

## TEMARIO

### MODIFICACIÓN DEL CONTRATO

#### 3.1. ¿Qué cambios pueden producirse en las condiciones del contrato de trabajo?

A lo largo de una relación laboral, pueden producirse cambios en las condiciones laborales pactadas que pueden afectar a la duración del contrato, a la jornada laboral, al lugar de trabajo o al contenido de la tarea, entre otros. Las posibles modificaciones se recogen en la Figura 3.1.



Figura 3.1. Modificaciones del contrato de trabajo.

#### Movilidad Funcional





CLASES DE MOVILIDAD FUNCIONAL (ARTÍCULO 39 DEL ET)		
Dentro del mismo grupo profesional	Fuera del grupo profesional	
<p>El trabajador/a realiza indefinidamente tareas diferentes de su grupo profesional por decisión de la empresa y debe aceptarlo.</p> <p>Derechos del trabajador/a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguir cobrando el mismo sueldo.</li> </ul>	<p><b>Ascendente:</b> el trabajador/a realiza funciones de nivel superior a su grupo profesional.</p> <p>Derechos del trabajador/a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cobrar el salario correspondiente a la categoría superior desde el primer día.</li> <li>• Reclamar el ascenso cuando haya realizado esas funciones durante un periodo de 6 meses en un plazo de 1 año, de 8 meses en un plazo de 2 años o según el convenio colectivo.</li> <li>• Si la empresa se niega a realizar el ascenso, lo puede reclamar ante el Juzgado de lo Social.</li> </ul>	<p><b>Descendente:</b> el trabajador/a realiza funciones de nivel inferior a su grupo profesional.</p> <p>Derechos del trabajador/a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener el mismo sueldo que estaba percibiendo.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Este tipo de movilidad funcional solo podrá realizarse si se basa en la existencia de razones técnicas, organizativas o de producción que la justifiquen y por el tiempo imprescindible.</li> <li>• La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.</li> </ul>	

## Movilidad geográfica

Alfonso y Berta son trabajadores de la misma empresa. Alfonso trabaja en la planta de Madrid y Berta en la planta de Valencia. Alfonso cobrará el mismo salario que el primer día, Berta cobrará el mismo salario que cobraba Alfonso.

### 3.1.2. Movilidad geográfica

Se produce cuando los trabajadores deben prestar sus servicios en un centro de trabajo distinto del que figura en su contrato laboral. La movilidad geográfica solo puede aplicarla la empresa cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Es importante distinguir entre traslados y desplazamientos.

*Formación y Orientación Laboral Fundamentos*



### Sabías que...

Para evitar el **comportamiento fraudulento** de la empresa, no se permite echar a una persona por despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de tareas diferentes a las habituales.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA (ARTÍCULO 40 DEL ET)		
Tipo	Traslado	Desplazamiento
Definición	<ul style="list-style-type: none"> <li>El traslado es definitivo e implica un cambio de residencia.</li> <li>Se entiende que es definitivo cuando el traslado excede de 12 meses en un periodo de 3 años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El desplazamiento es temporal.</li> <li>A veces puede exigir residir en una población distinta de la habitual.</li> </ul>
Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Traslado individual:</b> hay que comunicárselo al trabajador/a y a sus representantes legales por lo menos 30 días antes de producirse.</li> <li><b>Traslado colectivo:</b> se tiene que abrir un periodo de consulta con los representantes de los trabajadores de 15 días.</li> </ul> <p>Si no hay acuerdo, la empresa comunicará su decisión de efectuar el traslado y los representantes de los trabajadores pueden presentar una reclamación ante el Juzgado de lo Social por conflicto colectivo.</p>	<p><b>Desplazamientos superiores a 3 meses:</b> tienen que comunicarse al trabajador/a con 5 días laborables de antelación.</p> <p>El trabajador/a recibirá una compensación por los gastos de viaje y las dietas.</p> <p>Podrá disfrutar de un permiso de 4 días laborables por cada 3 meses de desplazamiento.</p>
Efectos	<p>Ante un traslado, el trabajador/a tiene tres opciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aceptarlo y recibir una compensación por los gastos de su traslado y el de su familia.</li> <li>2. Extinguir el contrato de trabajo, recibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.</li> <li>3. Trasladarse y recurrir posteriormente, si no se está de acuerdo con este, ante el Juzgado de lo Social en un plazo de 20 días hábiles desde su comunicación.</li> <li>4. Si, por sentencia judicial, la movilidad geográfica se declara injustificada, el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su centro de origen. Si la empresa se niega, el trabajador puede solicitar la extinción del contrato recibiendo una indemnización de 33 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 24 meses.</li> </ol>	<p>En el desplazamiento, el trabajador/a tiene dos opciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aceptarlo y cobrar los gastos de viajes y las dietas.</li> <li>2. Desplazarse y recurrir posteriormente, si no se está de acuerdo con el desplazamiento, ante el Juzgado de lo Social.</li> </ol>

## Moficación sustancial



### Concepto clave

Se considera **traslado colectivo** el que afecta a la totalidad del centro de trabajo, siempre que tenga más de 5 trabajadores o cuando, en un periodo de 90 días, afecte al siguiente número de trabajadores:

TRABAJADORES EN PLANTILLA	TRABAJADORES AFECTADOS POR EL TRASLADO
Menos de 100	10
Entre 100 y 300	El 10 % de la plantilla
Más de 300	30

### 3.1.3. Modificación sustancial

La modificación sustancial es un cambio importante realizado por la empresa sobre las condiciones pactadas en el contrato de trabajo. Para llevarla a cabo, deben existir probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen. Estas razones se encuentran relacionadas con la competitividad, la productividad o la organización técnica del trabajo en la empresa.

Se consideran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afectan a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.

- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Cambio de funciones que exceda de los límites permitidos por la movilidad funcional.

Estas modificaciones pueden ser individuales o colectivas, según afecten a una persona o a varias respectivamente:

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL (ARTÍCULO 41 DEL ET)		
Tipo	Individual	Colectiva
<b>Definición</b>	Cuando se modifican las condiciones de trabajo que disfrutan los trabajadores a título individual.	Cuando se modifican las condiciones de trabajo reconocidas a un colectivo de trabajadores.
<b>Procedimiento</b>	Debe notificarse al trabajador/a y a sus representantes legales con una antelación de 15 días.	Se abre un periodo de consulta con los representantes de los trabajadores de 15 días.
<b>Efectos</b>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="flex: 1;"> <b>Opciones del trabajador/a</b>            Aceptar la modificación.              No aceptarla y recurrirla en el plazo de 20 días hábiles ante el Juzgado de lo Social. Si el juez estima que está injustificada, el trabajador volverá a tener sus condiciones anteriores.              Extinguir individualmente el contrato (excepto en las modificaciones del sistema de trabajo y rendimiento) con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, hasta un límite de 9 mensualidades.         </div> <div style="flex: 1;"> <b>Opciones del trabajador/a</b>              No aceptarla y reclamar en conflicto colectivo, lo que paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas.         </div> </div>	



### Sabías que...

Las medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar relacionadas con la movilidad geográfica son las siguientes:

- Si, por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si trabajase en la misma empresa, tendría derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera vacante.
- La trabajadora víctima de violencia de género que tenga que abandonar su puesto y cambiar de localidad tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo que la empresa tenga vacante en uno de sus centros laborales.

## suspensión del contrato de trabajo



### Importante

Durante la suspensión, el trabajador o trabajadora no cobra de la empresa, pero si puede recibir una retribución por parte de la Seguridad Social, por ejemplo, en el caso de la suspensión por nacimiento y cuidado del menor.



## 3.2. ¿Cómo se produce la suspensión del contrato de trabajo?

La suspensión del contrato se produce cuando una persona tiene **temporalmente** que dejar de trabajar por alguna de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Con la suspensión, cesan las obligaciones principales derivadas del contrato: la persona no trabaja y la empresa no tiene que pagar el salario.

Cuando cesen las causas legales de suspensión, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a volver a su puesto de trabajo en las mismas o similares condiciones, excepto cuando la suspensión se efectúe de mutuo acuerdo o por causas especificadas en el contrato; en estos casos, dependerá de lo que se haya pactado.

Las causas para que se produzca la suspensión incluyen importantes medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar como, por ejemplo, el permiso por nacimiento y cuidado del menor.

CAUSAS DE SUSPENSIÓN (ART. 45)	EFFECTOS (ART. 48)
Por mutuo acuerdo o por pacto válido en el contrato	Según lo pactado.
Incapacidad temporal del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Duración:</b> hasta que se produzca el alta por curación.</li> <li>• Retribuida por la Seguridad Social.</li> </ul>
Ejercicio de cargo público representativo o sindical	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Duración:</b> hasta que cese en el cargo.</li> <li>• <b>Incorporación a su trabajo:</b> en un plazo máximo de 30 días después del cese.</li> </ul>
Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de un menor de 9 meses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Duración:</b> hasta que se produzca el parto o hasta que el menor cumpla los 9 meses, respectivamente, o cuando la trabajadora esté en condiciones para reincorporarse al trabajo.</li> <li>• Retribuida por la Seguridad Social.</li> </ul>
Privación de libertad del trabajador/a mientras no exista sentencia condenatoria	Hasta la sentencia condenatoria, cuando podrá ser despedido por faltas repetidas, aunque justificadas al trabajo.
Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias	El tiempo estipulado en el convenio.
Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) de suspensión de contrato (art. 47.1 ET)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El contrato se suspende <b>temporalmente</b> debido a una fuerza mayor (incendio, inundación, crisis sanitaria, etc.) o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</li> <li>• Los trabajadores se reincorporarán a su trabajo cuando cese la causa que lo originó.</li> <li>• El trabajador tiene derecho a cobrar la prestación por desempleo: el 70 % de la base reguladora durante los primeros 180 días, y un 50 % a partir del día 181, siempre que cumpla los requisitos legales.</li> </ul>

CAUSAS DE SUSPENSIÓN (ART. 45)	EFFECTOS (ART. 48)
Ejercer el derecho a huelga	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Duración:</b> hasta que termine la huelga.</li> <li>• El trabajador no cobra salario ni prestación por desempleo.</li> </ul>
Cierre legal de la empresa	No se cobra salario mientras dure la suspensión.
Acreditar la condición de víctima de violencia de género	<b>Duración:</b> 6 meses. Prorrogables por periodos de 3 meses, hasta un máximo de 18 meses, si el juez así lo requiere.
Por nacimiento y cuidado de menor	<p>La misma prestación para la madre biológica y el otro progenitor</p> <p><b>Duración: 16 semanas.</b></p> <p><b>Parte obligatoria:</b> las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto deben ser disfrutadas de manera <b>obligatoria, ininterrumpida</b> y a jornada completa. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas, antes de la fecha previsible del parto.</p> <p><b>Parte voluntaria:</b> las 10 semanas restantes son <b>voluntarias</b>, por lo que tanto la madre como el otro progenitor podrían renunciar a su disfrute. Si decide disfrutarlas, podrá hacerlo de manera continua al periodo obligatorio o interrumpida, en periodos semanales, en régimen jornada completa o parcial (previo acuerdo con la empresa), desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.</p>
Por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	<p>Progenitor A + progenitor B</p> <p><b>Duración total para cada progenitor: 16 semanas.</b></p> <p>Las 6 semanas inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento deben ser disfrutadas de manera <b>obligatoria, ininterrumpida</b> y a jornada completa.</p> <p>Las 10 semanas restantes son voluntarias. Si deciden disfrutarlas, podrán hacerlo de forma acumulada o interrumpida, en periodos semanales, a <b>jornada completa o parcial</b> (previo acuerdo con la empresa), dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.</p>
<p>En todos los casos anteriores por nacimiento, guarda, acogimiento y cuidado de menor, debe tenerse presente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En los casos de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples por cada hijo/a distinto del primero, los permisos tendrán una duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores.</li> <li>• El trabajador comunicará el ejercicio de cualquiera de estos derechos a la empresa con 15 días como mínimo de antelación.</li> <li>• Todos los descansos <b>por nacimiento y cuidado de menor</b> serán retribuidos por la Seguridad Social si se cumplen los requisitos necesarios.</li> </ul>	

## La excedencia

### 1.1.1. La excedencia

La excedencia es una causa de suspensión del contrato de trabajo a iniciativa del trabajador o trabajadora. Durante la excedencia, los trabajadores no reciben ningún salario. Puede tener diferentes modalidades, tal y como se muestra a continuación.

MODALIDADES DE EXCEDENCIA (ARTÍCULO 46 DEL ET)		
Voluntaria	<p><b>Motivo:</b> necesidad del trabajador/a.</p> <p><b>Requisito:</b> pueden solicitarla los empleados con al menos 1 año de antigüedad en la empresa.</p> <p><b>Duración:</b> desde un mínimo de 4 meses a un máximo de 5 años.</p>	<p><b>Efectos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No computa como antigüedad.</li> <li>• No se reserva el puesto, solo hay preferencia para el ingreso en un puesto vacante.</li> <li>• Podrá volver a ejercitarse transcurridos 4 años.</li> </ul>
Forzosa	<p><b>Motivo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.</li> <li>• Para ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior.</li> </ul> <p><b>Duración:</b> mientras dure el ejercicio del cargo público o sindical.</p>	<p><b>Efectos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuenta como antigüedad.</li> <li>• Se reserva el puesto de trabajo.</li> <li>• El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.</li> </ul>
Cuidado de hijos	<p><b>Motivo:</b> para atender al cuidado de cada hijo, tanto biológico como por adopción o en acogimiento permanente o preadoptivo. Pueden solicitarla el padre y la madre, fraccionada o simultáneamente.</p> <p><b>Duración:</b> 3 años como máximo.</p>	<p><b>Efectos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computa como antigüedad y se tiene derecho a asistir a los cursos de formación.</li> <li>• Se reserva el puesto solo durante 1 año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</li> </ul>
Cuidado de familiares	<p><b>Motivo:</b> para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p><b>Duración:</b> 2 años como máximo.</p>	<p><b>Efectos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computa como antigüedad y se tiene derecho a asistir a los cursos de formación.</li> <li>• Se reserva el puesto de trabajo solo 1 año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</li> </ul>

En estas dos últimas excedencias, si el que las solicita es miembro de familia numerosa, el puesto se reservará de 15 meses a 18 meses, si la familia es de categoría general o especial respectivamente.

## Extinción del contrato de trabajo

## DE TRABAJO:

La extinción del contrato de trabajo significa que la relación laboral entre el empresario y el trabajador ha llegado a su fin. El artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores establece las siguientes causas de extinción que se recogen en la Figura 3.2. siguiente.

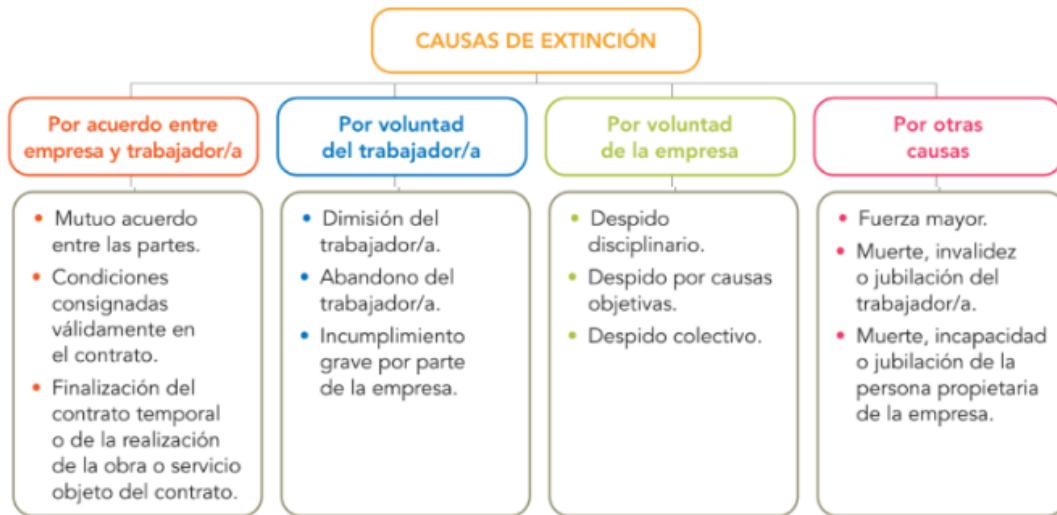


Figura 3.2. Causas de extinción.

Extinción por acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora

La empresa y el trabajador o trabajadora pueden llegar al acuerdo de extinguir la relación laboral en los siguientes casos.



Extinción por voluntad del trabajador o trabajadora

La persona contratada puede extinguir su relación laboral por alguna de las siguientes causas:

### CAUSAS DE EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR/A

#### Dimisión del trabajador/a

- El trabajador/a puede dar por finalizado el contrato de trabajo cuando quiera. El único requisito que le impone la ley es el preaviso a la empresa con la antelación que señale el convenio colectivo, el contrato o la costumbre del lugar.
- No será válida la dimisión del trabajador/a cuando se haya realizado bajo intimidación empresarial.
- El trabajador/a no tiene derecho a ningún tipo de indemnización ni a la prestación por desempleo.

#### Abandono del trabajador/a

- El trabajador/a abandona su puesto de trabajo sin avisar previamente a la empresa.
- La empresa puede solicitar al trabajador/a una indemnización por los daños y perjuicios que le haya podido ocasionar su inesperada baja.
- El trabajador/a no tiene derecho a ningún tipo de indemnización ni a la prestación por desempleo.

#### Incumplimiento grave de la empresa

- La empresa puede incumplir gravemente las condiciones laborales pactadas en el contrato de trabajo; en esta situación, el trabajador/a puede solicitar la extinción del contrato. Se considera incumplimiento grave de la empresa lo siguiente:
  - Modificación sustancial de condiciones de trabajo que perjudiquen la dignidad y la formación profesional del trabajador/a.
  - La falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario. Para que el juez acepte la extinción del contrato por esta causa, el impago o retraso debe valorarse como grave. Diferentes sentencias judiciales consideran que el impago es grave cuando no se abonen al trabajador/a al menos 3 mensualidades. Por otro lado, se consideran retrasos graves cuando todos juntos acumulan 3 meses.
  - Otros incumplimientos graves de la empresa como, por ejemplo, insultos y amenazas, acoso, etcétera.
- El trabajador/a debe probar que existe alguna de estas causas ante el Juez de lo Social. En el caso de que el juzgado autorice la extinción por incumplimiento grave del empresario, el trabajador/a tiene derecho a recibir una indemnización de 33 días de sueldo por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.
- El trabajador/a también tendrá derecho a solicitar la prestación por desempleo.

#### Victima de violencia de género

La trabajadora no tiene derecho a indemnización, pero sí podrá solicitar la prestación por desempleo.

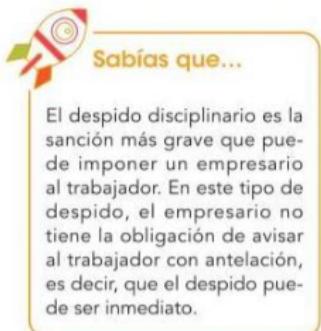
### Extinción del contrato por otras causas

A veces, una relación laboral termina por causas ajenas a la voluntad de la empresa y de la persona contratada, por ejemplo en las siguientes situaciones:



## Extinción del contrato por voluntad de la empresa

### de la empresa



El contrato de trabajo puede extinguirse porque la empresa así lo decide, esto da lugar a lo que se conoce como **despido**. El Estatuto de los Trabajadores regula tres tipos de despido: **despido disciplinario**, **despido por causas objetivas** y **despido colectivo**. Conviene ser capaz de identificarlos para saber cómo actuar en cada caso.

#### Despido disciplinario (artículo 54 del ET)

Se produce cuando la empresa decide poner fin a la relación laboral por un incumplimiento grave y culpable de la persona contratada.

El Estatuto de los Trabajadores establece las siguientes causas de despido disciplinario:

© Ediciones Paraninfo

62

Formación y Orientación Laboral. Fundamentos

## Despido disciplinario

### CAUSAS DE DESPIDO DISCIPLINARIO

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo que se establezcan en el convenio como falta muy grave.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o empresaria, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellas.
- 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 empresaria o a las personas que trabajan en la empresa.

El despido disciplinario se debe comunicar por escrito al trabajador o trabajadora mediante una **carta de despido**, en la que se deben indicar claramente los hechos que lo motivan, la fecha y el lugar en los que ocurrieron, así como el día a partir del cual tendrá efecto.

Si no se cumplen estos requisitos, habrá que realizar un nuevo despido en un plazo de 20 días en el que se cumplan los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido podrá realizarlo la empresa en el plazo de 20 días a contar desde el primer despido.

## Despido por causas objetivas

## Despido por causas objetivas (artículo 52 del ET)

Se produce cuando la empresa decide poner fin a la relación laboral porque exista alguna de las siguientes causas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores:

CAUSAS DE DESPIDO OBJETIVO
• <b>Ineptitud del trabajador/a</b> , conocida o sobrevenida después del periodo de prueba.
• <b>Falta de adaptación</b> a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, cuando sean cambios razonables y los trabajadores hayan recibido la formación necesaria para adaptarse a ellos. No se puede extinguir el contrato de trabajo hasta que hayan transcurrido, como mínimo, 2 meses desde que se hayan introducido los cambios o haya finalizado la formación.
• <b>Amortización de puestos</b> de trabajo cuando existen causas económicas, organizativas, técnicas o de producción en número inferior al exigido para el despido colectivo.
• Por <b>insuficiencia de asignación presupuestaria</b> , para la ejecución de planes y programas públicos.

## Formación y Orientación Laboral. Fundamentos

El despido por causa objetiva se debe comunicar por escrito al trabajador o trabajadora **con 15 días de antelación**. La **carta de despido** debe indicar claramente los hechos que lo motivan, la fecha y el lugar en los que hayan ocurrido, así como el día a partir del cual tendrá efecto.

La empresa, junto con la carta de despido, tiene que poner a disposición del trabajador o trabajadora una **indemnización de 20 días** de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, con un máximo de 12 mensualidades y un **permiso retribuido de 6 horas semanales** durante el periodo de preaviso, para que pueda buscar un nuevo empleo.

## Despido colectivo



Figura 3.6. Umbrales del despido colectivo.

El despido colectivo debe seguir un determinado procedimiento, denominado expediente de regulación de empleo (ERE). Tras concluir el ERE, se comunicará el despido a cada trabajador, que recibirá una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.



**Sabías que...**

- Si la empresa no acude al acto de conciliación, se considera que no existe tal conciliación y, consecuentemente, se debe presentar la demanda.
- Si es el trabajador o trabajadora quien no acude al acto de conciliación, se considera que renuncia a reclamar nada a la empresa y, por tanto, no puede presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social.

**3.4. ¿Qué se puede hacer ante un despido?**

Los trabajadores pueden aceptar el despido y la liquidación que le ofrece la empresa o bien oponerse a ese despido. En este caso, se puede presentar, en el plazo de 20 días hábiles desde la fecha del despido, una demanda en el Juzgado de lo Social, siguiendo el procedimiento que se describe en la Figura 3.7.

Los despidos pueden ser calificados por el juez como procedentes, improcedentes o nulos.

**Despido procedente**

Un despido es procedente cuando queda demostrada la causa alegada por la empresa y se han cumplido los requisitos de forma (entrega de la carta de despido, describiendo con claridad los hechos que motivan el despido y la fecha en que este tendrá efecto).

Los efectos sobre el trabajador o trabajadora del despido procedente pueden variar según el tipo de despido:

- **Despido disciplinario procedente:** el trabajador o trabajadora no tendrá derecho a una indemnización, aunque sí podrá solicitar la prestación por desempleo.
- **Despido objetivo procedente:** el trabajador o trabajadora mantiene la indemnización de 20 días por año, con un máximo de 12 mensualidades, que se le entregó junto con la carta de despido y, además, tendrá derecho a la prestación por desempleo.

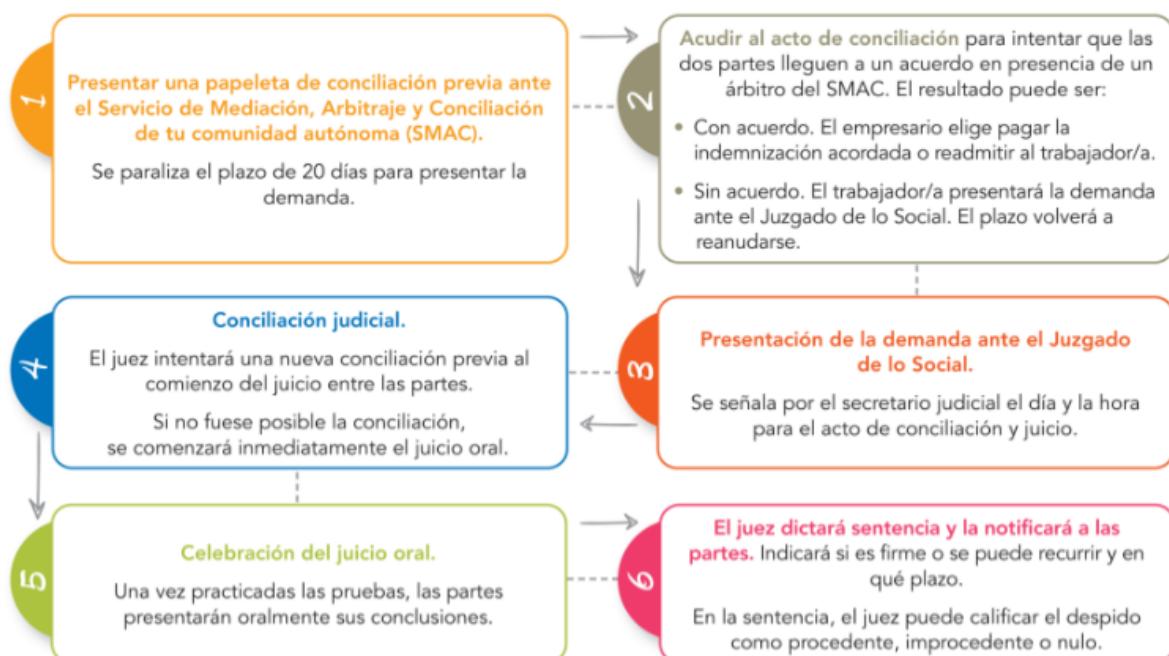


Figura 3.7. Procedimiento de reclamación judicial.

## Despido improcedente

Un despido es improcedente cuando no queda demostrada la causa alegada por la empresa o no se han cumplido los requisitos de forma.

La empresa puede optar por una de las siguientes opciones:

- Readmitir al trabajador o trabajadora abonándole los salarios de tramitación dejados de percibir desde el día del despido y hasta la fecha de notificación de la sentencia.
- Prescindir del trabajador o trabajadora y abonarle una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año y hasta un máximo de 24 mensualidades. En el despido objetivo, hay que descontar la indemnización recibida junto con la carta de despido.

## Despido nulo

### Despido nulo

Será nulo cualquier despido que se base en alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hayan vulnerado los derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores. Los despidos colectivos que no hayan respetado el procedimiento legalmente establecido también se declararán nulos.

- La empresa deberá readmitir inmediatamente al trabajador o trabajadora y abonarle los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta la fecha de la notificación de la sentencia.
- Por otro lado, si el despido se produjo por causa objetiva, el trabajador o trabajadora deberá devolver la indemnización de 20 días de salario por año de servicio recibida en el momento de la entrega de la carta de despido.

finiquito



### 3.5. ¿Cuándo se tiene que dar el finiquito?

La empresa, al comunicar la extinción del contrato, sea por el motivo que sea, deberá entregar al trabajador o trabajadora un documento con una **propuesta de liquidación** de los conceptos e importes que se le deben hasta la fecha de extinción del contrato. Al firmarlo, ambos ponen fin a la relación laboral que los unía.

Dada la importancia del finiquito y las consecuencias que pueden derivarse de su firma, el trabajador o trabajadora puede solicitar la presencia de un representante de los trabajadores. Si la empresa se niega, es aconsejable hacer constar dicha circunstancia en el finiquito.

Cuando el trabajador o trabajadora vaya a firmar el finiquito, debe tener en cuenta dos aspectos importantes:

1. Que la fecha del documento sea la correcta; si no lo es, no debe firmarlo.
2. Que, si no tiene claro lo que va a firmar o tiene pensado presentar una reclamación, la mejor opción es que firme el finiquito y añada las expresiones: *No conforme* o *No cobrado*. Esto supone, únicamente, que recibe el documento, dejando abierta la posibilidad a una posterior reclamación contra la empresa.