

## Tema 8: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Modificación del contrato de trabajo.
2. Suspensión del contrato de trabajo.
3. Extinción del contrato de trabajo.
4. Reclamación del despido.

### 1. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las condiciones pactadas en un contrato de trabajo, pueden modificarse, por causas como:

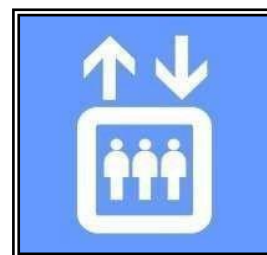


- Cambios en las normas laborales.
- Acuerdos entre las partes (empresa y trabajadores).
- La **subrogación empresarial** o cambio del titular de la empresa por muerte del empresario o por venta de la empresa.
- El **poder de dirección** permite al empresario cambiar condiciones de trabajo pactadas: funciones a realizar, lugar donde se desempeña el trabajo, jornada, retribución, etc., pero siempre dentro de unos límites legales que garanticen los derechos de los trabajadores y causando los mínimos perjuicios.

El Estatuto de los Trabajadores regula las siguientes modificaciones del contrato de trabajo:

#### Movilidad funcional.

La movilidad funcional es la capacidad que tiene el empresario de ordenar al trabajador la realización de tareas diferentes a las que venía realizando habitualmente y para las que había sido contratado, debiendo efectuarse de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador, y dentro de los límites que señala la ley.



Existen dos tipos de movilidad funcional:

<b>Dentro del grupo profesional* o entre categorías equivalentes (movilidad horizontal)</b>	La empresa puede cambiar a los trabajadores de un puesto a otro del mismo grupo profesional o entre categorías equivalentes. La duración del cambio puede ser indefinida o temporal y <b>no</b> necesita alegar razones organizativas o técnicas para llevarlo a cabo. La retribución corresponde a las funciones del puesto en el que realmente se trabaja.
<b>Movilidad fuera del grupo profesional:</b>	<p>Debe de existir una causa organizativa o técnica para realizar el cambio de puesto, y se realizará por el tiempo imprescindible. Existen dos tipos: ascendente y descendente.</p> <p><b>Ascendente:</b> supone la encomienda de <b>funciones de un grupo profesional superior</b>. El trabajador cobrará por las funciones superiores y en el caso de que dure más de 6 meses en 1 año u 8 en dos años, podrá solicitar el ascenso, teniendo en cuenta lo que señale el convenio en cuanto a ascensos.</p> <p><b>Descendente:</b> el empresario puede exigir al trabajador la realización de <b>funciones de un grupo profesional inferior</b> por necesidades urgentes e imprevisibles, sólo por el tiempo imprescindible, y manteniendo el salario de la categoría del trabajador.</p>

\* Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Art. 22.2 ET

## Movilidad geográfica.

Es el cambio de centro de trabajo por decisión del empresario, que obliga al trabajador a residir, temporal o definitivamente, en una localidad distinta a la de su domicilio habitual, cuando no haya sido contratado específicamente para ello. El empresario debe alegar **razones técnicas, económicas, organizativas o de producción**.

Según la duración se distingue entre desplazamiento y traslado:

MODALIDAD	PROCEDIMIENTO	CONSECUENCIAS
<b>Desplazamiento:</b> Supone el cambio temporal del trabajador a otro centro de trabajo de la empresa por un periodo <b>no superior a doce meses, en un periodo de referencia de tres años</b> .	Se debe comunicar con la antelación suficiente, que no será inferior a 5 días laborales, si el desplazamiento es superior a 3 meses.	<b>Aceptar</b> el desplazamiento con derecho a: -Percibir los gastos de viaje y dietas. -Disfrutar de un permiso de 4 días laborables, por cada 3 meses de desplazamiento, con los gastos de viaje pagados. <b>No aceptar</b> el desplazamiento y recurrir ante el Juzgado de lo Social, si considera que no existen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.
<b>Traslado:</b> el trabajador debe prestar servicios en otro centro que le exige cambiar de domicilio definitivamente o cuando <b>supera doce meses en un periodo de referencia de tres años</b> .	Se debe comunicar con un plazo de 30 días de antelación, como mínimo a la fecha de efectividad.	<b>Aceptar el traslado</b> percibiendo una compensación por sus gastos y los de su familia. <b>Pedir la extinción de su contrato percibiendo una indemnización</b> de 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año y con un máximo de 12 mensualidades. <b>Trasladarse e impugnar</b> la decisión empresarial ante la jurisdicción social. La sentencia declarará el traslado <b>justificado o injustificado</b> , reconociendo en este caso el derecho del trabajador a reincorporarse al centro de trabajo de origen.

A efectos del procedimiento (apertura de periodo de consultas con los representantes de los trabajadores) y posibles reclamaciones judiciales, el traslado se considerará **colectivo** cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- 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.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia e igualmente mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

## Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La dirección de la empresa podrá acordar **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo** cuando existan probadas razones **económicas, técnicas, organizativas o de producción**. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las 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) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé la ley.

La **modificación individual** se debe notificar con 15 días de antelación. En este caso el trabajador tiene las siguientes opciones:

- **Aceptar** la modificación.
- **Recurrir** la modificación en el plazo de 20 días hábiles al Juzgado.
- **Extinguir** el contrato con una indemnización de 20 días por año, con un máximo de 9 mensualidades.
- En el supuesto de que la **modificación suponga un menoscabo en su dignidad**, podrá pedir la **extinción** del contrato con una indemnización de 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades.

La **modificación colectiva**, al igual que el traslado colectivo, se entiende cuando la modificación afecta a ese número de trabajadores. Requerirá un periodo de consultas de un máximo de 15 días con los representantes de los trabajadores. Una vez finalizado a los 7 días de notificada la decisión por la empresa ya tiene efectos la modificación. Si hay desacuerdo, los representantes pueden acudir al Juzgado o al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma, según que la controversia supere el ámbito de una provincia o no.

## 2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La **suspensión de la relación laboral** es una interrupción temporal durante la cual el trabajador no trabaja y no percibe salario. El contrato de trabajo sigue vigente y, cuando finaliza la causa de la suspensión, se reanudan todos sus efectos.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Con carácter general el trabajador durante los periodos de suspensión **mantiene reservado su puesto de trabajo**, con ciertas matizaciones en algún caso y con la **excepción** en los casos de mutuo acuerdo, causas consignadas válidamente en el contrato y la excedencia voluntaria, en la que únicamente se conserva un derecho preferente de reincorporación.

Existen diferentes causas legales de suspensión:

CAUSA LEGAL	CARACTERÍSTICAS
<b>Mutuo acuerdo de las partes y causas consignadas válidamente en el contrato</b>	En principio, salvo que se pacte otra cosa no dan lugar a ninguna compensación económica ni a la reserva del puesto de trabajo.
<b>Excedencia voluntaria</b>	El trabajador con al menos una <b>antigüedad</b> en la empresa de <b>un año</b> tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo <b>no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años</b> . El trabajador en sólo tendrá <b>derecho preferente al reingreso</b> si hay una vacante de su misma categoría laboral, <b>pero no se le reserva el puesto</b> de trabajo. El tiempo de la excedencia <b>no se computa a efectos de antigüedad en la empresa</b> .
<b>Excedencia forzosa</b>	Para el <b>ejercicio de un cargo público o cargo electivo sindical de ámbito provincial o superior</b> . La duración será mientras dura el cargo, una vez finalizado éste, el trabajador tiene 30 días para reincorporarse a su puesto. El trabajador tendrá reservado su puesto de trabajo y este periodo computa a efectos de antigüedad.

<p><b>Excedencia para el cuidado de hijos</b></p>	<p>Tendrá una <b>duración máxima de 3 años</b> a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante <b>el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo</b>. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. <b>Computa para la antigüedad</b> y tiene derecho a asistir a cursos de formación de la empresa.</p> <p>La empresa no podrá limitar el uso de este derecho salvo que 2 trabajadores de la empresa lo soliciten por el mismo hijo, donde podrá alegar no concederlo por razones justificadas de funcionamiento.</p>
<p><b>Excedencia para el cuidado de familiares</b></p>	<p>Tendrán derecho a un periodo de excedencia, de <b>duración no superior a 2 años</b>, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al <b>cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad</b>, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Durante <b>el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo</b>. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. <b>Computa para la antigüedad</b> y tiene derecho a asistir a cursos de formación de la empresa.</p>
<p><b>Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes</b></p>	<p>El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica (<b>maternidad</b>) durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.</p> <p>El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica (<b>paternidad</b>) durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el <a href="#">artículo 68 del Código Civil</a>.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.</p> <p>En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.</p> <p>En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.</p> <p>Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.</p> <p>La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis</p>

	<p>semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.</p> <p>La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.</p> <p>En los supuestos de <b>adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento</b>, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.</p> <p>Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p> <p>Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.</p> <p>La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.</p> <p><b>En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.</b></p>
<b>Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural</b>	En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
<b>Incapacidad temporal (IT)</b>	Durante la situación de IT (baja), ya sea derivada de contingencias profesionales o comunes el trabajador tendrá reservado su puesto de trabajo y derecho a una prestación económica de la Seguridad Social.



<b>Huelga legal y cierre patronal legal</b>	Ambas situaciones dan lugar a que el contrato se suspenda, siempre y cuando se hayan ajustado a derecho.
<b>Privación de libertad del trabajador</b>	La privación de libertad del trabajador, <b>mientras no exista sentencia condenatoria firme</b> , suspende el contrato con reserva del puesto de trabajo.
<b>Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</b>	El periodo de suspensión tendrá una <b>duración inicial que no podrá exceder de seis meses</b> , salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, <b>el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</b>
<b>Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTE)</b>	El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, para lo cual deberá llevar a cabo un expediente de regulación de empleo temporal (ERTE).
<b>Fuerza mayor temporal.</b>	Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor (incendio, inundación, etc.), siempre y cuando el empresario manifieste su intención de reanudar la actividad, una vez superada la fuerza mayor. También requiere de un ERTE.
<b>Suspensión disciplinaria de empleo y sueldo por la comisión de faltas laborales.</b>	Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación.

## 2.EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La **extinción del contrato de trabajo** supone el **cese definitivo** del mismo por alguna de las causas legalmente previstas en el artículo 49 del Estatuto Trabajadores.

En el siguiente cuadro se sintetizan los distintos tipos y causas de extinción, así como los efectos de las mismas: indemnizaciones y situaciones en que queda el trabajador de cara al desempleo.

<b>Tipo</b>	<b>Causa</b>	<b>Consecuencias</b>
<b>Mutuo acuerdo de las partes y causas consignadas válidamente en el contrato</b>	No se exige una causa, basta el acuerdo libremente adoptado en el contrato y durante la vida del mismo, siempre y cuando no suponga fraude de ley o abuso de derecho.	En principio, salvo que se pacte otra cosa <b>no da lugar a ninguna indemnización</b> , y además el trabajador <b>no queda en situación legal de desempleo</b> .
<b>Por cumplimiento del tiempo pactado, finalización de la obra o servicio, o reincorporación del trabajador sustituido</b>	Cuando se cumple la duración pactada, finaliza la obra o servicio para la que fue contratado, o se reincorpora el trabajador sustituido pone fin a las relaciones de carácter temporal.	Salvo los contratos formativos y los de interinidad, este tipo de extinción da <b>derecho a una indemnización de 12 días</b> de salario por año trabajado. En todos los casos el trabajador <b>queda en situación legal de desempleo</b> .
<b>Movilidad geográfica</b>	El trabajador puede solicitar la extinción del contrato ante una decisión empresarial de <b>traslado</b> con la que no esté de acuerdo.	Da <b>derecho a una indemnización de 20 días</b> de salario por año trabajado, con un máximo de <b>12 mensualidades</b> , y el trabajador <b>queda en situación legal de desempleo</b> .
<b>Modificación sustancial de las condiciones de trabajo</b>	El trabajador puede solicitar la extinción del contrato ante una decisión empresarial de <b>modificación sustancial de las condiciones de trabajo</b> con la que no esté de acuerdo.	Da <b>derecho a una indemnización de 20 días</b> de salario por año trabajado, con un máximo de <b>9 mensualidades</b> , y el trabajador <b>queda en situación legal de desempleo</b> .

<b>Dimisión</b>	El trabajador comunica al empresario, <b>preavisando</b> , su intención de poner fin a la relación laboral. La omisión del requisito de preaviso se califica como <b>abandono</b> .	Tanto en la <b>dimisión</b> como en el <b>abandono</b> , el trabajador <b>no tiene derecho a indemnización ni queda en situación legal de desempleo</b> . En el caso del <b>abandono</b> , el empresario puede <b>descontar</b> de la liquidación los <b>días de preaviso</b> omitidos.
<b>Extinción por voluntad del trabajador (por incumplimientos graves del empresario)</b>	Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar ante el juez la extinción del contrato: <b>a) Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.</b> <b>b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.</b> <b>c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario</b> , salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos de movilidad geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.	Si el <b>Juzgado de lo Social</b> estima la demanda, el trabajador tendrá derecho a una <b>indemnización de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades</b> , y quedará en <b>situación legal de desempleo</b> .
<b>Por jubilación, muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador</b>	El reconocimiento por parte del INSS de estas prestaciones de Seguridad Social es causa de extinción de la relación laboral.	Salvo pacto individual o en convenio, estas causas de extinción <b>no dan lugar a ningún tipo de indemnización</b> , pasando el trabajador o sus causahabientes a <b>percibir la prestación de Seguridad Social</b> correspondiente de manera vitalicia.
<b>Por muerte, jubilación, o incapacidad del empresario individual (persona física), o por extinción de la personalidad jurídica del contratante (persona jurídica).</b>	El reconocimiento por parte del INSS de estas prestaciones de Seguridad Social es causa de extinción de la relación laboral. En el caso del empresario persona jurídica serán las normas mercantiles las que determinen la extinción.	En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario (persona física), <b>el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario</b> . En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán tener derecho a la indemnización prevista para el despido colectivo.
<b>Por fuerza mayor definitiva que impida la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada por la autoridad laboral.</b>	La constatación por parte de la autoridad laboral de la existencia de la fuerza mayor, junto con la voluntad inequívoca del empresario de continuar con la actividad, autorizan a este para extinguir los contratos.	Da <b>derecho a una indemnización de 20 días</b> de salario por año trabajado, con un máximo de <b>12 mensualidades</b> , y el trabajador <b>queda en situación legal de desempleo</b> .
<b>Despido colectivo</b>	Se entenderá por <b>despido colectivo</b> la extinción de contratos de trabajo fundada en <b>causas económicas, técnicas, organizativas o de producción</b>	Requiere previamente la tramitación de un <b>expediente de regulación de empleo (ERE)</b> , en el que participaran los representantes de los trabajadores. Da <b>derecho a una indemnización de</b>

	<p>cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.</p> <p>Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.</p>	<p><b>20 días</b> de salario por año trabajado, con un máximo de <b>12 mensualidades</b>, y el trabajador <b>queda en situación legal de desempleo</b>.</p>
<b>Despido por causas objetivas</b>	<p>El contrato podrá extinguirse:</p> <p>a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.</p> <p>b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables</p> <p>c) Cuando concurra alguna de las causas previstas para el despido colectivo y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.</p> <p>d) <i>(Derogado por el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero )</i></p> <p>e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.</p>	<p>Da <b>derecho a una indemnización de 20 días</b> de salario por año trabajado, con un máximo de <b>12 mensualidades</b>, y el trabajador <b>queda en situación legal de desempleo</b>.</p>
<b>Despido disciplinario</b>	<p>El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un <b>incumplimiento grave y culpable del trabajador</b>. Se considerarán incumplimientos contractuales:</p>	<p><b>No da derecho a indemnización</b> y el trabajador queda en <b>situación legal de desempleo</b>.</p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.</li> <li>b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.</li> <li>c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.</li> <li>d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.</li> <li>e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.</li> <li>f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.</li> <li>g) 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.</li> </ul>	
<b>Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</b>	Para justificar la causa extintiva deberá presentar orden de protección judicial o informe del Ministerio Fiscal de que hay indicios de malos tratos.	Esta extinción <b>no se considera voluntaria</b> por parte de la trabajadora constituyéndose en <b>situación legal de desempleo</b> y pudiendo por tanto, acto seguido, cobrar la trabajadora la prestación. <b>No da derecho a indemnización.</b>

**El empresario, con ocasión de la extinción del contrato** (todos los tipos de extinción dan lugar a la liquidación de haberes), al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, **deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas (finiquito)**. 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.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo (preaviso) con una antelación mínima de quince días. La jurisprudencia, y en el mismo sentido lo han ido regulando los convenios colectivos, establece que el plazo de preaviso en los contratos inferiores a un año será en proporción a su duración.

#### 4. RECLAMACIÓN DEL DESPIDO.

El trabajador que vea extinguida su relación laboral por voluntad unilateral del empresario y no esté de acuerdo con esta decisión deberá proceder a las siguientes actuaciones.

## Acto de conciliación.

---

Es un **requisito previo** para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante al Juzgado de lo Social. Se exceptúan de este requisito los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa.



La **papeleta de conciliación** se presentara ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación en la dependencia correspondiente de la Comunidad Autónoma al estar esta materia transferida, u órgano que asuma estas funciones, que podrá constituirse mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos.

El plazo para demandar por despido es de **20 días hábiles** (*excluidos domingos y festivos, así como los sábados, resultante esto último de pronunciamiento judicial de la Sala General de lo Social del Tribunal Supremo de 23 de enero de 2006*) **desde el momento del despido**. La presentación de la solicitud de conciliación suspende los plazos de caducidad. El cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos 15 días desde su presentación sin que se haya celebrado. En todo caso, transcurridos treinta días sin celebrarse el acto de conciliación, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

La Autoridad Laboral cita a las partes para una avenencia pudiendo haber:

- **Acuerdo.** Habrá de estarse a lo acordado (reincorporación al puesto de trabajo o 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.
- **Incomparecencias:**
  - Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación o mediación no compareciese el solicitante ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta, archivándose todo lo actuado.
  - Si no compareciera la otra parte, debidamente citada, se hará constar expresamente en la certificación del acta de conciliación y de mediación se tendrá la conciliación o la mediación por intentada sin efecto, y el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiese comparecido sin causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros, del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido, si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación.

**Lo acordado en conciliación o mediación tendrá fuerza ejecutiva entre las partes** intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

## Presentación de la demanda.

---

Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación o mediación sin avenencia, deberá el trabajador presentar la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social, aportando el justificante del resultado del acto de conciliación o mediación, de tenerlo; en otro caso, deberá aportarlo en el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la notificación.

Puede efectuarla el trabajador solo o asesorado o representado por un abogado, procurador, graduado social o sindicato en su caso. Con carácter general será Juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado a elección del demandante.

### Sentencia.



El Juez de lo Social, una vez celebrado el juicio, dictará **sentencia**, en el plazo de cinco días, en la que calificará el despido como **nulo, improcedente o procedente**, notificándose a las partes dentro de los dos días siguientes.

### Despido nulo.

El juez calificará el despido como **nulo** cuando tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos, salvo que, en todos estos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados:

- El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión del contrato por las causas mencionadas en el apartado anterior.
- El de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando el permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses, o el permiso por nacimiento de hijo prematuro o que deba estar hospitalizado después del parto; así como el de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando el derecho a la reducción de jornada por razones de guarda legal o por hospitalización o tratamiento continuado del menor afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave
- El de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia para el cuidado de hijos o familiares.
- El de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.
- El de los trabajadores después de haberse reincorporado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Las **consecuencias** del despido nulo son:

- **Readmisión inmediata** del trabajador en el puesto que venía desempeñando y **abono de los salarios dejados de percibir** desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia (**salarios de tramitación**).
- Si el trabajador hubiera encontrado otro empleo con anterioridad a la sentencia y se probase por el empresario lo percibido, éste lo podrá descontar de los salarios dejados de percibir.
- Cuando, durante dicho período, el trabajador hubiera percibido prestaciones por desempleo, la Entidad Gestora cesará su abono y reclamará las cotizaciones a la Seguridad Social efectuadas, debiendo el empresario ingresar a la Entidad Gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir con el límite de la suma de los mismos.

- El empresario deberá instar el alta del trabajador en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido cotizando por ese período, que se considerará de ocupación cotizada a todos los efectos.

### Despido improcedente.

El juez calificará el despido como **improcedente** cuando no quede acreditado el incumplimiento que se alega para el despido o cuando no se hubieren cumplido las exigencias formales establecidas (carta de despido, plazos, etc.).

Las **consecuencias** del despido improcedente son:

- El Juez de lo Social establecerá en la sentencia la **readmisión del trabajador en su puesto** de trabajo con **abono de los salarios de tramitación** y la **indemnización** a entregarle en el supuesto de que el empresario **optara por la no readmisión**.
- **El empresario**, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, **podrá elegir entre una de estas dos opciones**:
  - La **readmisión** del trabajador con abono de los **salarios de tramitación**, que equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.
  - Una **indemnización de treinta y tres días de salario, por año de servicio**, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un **máximo de veinticuatro mensualidades**.
- La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.
- Cuando en el mencionado plazo de cinco días no se ejercite ninguna opción se entiende que opta por la readmisión del trabajador.
- Si el **trabajador despedido** fuera un **representante legal** de los trabajadores o un delegado sindical, **la opción de readmisión corresponderá siempre a éste**. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación.
- Cuando el empresario haya optado por la readmisión deberá comunicar por escrito al trabajador, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se le notifique la sentencia, la fecha de su reincorporación al trabajo, para efectuarla en un plazo no inferior a los tres días siguientes al de la recepción del escrito. Asimismo deberá instar el alta del trabajador en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido cotizando por ese período, que se considerará de ocupación cotizada a todos los efectos.

### Despido procedente.

El juez calificará el despido como **procedente** cuando queden acreditadas las causas alegadas por el empresario o la certeza de las causas objetivas, y se hayan cumplido los requisitos formales del despido.

Las **consecuencias** del despido procedente son:

- Extinción de la relación laboral **sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación**.
- En caso de extinción del contrato por causas objetivas, el trabajador hace suya la indemnización de veinte días por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades que la empresa le entregó en el momento del despido o que deberá exigir en el momento en que sea efectiva la decisión extintiva si el empresario, a consecuencia de su situación económica, no pudo ponerla a su disposición.