

UNIDAD 4: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Módulo profesional: Formación y orientación laboral

Índice

RESUMEN INTRODUCTORIO.....	3
INTRODUCCIÓN.....	3
CASO INTRODUCTORIO	4
1. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	5
1.1 Movilidad funcional.....	5
1.2 Movilidad geográfica.....	7
1.3 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	9
2. LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO	11
3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	15
3.1 Extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador	16
3.2 Extinción del contrato de trabajo por voluntad de la empresa	17
3.3 Extinción del contrato de trabajo por otras causas.....	21
4. EL FINIQUITO	23
RESUMEN FINAL	25

RESUMEN INTRODUCTORIO

A lo largo de esta unidad estudiaremos las posibles modificaciones en las condiciones iniciales fijadas en los contratos de trabajo y la importancia que tiene para el trabajador saber cómo actuar ante estas modificaciones.

Por otro lado, es posible que el trabajador se vea involucrado en una suspensión del contrato de trabajo por algunas de las causas estipuladas en la Ley, por lo que también le dedicaremos parte del estudio de esta unidad a la suspensión del contrato laboral.

Y por último y como una de las piezas principales del ámbito laboral, estudiaremos la extinción del contrato de trabajo, tanto cuando es fruto de una decisión del trabajador, como cuando es decisión del empresario (despido) o cuando se debe a otras causas recogidas en el ET.

INTRODUCCIÓN

En unidades anteriores hemos estudiado el concepto de contrato de trabajo, sus modalidades y las condiciones de trabajo que iban a recogerse en él. Ahora vamos a tratar la posibilidad de que esas condiciones iniciales que regulan los contratos puedan modificarse.

Además de las modificaciones, el contrato de trabajo podrá suspenderse. La suspensión del contrato, como veremos, será una especie de pausa del mismo para reiniciarlo más adelante.

Resulta de vital importancia, junto a los conceptos anteriores, estudiar las diferentes formas de poner fin a un contrato de trabajo. El despido es un concepto muy comentado en el día a día y que todos hemos escuchado alguna vez, sin embargo, no es la única forma de poner fin a la relación laboral.

CASO INTRODUCTORIO

Alberto trabaja en un supermercado en la ciudad de Toledo con un contrato indefinido desde hace 4 años. Su jefe está muy contento con él dado que fruto a su experiencia y ganas de trabajar es uno de los trabajadores más eficaces de la empresa y en los que se puede confiar para la toma de decisiones.

Ahora, su empresa ha abierto otro supermercado en Granada y sus superiores han decidido que se traslade allí para ser una de las piezas claves en la nueva sede.

- ¿Es legal que la empresa haya tomado esta decisión?
- ¿Bajo qué condiciones se llevará a cabo este traslado?
- ¿Puede negarse Alberto a ser trasladado a Granada?

Al finalizar esta unidad serás capaz de contestar a estas preguntas.

1. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Alberto está muy sorprendido por la decisión que le han comunicado desde la empresa. Está motivado pero a la vez tiene miedo. Le gusta el nuevo desafío profesional pero no está del todo decidido a cambiar de ciudad.

Alberto se va a informar de las posibilidades de actuación que tiene ante la decisión que le ha comunicado su empresa y va a estudiar en profundidad eso de las modificaciones de las condiciones de trabajo.

Para el caso en que Alberto acepte el traslado ¿Quién pagará los gastos del traslado del trabajador y su familia?

El contenido del Contrato de Trabajo fija, inicialmente, las condiciones de la relación laboral. Estas condiciones pueden sufrir cambios a posteriori por diversas causas.



El contenido del contrato.

Fuente: <https://www.modelodecontrato.net/tipos-contrato-trabajo>

El ET contempla **tres supuestos** en los que el empresario puede modificar el contrato de trabajo: **movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

1.1 Movilidad funcional

En el art. 39 del ET se establece que el empresario puede cambiar de puesto al trabajador. Esto es lo que se denomina **movilidad funcional** y este cambio se realizará conforme a la titulación académica o profesional y siempre respetando la dignidad del trabajador.

Dentro del grupo profesional (Horizontal)	Fuera del grupo profesional (Vertical): solo es posible si existen razones técnicas u organizativas que las justifiquen y por el tiempo imprescindible.		Modificación extraordinaria: Supone un cambio definitivo de la categoría profesional.
El empresario no necesita alegar causa alguna	Funciones inferiores al grupo profesional: el trabajador mantiene el salario de origen	Funciones superiores al grupo profesional: Cobrará el salario del grupo profesional superior Si las realiza durante 6 meses en 1 año u 8 en 2 años, puede reclamar el ascenso.	Se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. El empresario debe efectuarla de acuerdo a un procedimiento preciso (la estudiaremos a continuación)



EJEMPLO PRÁCTICO

Sonia trabaja en una asesoría contable. Su superior le ha informado que por motivos organizativos se ve obligado a cambiarla de puesto el siguiente mes, fuera de su categoría profesional, realizando funciones superiores. Sonia se encuentra nerviosa porque no sabe si va a estar preparada pero tiene muchas ganas de asumir el reto. Sonia se hace una pregunta que no sabe responder ¿Cuál será su salario?

SOLUCIÓN

El salario de Sonia, en el periodo de tiempo que cambie de categoría profesional y realice funciones superiores, será el del grupo superior. De esta forma, cobrará un salario mayor a lo que viene cobrando en su puesto de trabajo.

1.2 Movilidad geográfica

En el art. 40 del E.T se establece que cuando existan razones económicas, técnicas organizativas o de producción que lo justifiquen, el empresario podrá ordenar al trabajador desarrollar sus funciones en otro centro de trabajo de la misma empresa, pero en otra localidad, obligándole a cambiar su residencia habitual. Esto es lo que se conoce como **movilidad geográfica**, y la decisión del empresario siempre debe estar justificada.

Esta movilidad puede ser en forma de **traslado** o **desplazamiento**.

Hablaremos de **traslado** cuando se trate de un cambio definitivo de residencia o si el desplazamiento del lugar de trabajo excede de los 12 meses en un período de 3 años. Por su parte, el **desplazamiento** es temporal, suponiendo un tiempo menor de 12 meses en un período de 3 años.

En la siguiente tabla se muestran las características de ambos tipos de movilidad:

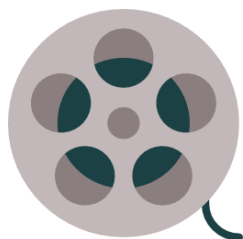
	TRASLADO	DESPLAZAMIENTO
Concepto	Cambio definitivo de residencia del trabajador o si el desplazamiento excede de 12 meses en un período de 3 años.	Desplazamiento temporal: inferior a 12 meses en un período de 3 años.
Causas	Razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad de la empresa.	
Procedimiento	El empresario notificará con 30 días de antelación al trabajador y a los representantes de los trabajadores.	El trabajador debe ser informado del desplazamiento con una antelación nunca inferior a 5 días si la duración del mismo es superior a 3 meses.
Opciones del trabajador	<p>Aceptar el traslado: la empresa pagará los gastos del traslado de trabajador y su familia.</p> <p>Aceptar el traslado, pero impugnarlo: Si acepta el traslado, pero no está de acuerdo con las</p>	<p>Los trabajadores desplazados tendrán derecho al cobro de los gastos de viajes y dietas y a 4 días de permiso por cada 3 meses.</p>

	<p>razones, podrá impugnarlo ante el Juzgado de lo Social, en 20 días, pero se debe trasladar mientras se resuelve. Si la sentencia declara el traslado injustificado, se reincorporará el trabajador a su centro de origen.</p> <p>Rechazar el traslado extinguiendo su contrato: con derecho a 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.</p>	<p>El trabajador deberá acatar la orden de desplazamiento y si no está conforme, impugnarla ante la jurisdicción laboral en 20 días.</p> <p>Si mediante resolución judicial se establece que la movilidad geográfica estaba injustificada el trabajador volverá a su centro de trabajo de origen.</p>
<p>El traslado también podrá ser Colectivo: tendrá lugar cuando afecte a un % de trabajadores de la empresa. El empresario abre un período de consultas con los representantes de los trabajadores de 15 días máximo (el acuerdo se debe comunicar a la autoridad laboral). El empresario notificará su decisión a los trabajadores. La orden de traslado será efectiva en el plazo de 30 días desde su notificación al trabajador.</p>		
<p>Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si es trabajador de la misma empresa, tiene derecho a trasladarse a la misma localidad si hay un puesto de trabajo disponible.</p>		
<p>Las víctimas de violencia de género y de terrorismo, obligadas a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección, gozan de preferencia para ocupar un puesto de su grupo profesional que la empresa tenga en otro centro de trabajo.</p>		



COMPRUEBA LO QUE SABES

¿Cuáles son las diferencias fundamentales entre traslado y desplazamiento? Coméntalo en el foro de la unidad.



VIDEO DE INTERÉS

En el siguiente enlace podrás acceder a un vídeo explicativo sobre la movilidad geográfica y la diferencia entre traslado y desplazamiento:

<https://www.youtube.com/watch?v=KCmAjVhY7Hw>

1.3 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Además de las modificaciones que hemos estudiado anteriormente (funcionales y geográficas), el empresario puede introducir cambios que alteran y transforman la relación laboral, **cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción**. Estas modificaciones se denominan **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo** y se encuentran reguladas en el art. 41 del ET.

Tendrán esta consideración las modificaciones que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Movilidad extraordinaria: funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	
Modificaciones sustanciales	<ul style="list-style-type: none"> a) Jornada de trabajo. b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones que excedan de los límites de la movilidad funcional.
Causas	Probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción
Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Individual: el empresario deberá notificar la modificación sustancial al trabajador y a sus representantes legales, con una antelación mínima de 15 días. • Colectivo: el empresario está obligado a abrir un período de consultas, de duración no superior a 15 días con los representantes de los trabajadores. En cualquier momento ambas partes podrán sustituir el periodo de consultas por el de mediación y arbitraje. <p>Tras finalizar el periodo de consultas, sin acuerdo, el empresario notificará su decisión a los trabajadores y surtirá efecto en el plazo de los 7 días siguientes a la notificación.</p>
Opciones del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> a) Aceptar la modificación. b) Aceptar la modificación, pero si no se está de acuerdo con las razones podrá impugnarla ante la jurisdicción laboral en 20 días. Si la sentencia declara la modificación injustificada, se restituirá el derecho del trabajador a sus condiciones de origen. c) Rescindir su contrato de trabajo y percibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 9 meses, sólo si el trabajador resulta perjudicado por las modificaciones sustanciales referidas en los apartados a), b), c), d) y f).



SABÍAS QUE...

Cuando la titularidad de una empresa cambia, nos encontramos con un fenómeno denominado "Subrogación empresarial". La figura del empresario varía y la empresa tendrá nuevo titular. La subrogación está regulada en el art. 44 ET, y no extinguirá la relación laboral de los trabajadores con la empresa, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y siendo aplicable el convenio colectivo de la empresa, salvo pacto en contrario con los representantes de los trabajadores.

Pudiese resultar que el nuevo dueño de la empresa quisiese modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores por diferentes intereses, pero siempre estará sujeto a los requisitos aplicables a las modificaciones funcionales, geográficas y sustanciales que estamos estudiando.

2. LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Alberto ha recibido la llamada de María, una compañera de trabajo. María sabe que Alberto se encuentra decidiendo sobre su traslado y buscando información sobre los contrato de trabajo. Por ello, María le hace saber que está embarazada y no sabe qué va a ocurrir con su contrato de trabajo y su relación laboral con la empresa. María quiere saber la opinión de Alberto antes de comentárselo a su jefe. ¿Seguirá vigente el contrato de trabajo de María cuando nazca su bebe y se vea obligada a ausentarse del trabajo?

La **suspensión del contrato** es la interrupción temporal de la relación laboral a consecuencia de la aparición de una serie de causas. Durante esta interrupción, el trabajador no estará obligado a trabajar pero tampoco percibirá su salario. Una vez que las causas que provocaron la suspensión del contrato hayan desaparecido, el trabajador, en casi todos los supuestos, tendrá derecho a reincorporarse a su trabajo.

Las **causas y efectos** de la suspensión son las siguientes (Art 45 ET):

- a) **Mutuo acuerdo de las partes**
- b) **Las causas consignadas válidamente en el contrato.**
- c) **Incapacidad temporal de los trabajadores:** enfermedad o accidente que impide al trabajador realizar su trabajo (comúnmente conocida como "baja laboral").
- d) **Nacimiento y cuidado de un menor.**

- e) **Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.**
- f) **Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales.**
- g) **Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria** el trabajador que se encuentra en prisión preventiva mientras se dicta una resolución judicial firme
- h) **Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias:** cuando el trabajador incumple sus funciones.
- i) **Fuerza mayor temporal:** imaginemos un incendio en la empresa
- j) **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.**
- k) **Excedencia forzosa.**
- l) **Ejercicio del derecho de huelga:** a los trabajadores que participen en una huelga legal se le suspenden los contratos. Estudiaremos esto con detalle en la Unidad 6.
- m) **Cierre legal de la empresa.**
- n) **Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género**

Hemos establecido que en la suspensión del contrato cesa la obligación de trabajar por parte del trabajador y, a consecuencia, tampoco recibirá su sueldo. Para algunas de las causas que dan lugar a la suspensión del contrato, el trabajador podrá recibir una **prestación económica** de la Seguridad Social siempre que cumpla con los requisitos establecidos para cada una de ellas. Imaginemos el caso en que se suspenda el contrato porque el trabajador va a cuidar de su hijo recién nacido, en este caso podrá optar a la prestación económica correspondiente siempre que cumpla los requisitos exigidos.

Vamos a comentar las **causas más comunes y de interés** en la práctica para trabajadores y empresarios:

D) NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

El permiso por nacimiento y cuidado de menor comprende los antes llamados y conocidos permisos de maternidad y paternidad. La suspensión del contrato tiene lugar con el fin de proteger el **nacimiento** de un hijo/a o la **adopción y acogimiento** cuando su duración sea menor a 1 año y el menor tenga menos de 6 años.

Podrán disfrutar de esta suspensión del contrato ambos progenitores por igual periodo de tiempo, **16 semanas** cada uno desde 2021, con una semana más por cada hijo en caso de parto múltiple o discapacidad (en 2020 el padre tenía 12 semanas)

Los **requisitos** (periodo previo de cotización) para acceder a la prestación económica en caso de suspensión por este motivo, lo estudiaremos en la Unidad Didáctica 5 con más detalle.



ENLACE DE INTERÉS

A través del siguiente enlace podrás acceder a los detalles de la prestación de la SS por cuidado de menor:

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>

E) RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL DE UN MENOR DE 9 MESES.

Con esta suspensión del contrato se pretende proteger a la **embarazada, feto o lactante** cuando las condiciones de trabajo supongan un riesgo para ellos.



Menor lactante.

Fuente: <https://pixabay.com/es/>

Para proceder a la suspensión del contrato de una trabajadora embarazada, previamente:

- El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición al riesgo.
- Cuando estas medidas no fuesen posible o a pesar de adoptarlas, las condiciones del trabajo fuesen negativas tanto para la madre como para el feto, se cambiará a esta a otro puesto de trabajo, compatible con su estado y de su misma categoría profesional.

- Si no hay puesto de trabajo de la misma categoría profesional, se la colocará en otro puesto no equivalente, pero conserva el salario del puesto original.
- Si tampoco fuese posible que la trabajadora acuda a su puesto de trabajo de distinta categoría, pasará a situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo

Para disfrutar de estas prestaciones económicas de la Seguridad Social durante la suspensión del contrato **no será necesario periodo mínimo de cotización.**

J) CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.

Cuando la empresa alegue algún tipo de causa de este tipo podrá suspender los contratos de sus trabajadores. Por ejemplo, si la empresa va a hacer reformas en su centro de trabajo y mientras dure la misma, suspenderá el contrato de sus trabajadores. Para ello la empresa deberá realizar un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) mediante el procedimiento regulado para ello (comunicación a la Autoridad Laboral, consulta con los representantes de los trabajadores, notificación de la decisión a los trabajadores y Autoridad Laboral).

Mientras dure esta situación los trabajadores podrán tener derecho a la **prestación por desempleo** siempre y cuando cumplan con los requisitos de cotización.

K) EXCEDENCIA

Hemos comprobado como una de las causas de la suspensión del contrato es la excedencia. La **excedencia** es el periodo de tiempo durante el cual el trabajador interrumpe su relación laboral, dejando sin efectos las prestaciones básicas de ambas partes, por voluntad propia o por desempeñar cargos públicos sindicales.

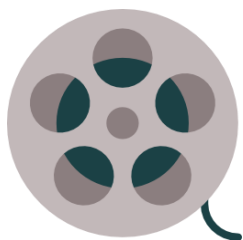
La excedencia puede ser de **4 tipos**, según el art 46 del ET:

1. **Forzosa:** Por desempeño de cargo público, político o sindical que impida la asistencia al trabajo. Tiene derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. El reingreso debe solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo.
2. **Por cuidado de hijos:** Se podrá solicitar por un periodo de 3 años a partir de la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento. Este tiempo cuenta a efectos de antigüedad. No se tiene derecho a reserva del

mismo puesto de trabajo a partir del primer año, sino a vacante (preferencia en el proceso).

3. **Por cuidado de un familiar:** Por un periodo de hasta 2 años. Para un familiar de hasta 2º grado de parentesco, si el familiar no puede valerse por sí mismo, ni desempeñar actividad retributiva. Este tiempo cuenta a efectos de antigüedad. No se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo a partir del primer año, sino a una vacante.
4. **Voluntaria:** Solicitada por el trabajador. Dura entre 4 meses y 5 años. Se necesita 1 año de antigüedad. Solo podrá volver a solicitarse si han pasado 4 años desde la anterior. No se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, sino a una vacante en el grupo.

La diferencia entre la excedencia forzosa y las demás (voluntarias) será que en la forzosa el trabajador conserva el puesto de trabajo, en las demás no.



VIDEO DE INTERÉS

En el siguiente enlace podrás acceder a un vídeo donde se desarrolla de forma interactiva los tipos de excedencia:

<https://www.youtube.com/watch?v=eWDbcmeVcxE>

3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Alberto, tras mucho meditar la decisión, ha decidido trasladarse a Granada a enfrentar a su nuevo reto profesional. Cuando acude a la empresa a comunicárselo personalmente a sus superiores, comprueba que su compañera Teresa ha llegado un poco ebria a su trabajo y ha comenzado a increpar públicamente a su jefe, llegando a faltarle el respeto y realizar descalificativos muy graves. No es la primera vez que a Teresa le ocurre esto. Sus superiores deciden despedirla, en forma de despido disciplinario. Alberto se pregunta si la empresa ha actuado conforme a la legalidad.

La **extinción del contrato** significa la finalización de la relación laboral entre el empresario y el trabajador. Las causas que dan lugar a la extinción pueden ser: **por voluntad del trabajador, por voluntad de la empresa o por otras causas.**



Extinción del contrato.

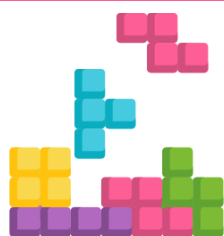
Fuente: <https://www.bufetetoro.com/blog/despido-objetivo/>

3.1 Extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador

Este tipo de extinción puede dar lugar a diferentes situaciones:

- 1) **Dimisión:** tiene lugar cuando se extingue el contrato a voluntad del trabajador preavisando al empresario con 15 días de antelación o el plazo que establezca el Convenio Colectivo. En estos casos, el trabajador no tendrá derecho a indemnización ni a cobrar la prestación por desempleo (paro)
- 2) **Abandono:** tiene lugar cuando se extingue el contrato a voluntad del trabajador sin concurrir el preaviso necesario al empresario. En estos casos, el trabajador no tendrá derecho a indemnización ni a cobrar la prestación por desempleo, pero además, el empresario podrá reclamar una indemnización por daños y perjuicios siempre que este abandono le origine pérdidas económicas.
- 3) **Incumplimiento de las obligaciones empresariales:** el trabajador podrá extinguir el contrato de trabajo para el caso en que la empresa no le pague, se retrase continuamente o se lleve a cabo una modificación sustancial de las condiciones de su trabajo donde se atente contra su dignidad. El trabajador tendrá que demandar a la empresa. Una vez acreditados algunos de estos incumplimientos por una Resolución Judicial, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades. Es importante establecer que el trabajador tiene que seguir trabajando hasta el momento en que se acredite judicialmente el incumplimiento, si deja de trabajar antes se entenderá como abandono.

- 4) **Por ser víctima de violencia de género:** en estos casos la trabajadora podrá extinguir el contrato en base a esta situación, debiendo comunicar al empresario tal circunstancia. No tendrá derecho a indemnización pero si a poder cobrar la prestación por desempleo.



EJEMPLO PRÁCTICO

Alfonso lleva trabajando 5 años en su empresa. En los últimos meses su situación con sus compañeros de trabajo ha empeorado. Por todo ello, Alfonso ha decidido que quiere cambiar de empresa. Tras meditarlo unos días, comunica a su jefe, con antelación suficiente, que deja la empresa. ¿Tendrá derecho Alfonso a la prestación por desempleo?

SOLUCIÓN

Alfonso no tendrá derecho a la prestación por desempleo porque el contrato de trabajo se ha extinguido por voluntad propia del trabajador, y en estos casos no se tiene derecho a prestación por desempleo. Nos encontramos ante un supuesto de dimisión del trabajador.

3.2 Extinción del contrato de trabajo por voluntad de la empresa

Este tipo de extinción se denomina **despido**. El despido podrá ser:

- 1) **Despido disciplinario** (art. 54 ET): es aquel despido causado por un incumplimiento grave y culpable del trabajador. No da derecho a indemnización y tendrá que ser comunicado por escrito al trabajador. Las causas que dan lugar a este tipo de despido son:
 - Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 - La transgresión de la buena fe contractual, así como el 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 por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

2) **Despido por causas objetivas** (art. 52 ET): se trata de aquel despido provocado, no por un incumplimiento del trabajador, sino por una serie de causas probadas que dificultan el mantenimiento del contrato de trabajo. Estas causas son:

- Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.
- Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Este despido se ha de comunicar al trabajador por escrito con un preaviso de 15 días, teniendo derecho el trabajador a 6 horas semanales de permiso retribuido para buscar un nuevo empleo. El trabajador tendrá derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

3) **Despido colectivo** (art. 51 ET): el despido será colectivo cuando se fundamente en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El diez 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.

El procedimiento para realizar un despido colectivo se denomina Expediente de Regulación de Empleo (ERE). En este procedimiento se comunicará a la autoridad laboral la intención de realizar tal despido, se consultará con los trabajadores o sus representantes y se comunicarán individualmente los despidos. El trabajador tendrá derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

4) **Despido por fuerza mayor**: es el despido que tiene lugar por un hecho involuntario e imprevisible que impide continuar con el trabajo.

El trabajador tendrá derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.



NORMATIVA DE INTERÉS

Pinchando en el siguiente enlace tendrás acceso al Estatuto de los trabajadores y podrás acceder a la regulación de estos conceptos:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Si el trabajador no está de acuerdo con su despido podrá reclamarlo presentado una demanda en el Juzgado en el plazo de **20 días hábiles** (no se contabilizan sábados, domingos y festivos) desde la fecha de despido, que vendrá establecida en la carta de despido.

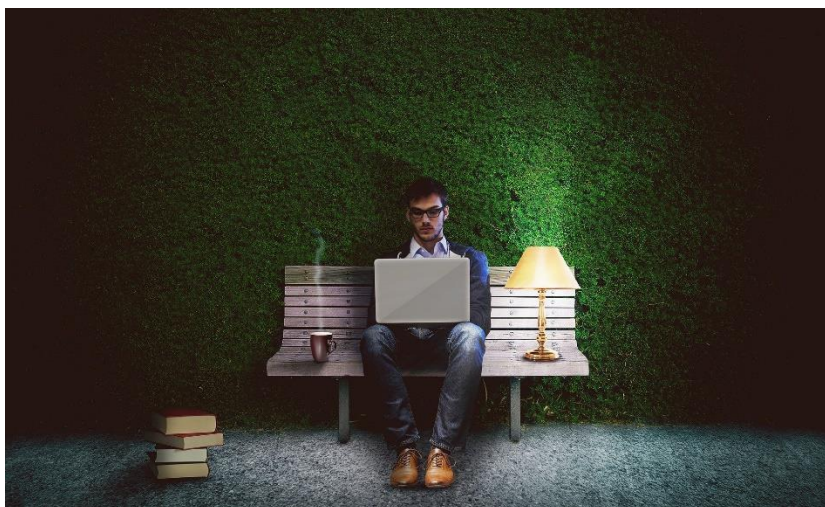
En la Unidad 1 estudiamos la necesidad en los procesos de despido de acudir al **acto de conciliación** previo antes de presentar la demanda. Por tanto, primero se tendrá que acudir al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación para solicitar este acto. Este hecho interrumpe el plazo para demandar por lo que no se contabilizarán los días a partir de dicha solicitud. Este acto de conciliación terminará con los siguientes resultados:

- a) Acuerdo entre las partes: será de obligado cumplimiento
- b) No hay acuerdo entre las partes
- c) Ausencia al acto por parte del empresario: se entiende que no hay acuerdo
- d) Ausencia al acto por parte del trabajador: no se podrá presentar la demanda, por lo que hay que guardar especial cuidado con esta cuestión.

En caso de no existir acuerdo, la **demanda** será presentada por el trabajador en plazo de 20 días hábiles en el Juzgado de lo Social donde tiene lugar la prestación del trabajo o en el Juzgado del domicilio del trabajador (a elección). En la demanda no se podrán introducir nuevos hechos de los ya previamente indicados en el acto de conciliación. Antes de la celebración del juicio el Juez vuelve a intentar una conciliación. En caso de no existir acuerdo, se celebrará el **acto del juicio** donde cada parte expondrá sus argumentos y pruebas.

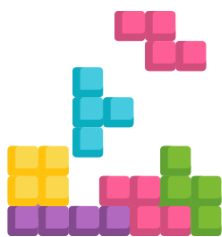
Tras la celebración del juicio, el Juez dictará **Sentencia** donde calificará el despido como:

1. **Despido Procedente** (art. 55.4 ET): un despido será calificado como Procedente cuando queden probadas las causas alegadas por el empresario para proceder al despido.
2. **Despido Improcedente** (art. 56 ET): un despido será calificada como Improcedente cuando no queden probadas las causas alegadas por el empresario o no se hayan respetado los requisitos formales del despido (falta de comunicación por escrito del despido). En caso de declaración del despido como improcedente, el empresario se verá obligado a readmitir al trabajador en su puesto de trabajo (pagándole los salarios de tramitación, los no percibidos desde la fecha del despido hasta ese momento) o, podrá optar por pagarle una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.
3. **Despido Nulo** (art. 55.5 ET): será calificado como nulo el despido en el que el Juez acredite que se ha producido por algún tipo de discriminación o vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas. En este caso, el empresario se verá obligado a readmitir al trabajador y pagarle todos los salarios de tramitación.



Trabajador.

Fuente: <https://pixabay.com/es/>



EJEMPLO PRÁCTICO

María ha sido despedida. Su empresa ha alegado una serie de causas económicas, por lo que la calificación del despido ha sido por causas objetivas (despido objetivo). María cree que estas causas que alega la empresa no son ciertas y pretende demandar a la empresa para reclamar su despido. ¿Deberá presentar la demanda por despido directamente en el Juzgado?

SOLUCIÓN

María no debe presentar la demanda directamente. En los procedimientos de despido, existe la necesidad de acudir al **acto de conciliación** previo antes de presentar la demanda. Por tanto, primero se tendrá que acudir al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación para solicitar este acto.

3.3 Extinción del contrato de trabajo por otras causas

La extinción del contrato de trabajo puede llevarse a cabo por otras causas diferentes a las estudiadas anteriormente, entre las que podemos destacar:

- 1) **Muerte, incapacidad o jubilación** del empresario o trabajador.
- 2) **Mutuo acuerdo** entre las partes.
- 3) **Por expiración del tiempo convenido o 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 doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.
- 4) Por las **causas consignadas** válidamente **en el contrato** salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.



ENLACE DE INTERÉS

A través del siguiente enlace podrás calcular la indemnización por despido:

<https://www.calculo-despido.com/#/>

En el siguiente esquema podemos observar las causas de extinción de contratos y las indemnizaciones que llevan aparejada, así como los casos en los que da derecho a obtener la prestación por desempleo.

Causa de Extinción	Indemnización	Límite ⁽¹⁾	Desempleo
Mutuo acuerdo de las partes (art 49.1a del ET)	Sólo si se pacta		No
Las consignadas en el contrato (art. 49.1b del ET)	Si se consigna		Sí
Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio contratado, excepto en los contratos de interinidad y contratos formativos (art. 49.1c del ET)	12 días		Sí
Dimisión del trabajador (art. 49.1d ET)	No		No
Rescisión del contrato por traslado de centro de trabajo (art. 40.1 ET)	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Rescisión del contrato por modificación de jornada, horario, trabajo a turnos, salario que perjudiquen al trabajador (art. 41.3 ET)	20 días de salario por año de servicio	9	Sí
Por voluntad del trabajador basada en una modificación sustancial de las condiciones de trabajo realizadas sin respetar lo previsto en el artículo 41 ET, que causen menoscabo de su dignidad (art. 50.1ª ET)	33 días de salario por año de servicio	24	Sí
Por voluntad del trabajador basada en incumplimientos graves del empresario (art. 50.1c ET)	33 días de salario por año de servicio	24	Sí
Muerte del trabajador (Ver R.D. de 2 de marzo de 1944)	15 días de salario		No
Jubilación del trabajador (art. 49.1f ET)	No		No
Muerte, jubilación o incapacidad del empresario (art. 49.1g ET)	1 mes de salario		Sí

Extinción de la personalidad jurídica del empresario (art. 49.1g ET)	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Extinción por causas Objetivas (art. 52 ET)	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Despido colectivo basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 51 ET)	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Fuerza mayor constatada por la autoridad laboral (art. 49.1h ET)	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Despido disciplinario calificado como improcedente (art. 56 ET)	33 días de salario por año de servicio	24	Sí
Despido objetivo declarado improcedente	33 días de salario por año de servicio	24	Sí

(1)La indemnización de 45 días de salario (máximo 42 mensualidades) por despido improcedente se aplicará a los contratos celebrados con anterioridad al 12/02/2012, fecha de la última Reforma Laboral.



COMPRUEBA LO QUE SABES

¿Qué efectos va a tener la calificación judicial de un despido como improcedente? ¿Y si se califica como nulo? Coméntalo en el foro de la Unidad.

4. EL FINIQUITO

Teresa, compañera de Alberto, ha recibido el finiquito por parte de la empresa. Se encuentra muy avergonzada y acepta el despido. Les ha pedido disculpas a sus superiores pero no hay marcha atrás. Teresa no sabía que al terminar su relación con la empresa por una causa disciplinaria iba a recibir un finiquito con una serie de cantidades a cobrar. Alberto le explica qué es y qué conceptos regula el finiquito.

Independientemente de la causa que haya producido la extinción del contrato de trabajo, el empresario deberá poner a disposición del trabajador el finiquito (art. 49.2 ET). El **finiquito** es el documento en el que aparecen reflejadas las cantidades adeudas en la relación laboral hasta el momento de la extinción.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un **representante legal** de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos. Por tanto, si el trabajador no está conforme con alguna parte del contenido del finiquito, puede no firmarlo o firmarlo indicando que no está conforme. Todo ello, con vistas a una posible reclamación de cantidades en el futuro.

Aunque lo más común sea que en el finiquito aparezcan recogidas las cantidades que la empresa debe al trabajador, también es posible que se recojan cantidades que el trabajador deba a la empresa, esto es porque el objetivo de este documento es presentar una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas, sea quien sea el deudor en ese momento.

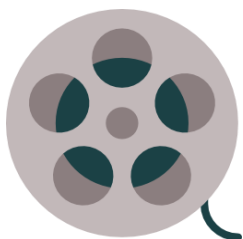
El **contenido del finiquito** abarcará los siguientes conceptos.

Las cantidades que la empresa debe al trabajador. Estas abarcarán:

- Los días de salario del último mes que no hayan sido abonados al trabajador.
- La parte de las pagas extraordinarias a las que se tenga derecho.
- La retribución correspondiente a las vacaciones que no hayan sido disfrutadas.

Las cantidades que el trabajador debe a la empresa. Estas abarcarán:

- Vacaciones disfrutadas de más.
- Cantidades reclamadas al trabajador por la falta de preaviso de la baja voluntaria.
- Los anticipos recibidos.



VIDEO DE INTERÉS

Accede en este enlace a la realización de un finiquito. Se pondrán en práctica los conceptos que venimos estudiando:

<https://www.youtube.com/watch?v=Pn0kjp71kgM>

RESUMEN FINAL

Los contratos de trabajo pueden sufrir modificaciones de las condiciones laborales que inicialmente se establecieron. Entre ellas, destacamos: la **movilidad funcional, movilidad geográfica y movilidad sustancial**.

Existen una serie de causas reguladas por las que el contrato de trabajo puede suspenderse. La **suspensión del contrato** es la interrupción temporal de la relación laboral a consecuencia de la aparición de una serie de causas. Durante esta interrupción, el trabajador no estará obligado a trabajar pero tampoco percibirá su salario. Una vez que las causas que provocaron la suspensión del contrato hayan desaparecido, el trabajador, en casi todos los supuestos, tendrá derecho a reincorporarse a su trabajo.

El **finiquito** es el documento en el que aparecen reflejadas las cantidades adeudas en la relación laboral hasta el momento de la extinción.

Independientemente de la causa que haya producido la extinción del contrato de trabajo, el empresario deberá poner a disposición del trabajador el finiquito (art. 49.2 ET).

Aunque lo más común sea que en el finiquito aparezcan recogidas las cantidades que la empresa debe al trabajador, también es posible que se recojan cantidades que el trabajador deba a la empresa, esto es porque el objetivo de este documento es presentar una propuesta de liquidación de las cantidades adeudas, sea quien sea el deudor en ese momento. El contenido mínimo del finiquito es de especial interés para el trabajador, por lo que debe interesarse, firmarlo y mostrar si está o no conforme con él.