzgado de lo Social, aportando el justificante del resultado del acto de conciliación (papeleta de conciliación). El plazo para presentar la demanda es de veinte días hábiles, contados desde el momento del despido.

4.1.- Impugnación del Despido: Sentencia.

En el epígrafe anterior acabas de estudiar las dos acciones legales que puede realizar un trabajador en el caso de desacuerdo ante un despido. En este epígrafe vas a estudiar la Sentencia, es decir, el juez debe dictar sentencia declarando el despido nulo, procedente o improcedente, con las causas y consecuencias que aparecen en la tabla siguiente:

CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LAS CALIFICACIONES DE LOS TIPOS DE DESPIDO		
Calificación	Causas	Consecuencias
Procedente	Han sido o no probadas las causas alegadas por el empresario.	No se tiene derecho a indemnización excepto si es despido por causas objetivas.
Improcedente	No se han cumplido las exigencias formales para tramitar el despido disciplinario. Ni las exigencias formales para tramitar el despido por causas objetivas.	La indemnización se fija en función de la fecha de formalización del contrato, y hay que tener en cuenta la reforma laboral, el Real Decreto-Ley 3/2012, por ello: - Si se formalizó con anterioridad al 12/02/2012 tendrás derecho a una indemnización hasta la citada fecha de 45 días por año, con un tope de 42 mensualidades - Si se formalizó con posterioridad, o tienes un contrato de fomento del empleo, tienes derecho a una indemnización de 33 días por año, con un tope de 24 mensualidades. - Si a 12/02/2012 ya has generado derecho al tope de 24 mensualidades no generarás más indemnización, aunque si podrás cobrar todo lo generado con el máximo de 42 mensualidades.
Nulo	- Violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. - Despido de trabajadoras por lactancia, maternidad, o embarazo. - Despido de mujeres víctimas de violencia de género. - Despido de los trabajadores en los 9 meses siguientes a la suspensión de su contrato de trabajo por reducción de jornada por cuidado de hijos o excedencia de cuidado de familiares.	Readmisión del trabajador y abono de los salarios no percibidos desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia (salario de tramitación)

5.- FINIQUITO O LIQUIDACIÓN DE HABERES

Una de las principales dudas que se te pueden presentar como trabajador ante el final de una relación laboral ya sea por despido, finalización de contrato o por baja voluntaria es la del finiquito. ¿Qué es?, ¿Qué conceptos debe recoger?, ¿Debe firmarse? etc. **Según el Artículo 49.2 del E.T., al terminar el contrato, sea por el motivo que sea, el empresario deberá entregar al trabajador un documento de liquidación con las cantidades que se le deben hasta la fecha. A este documento se le conoce como finiquito** y está compuesto por:

- El **salario** correspondiente a los días trabajados y no cobrados del mes en curso.
- **La parte proporcional de las vacaciones** no disfrutadas.
- La parte proporcional que corresponda de las **pagas extraordinarias**.
- La **indemnización y/o salarios de tramitación** si corresponde.
- En su caso, los **salarios por los días de preaviso incumplido**.
- Practicadas **las deducciones** que correspondan en concepto de cotización a la Seguridad Social y la retención correspondiente por el IRPF.

La firma por el empresario y trabajador del finiquito representa la finalización de la relación laboral y la liquidación de todas las obligaciones pendientes. Por ello, el trabajador puede solicitar la presencia de un representante de los trabajadores. Si el trabajador no estuviera de acuerdo con lo fijado en el finiquito podrá no firmarlo o firmarlo haciendo constar su desacuerdo mediante la expresión: "**recibí no conforme**". El trabajador puede negarse a firmar el finiquito, aunque en ese caso no recibirá la cantidad que en él aparece. En principio, la firma de un finiquito prueba que el trabajador ha recibido la cantidad señalada. Normalmente, se incorporan fórmulas del tipo "el trabajador declara extinguida su relación laboral sin que nada tenga que reclamar a la empresa, por ningún concepto" o similares; para evitar reclamaciones futuras. Si el finiquito no se firma y queremos reclamar a la empresa la cantidad que, nos debe, hay que, presentar una papeleta de conciliación ante el SMAC reclamando esa cantidad. Si en el acto de conciliación hay acuerdo, se nos entregará la cantidad reclamada, en caso contrario, tendremos que acudir ante el Juzgado de lo Social. En algunos casos, el trabajador cuyo contrato se extingue, tiene derecho a una indemnización; ésta puede figurar en el finiquito o en un documento independiente, exigiéndose tan solo la constancia clara y expresa de la cantidad que se abona por este concepto.