

## **UNIDAD DIDACTICA N° 4**

### **MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

En esta Unidad Didáctica se estudian la movilidad funcional, geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo; y todo lo concerniente a los despidos (causas que lo originan, formalidades exigidas para llevarlos a cabo y medios de que disponen los trabajadores para su impugnación).

#### **ESTRUCTURA DE CONTENIDOS**

- I. Modificación del contrato de trabajo.**
  - I.1. Movilidad funcional.**
  - I.2. Movilidad geográfica.**
  - I.3. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.**
- II. Suspensión del contrato de trabajo.**
  - II.1. Concepto, causas y efectos.**
- III. Extinción del contrato de trabajo.**
  - III.1. Concepto y causas.**
  - III.2. Extinción causal del contrato de trabajo.**
  - III.3. Despido colectivo.**
  - III.4. Extinción del contrato por causas objetivas.**
  - III.5. Despido disciplinario.**
  - III.6. Revisión jurisdiccional del despido.**
- IV. Liquidación de haberes. El finiquito.**

#### **ACTIVIDADES INICIALES**

- 1.- ¿Sabes qué es una condición sustancial de trabajo?
- 2.- Selecciona 4 cláusulas del contrato de trabajo que se puedan modificar por el empresario.
- 3.- ¿Qué entiendes por despido?
- 4.- Cita tres causas de despido.

#### **I. - MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Al celebrarse un contrato de trabajo entre un empresario y un

trabajador se establecen unas cláusulas o condiciones de trabajo. Estas no son inalterables, sino que en determinadas ocasiones el empresario puede variarlas, según establece el E.T. Esta Ley recoge tres supuestos diferentes: la movilidad funcional, la movilidad geográfica y la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo.

### **I.1. MOVILIDAD FUNCIONAL.**

La dirección de la empresa está legitimada para modificar las funciones que un trabajador realiza de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral, y con respeto a la dignidad del trabajador. Por razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención el empresario podrá encomendar a un trabajador actividades de un grupo profesional inferior o superior a la detentada por éste.

Si son inferiores, el salario seguirá siendo el mismo, no podrá reducirse, y deberá durar el tiempo imprescindible.

Si son de un grupo profesional superior y se ejecutan por un período mayor a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años (salvo que el Convenio Colectivo imponga otros plazos), el trabajador podrá reclamar el ascenso, siempre según la cobertura de vacantes y reglas que establezca el Convenio Colectivo. Mientras las ejecute percibirá el salario correspondiente al grupo superior.

El cambio de funciones distintas se hará por acuerdo entre las partes, o bien por las reglas de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

### **CASO PRÁCTICO**

D. Carlos García trabaja en una empresa de la construcción con la categoría de Oficial administrativo. Un Auxiliar administrativo (categoría inferior) abandona la empresa y a D. Carlos García se le encomienda que realice sus funciones hasta que se contrate a un nuevo Auxiliar. Pasados siete meses, se le comunica que se va a proceder a cambiarle a la categoría de Auxiliar administrativo, con la rebaja de salario que ello comporta.

Comentario: D. Carlos García sólo debía haber realizado funciones de Auxiliar por el tiempo imprescindible (en ningún caso siete meses), manteniendo en todo momento el salario de Oficial administrativo. El

E.Trabajadores sólo permite el cambio de una categoría inferior a otra superior, pero no al contrario, siempre que se hayan ejercido las funciones durante seis meses en un año u ocho en dos. Por lo tanto, el trabajador podrá reclamar ante el Juez de lo Social, que presumiblemente dictaminará que debe mantener su categoría profesional y salario.

## **I.2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

Para trasladar a un trabajador a un puesto que exija cambio de domicilio, deberá demostrar que existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción para ello (se consideran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo). El traslado definitivo, cuando sea individual, deberá ser notificado con una antelación mínima de 30 días, al trabajador y a sus representantes legales, y el trabajador podrá aceptarlo -se le deberán abonar todos los gastos ocasionados por este motivo, que incluyen los de sus familiares a cargo- o rescindir el contrato, con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades. Si no está de acuerdo con las razones aducidas, podrá acudir al Juzgado de lo Social, que declarará el traslado justificado o injustificado (pero la presentación del recurso no suspende el traslado).

Cuando el traslado afecte a un grupo o a la totalidad de trabajadores, se procederá a consultar a los representantes legales de los trabajadores para intentar llegar a un acuerdo (plazo máximo 15 días), o aplicar un procedimiento de mediación o arbitraje.

Una vez finalizado dicho plazo la empresa tomará una decisión sobre los traslados.

Contra las decisiones de dicho acuerdo se podrá reclamar judicialmente, sin perjuicio de que cada trabajador afectado individualmente pueda ejercer su acción de forma individualizada.

La empresa, cuando acredite necesidad, podrá efectuar desplazamientos temporales de los trabajadores. Estos tendrán derecho al cobro de los gastos ocasionados, de dietas y a 4 días de permiso cada tres meses para regresar a su domicilio. Los gastos del viaje serán a cargo de la empresa. Tendrán una duración máxima de 12 meses, durante un periodo de tres años.

Las trabajadoras sometidas a un programa de protección integral contra la violencia de género pueden solicitar traslado a otra localidad, petición que deberá ser atendida por la empresa si hubiera vacante. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo.

### **CASO PRÁCTICO**

Una empresa comunica a uno de sus trabajadores que por necesidades organizativas le traslada durante seis meses a otra localidad. El trabajador considera el traslado ilegal al no haber sido consultados los miembros del Comité de empresa; además, al sentirse perjudicado, solicita la baja en la empresa con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado.

Comentario: Se trata de un traslado temporal y por ello no es necesario consultar a los representantes de los trabajadores; sólo es preceptivo en traslados definitivos que no sean individuales. Tampoco tiene derecho a indemnización ya que esto sólo está previsto para los definitivos. Si el trabajador abandona la empresa no tendrá derecho a ninguna indemnización.

### **I.3. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (que se refieren a la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo), la empresa podrá modificar las siguientes condiciones de trabajo: jornada de trabajo, horarios y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, cuando el cambio exceda de los límites de la movilidad funcional.

Las modificaciones de carácter individual deberán notificarse al trabajador y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días. Si no está de acuerdo con ellas podrá impugnarlas ante el Juzgado de lo Social, quien declarará la modificación justificada o injustificada. En este último caso no podrán efectuarse las modificaciones.

La empresa podrá cambiar las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos, de

forma colectiva.

En las modificaciones colectivas, debe abrirse un período de consultas máximo de 15 días con los representantes legales de los trabajadores; se podrá sustituir el periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje.

En caso de que dicho periodo concluya sin acuerdo, la empresa notificara el cambio propuesto a los trabajadores, en el plazo de 7 días a la finalización del periodo de consultas, surtiendo efectos los cambios a partir de dicha fecha. Contra dicha resolución pueden reclamar en conflicto colectivo o de forma individual.

En los cambios de jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial y funciones, si el trabajador se siente perjudicado, podrá rescindir el contrato con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado hasta un máximo de nueve mensualidades.

## **II.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

### **II.1.- CONCEPTO, CAUSAS Y EFECTOS.**

Se entiende por suspensión del contrato de trabajo la interrupción temporal de la prestación laboral por una serie de causas señaladas en el E.T.. El contrato no termina, sino que el trabajador no acude a la empresa por un tiempo y el empresario queda liberado de la obligación de pagarle. Una vez que ha cesado la causa que originó la suspensión, el trabajador tiene derecho a que se le restituya en su anterior puesto de trabajo con las mismas condiciones.

Las causas señaladas por el E. T. para que se produzca la suspensión son:

- Mutuo acuerdo de las partes y causas consignadas válidamente en el contrato.
- Incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción de menores de 6 años.
- Riesgo durante el embarazo o durante la lactancia de un menor de 9 meses.
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- Huelga de los trabajadores y cierre legal de la empresa.

- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y fuerza mayor. Para este motivo, se entiende que concurren causas económicas cuando se tenga una disminución de ingresos durante dos trimestres consecutivos, o la ventas de cada trimestre son inferiores a las del año anterior.

Se entienden causas técnicas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios de producción; causas organizativas cuando cambien los sistemas y métodos de trabajo del personal o el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos.

Se iniciará un periodo de consultas a los representantes legales de los trabajadores con una duración máxima de 15 días, del que se comunicará a la Autoridad Laboral competente.

Finalizado dicho plazo el empresario tomará una decisión sobre la suspensión de los contratos.

Se podrá reducir la jornada del trabajador entre un 10% y un 70 %. Durante dicha reducción no podrán llevarse a cabo horas extras, salvo fuerza mayor.

- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (de 6 a 18 meses).

- Permiso de formación o perfeccionamiento; readaptación a modificaciones técnicas

- Excedencia: puede ser

a) Voluntaria: cuando un trabajador (con antigüedad de al menos un año) solicita una suspensión del contrato de trabajo por un periodo entre cuatro meses y cinco años. No da derecho a la reserva del puesto de trabajo, sino al reingreso siempre que haya una vacante de su categoría.

b) Forzosa: para las personas designadas para un cargo público o realizan funciones sindicales de ámbito provincial o superior; tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo.

c) Por cuidado de hijo menor de 3 años: puede solicitarla el padre o la madre, y durante el primer año se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo (ampliable a 15/18 meses para familia numerosa de 1ª/2ª cat.); después quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo prof. o categoría equivalente.

d) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores 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. La reserva del puesto de trabajo es similar a la excedencia para el cuidado de hijos.

### **III. - EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

#### **III.1. - CONCEPTO Y CAUSAS**

Es la finalización de la relación laboral derivada del contrato de trabajo. El E.T. señala una serie de causas que pueden dar origen a la extinción:

- Causas que provienen de la voluntad de las partes: mutuo acuerdo, causas válidamente consignadas en el contrato y dimisión del trabajador (con el preaviso que señale el convenio colectivo o la costumbre del lugar).
- Causas relativas al paso del tiempo: expiración del tiempo convenido, fin de la obra o servicio objeto del contrato (contratos de duración determinada, incluidos los formativos).
- Causas basadas en hechos objetivos, independientes de la voluntad de las partes. Son la muerte, invalidez o jubilación del trabajador o del empresario; también la extinción de la forma jurídica de la empresa.
- Causas basadas en circunstancias de tipo económico, técnico, organizativo, de producción y fuerza mayor: despido colectivo o extinción por causas objetivas.
- Causas basadas en el incumplimiento de las obligaciones laborales por una de las partes: despido y extinción causal.
- Por decisión de la mujer trabajadora víctima de violencia de género.

#### **III. 2. EXTINCIÓN CAUSAL DEL CONTRATO.**

El trabajador puede solicitar al Juzgado de lo Social la extinción del contrato de trabajo debido a que, previamente, el empresario ha incumplido gravemente alguna de sus obligaciones. Según el art. 50 del ET las causas son:

- Modificación de las condiciones de trabajo que repercutan negativamente en su formación profesional o en su dignidad, o que incumplan las reglas establecidas en dicho caso.
- Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario.
- Cualquier otro incumplimiento grave por parte del empresario.

Si la sentencia estima la petición, el trabajador tendrá derecho a

percibir una indemnización de 33 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades.

### CASO PRÁCTICO

Comunican a un contable que, a partir de ese momento y de forma permanente, pasa a desempeñar sus funciones en el almacén, cargando, descargando y ordenando mercancías, conservando el salario que venía manteniendo hasta entonces. ¿Qué acciones legales tiene el trabajador contra esta medida?

Comentario: Tal modificación de las condiciones de trabajo redundan en perjuicio de su formación profesional y menoscaba su dignidad. Por ello, y teniendo en cuenta lo señalado en el art. 50 del E. T., podrá pedir en el Juzgado de lo Social la rescisión del contrato. Si el Juez estima la petición, tendrá derecho a una indemnización de 33 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades.

### **III.3. - DESPIDO COLECTIVO.**

Se produce cuando la empresa procede al despido de una parte o de la totalidad de la plantilla amparándose en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Si no es de la totalidad de la plantilla deberá afectar, en el plazo de 90 días, al menos a:

- Diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- El 10% de la plantilla en las que tengan entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en las de 300 o más.

Si afecta a la totalidad de la plantilla, la empresa debe tener, para que el despido se considere colectivo, a más de cinco personas; si es inferior se tramitarán de forma individual.

Se entienden causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa (perdidas actuales o previstas), o del nivel de ingresos. En todo caso se entenderá que la disminución es persistente cuando se produzca durante tres trimestres consecutivos, o las ventas de cada trimestre son inferiores a las del año anterior.

Se entienden causas técnicas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios de producción; causas organizativas cuando cambien los sistemas y



métodos de trabajo del personal o el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos.

Para efectuar un despido colectivo el empresario deberá seguir el procedimiento establecido en el art. 51 del E. T., que es el siguiente:

1º) Comunicar su intención a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, aportando la documentación acreditativa de las causas que hacen inevitable el despido.

2º) La autoridad laboral pedirá un informe a la Inspección de Trabajo.

3º) Mientras tanto, se habrá iniciado un período de consultas con los representantes de los trabajadores, con una duración no superior a 30 días naturales, excepto en las empresas de menos de 50 trabajadores, que será de 15 días. En la consulta se tratarán las causas motivadoras del despido y, en su caso, la posibilidad de atenuar las consecuencias. Para llegar a un acuerdo, será necesaria la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité de empresa o de los delegados de personal.

4º) Finalizadas las consultas, comunicará el resultado a la autoridad laboral:

a) Si hay acuerdo, la empresa remitirá una copia del mismo a la Autoridad Laboral.

b) Si no ha habido acuerdo entre empresa y trabajadores, la empresa comunicará a la Autoridad Laboral y a los Representantes de los Trabajadores la decisión final del despido, que haya adoptado.

La decisión final de la empresa, podrá impugnarse por los representantes de los trabajadores, o por la Autoridad Laboral, si ha habido fraude durante dichas negociaciones.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa.

Los trabajadores que pierdan su empleo tendrán derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades.

Si el despido afecta a más de 50 trabajadores, la empresa deberá realizar un plan de recolocación, de formación y orientación profesional y de búsqueda activa de empleo de los trabajadores afectados.

También procede el despido colectivo cuando exista fuerza mayor que

imposibilite, definitivamente, la continuación de la empresa. Deberá ser solicitada por ésta y comprobada por la autoridad laboral que dictará resolución en el plazo de 5 días.

### **CASO PRÁCTICO**

Una empresa de 200 trabajadores decide despedir a 15 mediante un despido colectivo, alegando causas organizativas. Comunica su intención a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores, estableciendo un plazo de 15 días para el período de consultas. Estas concluyen sin llegar a un acuerdo. La autoridad laboral deniega la autorización. ¿Podrá el empresario proceder al despido?

Comentario: Hay que señalar que las empresas que ocupen entre 100 y 300 empleados, el número de afectados por la extinción debe ser, al menos, del 10% de la plantilla. Esto no se cumple en el presente caso, ya que se intenta despedir a 15 trabajadores cuando deberían ser como mínimo 20. El período de consultas debe ser, en este caso, de 30 días como mínimo y no de 15. Este plazo sólo puede ser aplicado por empresas de menos de 50 trabajadores.

## **III.4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS**

### **A) CONCEPTO**

Es una extinción del contrato de trabajo que aparece cuando la empresa procede a despedir a un trabajador basándose, no en un incumplimiento voluntario de las obligaciones contractuales, sino en causas ajenas a la voluntad de éste.

### **B) CAUSAS.**

Las causas que permiten el despido objetivo son:

- La ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. Si existía, y era conocida por el empresario con anterioridad al cumplimiento del período de prueba, no podrá ser alegada una vez finalizado el mismo.

-La falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas introducidas en su puesto de trabajo, siempre que dichos cambios sean razonables y hayan pasado dos meses, desde el cambio o desde el curso de formación. La empresa podrá ofrecer al trabajador un curso de capacitación. Durante ese tiempo se suspende el contrato y el trabajador deberá recibir el salario medio que viniese percibiendo.

- Cuando concurra algunas de las causas previstas para el despido colectivo, y la extinción afecte a un número inferior al establecido para el despido colectivo. Dicho despido podrá llevarse a cabo también en el Sector Público.

- Si se trata de un contrato por tiempo indefinido concertado directamente por las Administraciones Públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate. El número de trabajadores afectados deberá ser inferior al exigido para el despido colectivo.

## **B) FORMA.**

El empresario que decida despedir a un trabajador, acogiéndose a alguna de las causas señaladas, deberá cumplir los requisitos siguientes:

- Entregar al trabajador un escrito comunicando el despido y la causa que lo ocasiona.

- Simultáneamente poner a su disposición una indemnización de 20 días por año trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades.

- Preavisar con 15 días de antelación. Pasado este tiempo el despido será efectivo. Durante ese plazo el trabajador tendrá derecho a seis horas semanales libres para buscar un nuevo empleo. La no concesión del preaviso no determinará la improcedencia del despido, sino que dará lugar al pago del salario correspondiente a dicho período.

### **III.5. DESPIDO DISCIPLINARIO.**

Es la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. El artículo. 54 del Estatuto de los Trabajadores señala (a título de ejemplo) una serie de causas que pueden dar lugar a un despido disciplinario:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia. Se refiere a las órdenes relativas al trabajo. El empresario no puede intervenir en la vida privada del trabajador.
- Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. Es necesario, además, que exista el ánimo de ofender.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado. Debe resaltarse la característica de voluntariedad.
- Embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en la actividad laboral. Tiene que ser habitual; no sirven ocasiones aisladas y, además, debe demostrarse que repercute de forma negativa en el trabajo.
- Trásgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza.
- Acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

El despido deberá realizarse por escrito, indicando la causa que lo origina y la fecha en que el despido será efectivo. Los convenios colectivos podrán establecer otros requisitos. El plazo para llevar a cabo el despido será de los 60 días siguientes a la fecha en la que el empresario tuviera conocimiento del incumplimiento del trabajador, en todo caso, dentro de los 6 meses siguientes de haberse cometido.

Cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, previamente al despido deberá abrirse expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que pertenece. Si el empresario tiene constancia de que el trabajador está afiliado a un sindicato deberá, como paso previo, escuchar a los delegados sindicales de éste.

### **III.6. REVISIÓN JURISDICCIONAL DEL DESPIDO**

El trabajador que no esté de acuerdo con las causas alegadas en la comunicación escrita podrá recurrir contra el despido ante el Juzgado de lo Social. Deberá actuar en el plazo máximo de 20 días hábiles. Es preceptivo que antes intente llegar a un acuerdo, por lo que deberá acudir al SMAC (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación). La presentación de la demanda de conciliación ante este Organismo interrumpe el plazo señalado, reanudándose, en caso de que no se haya llegado a un acuerdo, al día siguiente del intento fallido.

El juez dictará sentencia en la que calificará el despido como:

A) Nulo. Cuando el empresario ha incurrido en alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o se han violado los derechos fundamentales del trabajador; por incumplimiento de los requisitos formales en caso de despido por causas objetivas. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de 6 años, y también cuando reingresen al trabajo al finalizar dichos periodos si no han transcurrido 9 meses.
- El de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión por maternidad o riesgo.
- El de trabajadores que estén disfrutando de determinados permisos retribuidos como el de lactancia o que se encuentren en excedencia por cuidado de hijo menor de tres años.
- El de las trabajadoras integradas en un programa de protección integral contra la violencia de género.
- Los despidos colectivos celebrados en fraude de ley.

El trabajador deberá ser readmitido en el puesto que venía desempeñando y se le deben abonar los salarios dejados de percibir (salarios de tramitación).

B) Procedente. Si se ha probado la causa alegada. Se extingue la relación laboral sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

C) Improcedente. Cuando no queden acreditados los motivos alegados para el despido o no se hubiesen cumplido los requisitos exigidos para su tramitación. En este último caso el empresario podrá realizar un nuevo despido en el plazo de 20 días a contar desde el siguiente al del despido defectuoso. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios.

Una vez calificado el despido como improcedente por el juez, el empresario tendrá 5 días desde la notificación de la sentencia para optar entre la readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir (salarios de tramitación), o la extinción de la relación laboral. En este caso tendrá que abonar una indemnización de 33 días por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades. Si la persona despedida fuese representante legal de los trabajadores o un delegado sindical la opción correspondería siempre a éste. Si el empresario no comunica su decisión, se entiende que opta por la readmisión.

En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de 25 trabajadores, en despidos colectivos y objetivos, una parte de la indemnización correspondiente, la pagará el FOGASA. La cantidad será de 8 días de sueldo por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año.

## CASOS PRÁCTICOS DE DESPIDO

### 1.- DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS.

Un trabajador recibe el siguiente escrito por parte de la empresa:

Debido a la ineptitud para su trabajo, que ha manifestado incluso durante el período de prueba, y teniendo pensado introducir modificaciones técnicas a las que usted no va a poder adaptarse, es por lo que procedemos a extinguir su contrato por causas objetivas. Ponemos a su disposición la

indemnización de 20 días por año trabajado hasta un límite de 9 mensualidades y le concedemos un preaviso de 15 días.

El trabajador tiene una antigüedad en la empresa de 20 años. No está de acuerdo con el despido y decide impugnarlo. ¿Qué trámites deberá seguir? ¿Qué sentencia recaerá sobre la extinción? En caso de tener derecho a una indemnización, ¿cuál será ésta?

Comentario: El trabajador deberá, en primer lugar, intentar la conciliación. Para ello deberá dirigirse al SMAC y presentar una demanda, solicitando que se celebre el acto de conciliación. Si no llega a un acuerdo con la empresa, tendrá que presentar demanda contra el despido ante el Juzgado de lo Social. Es muy importante no sobrepasar el plazo de 20 días hábiles que otorga la Ley. Este plazo empieza a contar a partir del día siguiente al despido, se interrumpe al presentar la demanda ante el SMAC, si no hay acuerdo, se reanuda al día siguiente de la conciliación fallida. Por ejemplo: a un trabajador se le despide en una determinada fecha y deja pasar tres días hábiles antes de presentar la demanda ante el SMAC. Aquí se interrumpe el plazo. Intenta la conciliación, pero no se logra. El plazo se reanuda al día siguiente y al trabajador le quedarían 17 días hábiles para presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social.

La sentencia presumiblemente considerará el despido improcedente por los siguientes motivos:

- La causa alegada de ineptitud para su trabajo habitual no es aceptable porque el empresario ya tenía conocimiento de ello antes de finalizar el periodo de prueba.

- Cuando se introducen modificaciones técnicas en el puesto de trabajo se debe dar, al menos, un plazo de dos meses para adaptarse a ellas, y hasta que no haya pasado este tiempo y se haya comprobado la falta de adaptación no podrá procederse al despido.

Hay que señalar que el preaviso concedido es incorrecto. Debería de haber sido de 30 días. Para el despido improcedente la Ley señala una indemnización de 33 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades

## 2.- DESPIDO DISCIPLINARIO

Un banco descubre que uno de sus cajeros se ha apropiado de fondos de la empresa. El Jefe de personal, de forma verbal, comunica al trabajador su despido. Dentro de los preceptivos 20 días y habiendo fallado la conciliación, el

cajero presenta demanda contra el despido al Juzgado de lo Social. El juez dictará sentencia. ¿Cómo calificará el despido? ¿Tendrá derecho el trabajador a indemnización?

Comentario: La actuación del cajero está contemplada dentro de los motivos de despido disciplinario señalados en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores: transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Por ello, el despido debería ser, en principio, procedente. Pero la empresa ha incumplido la obligación que le señala la Ley de comunicar la extinción por escrito. Ello produce que deba calificarse como improcedente. En este caso, el empresario deberá optar entre la readmisión -abonando al trabajador los salarios dejados de percibir- o la extinción de la relación laboral, debiendo, entonces, pagar al trabajador una indemnización de 33 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades.

#### 4. LIQUIDACIÓN DE HABERES

**Cuando un trabajador cesa en el trabajo, por cualquier motivo (en período de prueba, baja voluntaria, despido...) tiene derecho a percibir el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones en proporción al tiempo que ha trabajado, aunque sólo haya sido una semana o tres días.**

A esta liquidación se le llama también "finiquito". Una vez firmada, no se puede reclamar nada, pues en el documento figura normalmente que con la percepción de dicha cantidad el trabajador ha saldado totalmente con la empresa y extinguido su relación laboral. El plazo para reclamar a la Jurisdicción social las deudas salariales de cualquier tipo (atrasos, pagas extras) es de un año, contado desde el momento en que surgió el derecho a percibir las.

EJERCICIO DE LIQUIDACIÓN
<p>Las pagas extraordinarias y las vacaciones se devengan en el transcurso de la relación laboral. Cuando finaliza un contrato en la liquidación de haberes tienen que figurar también las pagas extras y las vacaciones.</p> <p>Veamos la aplicación práctica en el siguiente ejemplo: R. Juárez, contratado desde el 15-12- 2.006 hasta el 31-01- 2.007 tiene un salario mensual de 720 € (10.080 € /año). No ha disfrutado las vacaciones (30 días naturales según convenio). Tiene derecho a dos extras de</p>



30 días de salario cada una (720 E), a percibir los días 20 de diciembre y 30 de junio, con devengo anual ambas. Con estos datos, su liquidación, sería:

A) Salario del mes de enero de 2.007..... 720 €

B) Vacaciones: Días trabajados: 48. Hacemos una regla de tres:

- 365 días --- 30 días de vacaciones

- 48 días --- x " " "

x=  $\frac{30 \cdot 48}{365}$  = 3.94 días de vacaciones

365

Cada día de vacaciones se abona a 24 € (720 €:30 = 24 €/día)

TOTAL VACACIONES: 3.94 . 24. €..... 94.56 €

C) Parte proporcional pagas extraordinarias:

Si dividimos el importe de cada paga (720 €) entre los días del año (365) obtenemos la cantidad proporcional de extra por día trabajado (1,97 € /día); después debemos contar los días cotizados para cada extra.

C.1) Parte proporcional de la paga extra de 20-06-07:

- Ha cotizado 48 días para esta extra (desde 15-12-06 a 31-1-07, ambos incluidos).

- \* 48 . 1,97 € /día = ..... 94,56 €.

C.2) Parte proporcional de la paga extra de 20-12-07:

\* Ha cotizado 42 días (del 21-12-06 al 31-01-07, ambos inclusive; en esta extra empezamos a contar desde el 21 de diciembre porque el día 20-12-06 ya estaba trabajando en la empresa y le abonaron la parte proporcional que correspondía).

\* 42 . 1,97 € = ..... 82,74 €

TOTAL LIQUIDACIÓN..... 991,86 €.

## CUADRO RESUMEN DE INDEMNIZACIONES

CAUSA	CUANTÍA
Extinción del contrato por causas objetivas.	Procedente: 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. Improcedente: 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.
Despido colectivo.	20 días por año trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades.
Despido disciplinario.	Procedente: no tiene. Improcedente: 33 días de salario por año hasta un máximo 24 mensualidades.
Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y traslado (definitivo) no aceptadas por el trabajador.	20 días de salario por año hasta un máximo de 9 mensualidades en el caso de condiciones y 12 en los traslados.
Por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento grave del empresario (art.50 E.T.).	33 días de salario por año trabajado, hasta un máximo de 24 mensualidades.
Por muerte, jubilación o incapacidad permanente del empresario individual o comerciante.	Un mes de salario.
Por extinción de la personalidad jurídica de la empresa.	20 días por año hasta un máximo de 12 mensualidades.

## ACTIVIDADES FINALES.

1.- María Dorada, trabajadora de la empresa "Soluciones S.A.", contratada con la categoría de técnico superior administrativo, recibe la orden de abandonar temporalmente su puesto de trabajo y cubrir el puesto de otro trabajador con la categoría de técnico auxiliar administrativo debido a que éste ha tramitado una baja médica por un Accidente in itinere sufrido esa misma mañana. La empresa argumenta que sólo será por unos cuantos días y que si la baja se prolongara en el tiempo cubriría esta situación con una nueva contratación.

a.- Señala los derechos de María en este supuesto.

b.- ¿Cambiaría en algo el supuesto si la baja del trabajador fuera por maternidad y estuviera anunciada con un mes de antelación?

c.- Señala los derechos de María si las nuevas tareas encomendadas fueran de una categoría superior.

2.- Kevin Vives, trabajador de una empresa de electricidad, es enviado a Canarias durante 8 meses para que se encargue de la formación de un grupo de trabajadores de la nueva sucursal de la empresa abierta en estas islas. ¿Cuáles serán los derechos de este trabajador ante esta movilidad geográfica?

3.- Fernando Despacio firmó, hace ya 25 años, un contrato con la empresa más importante del pueblo dónde él tiene su residencia, Chiclana. Ahora, recibe la noticia de que va a ser desplazado definitivamente a Aguaviva, pequeño municipio de la provincia de Soria, alegando el empresario motivos económicos. El salario mensual de Fernando es de 1300 -€

Indicar las posibilidades de actuación con las que cuenta este trabajador. Y, en su caso, señalar las consecuencias de cada una de las posibilidades (derechos y posibles indemnizaciones).

4.- Diferencia entre suspensión y extinción del contrato de trabajo.

5.- ¿Por qué no todas las excedencias tienen los mismos derechos? ¿En función de qué se establecen las garantías de los que la solicitan?

6.- ¿En qué se diferencia la dimisión voluntaria del trabajador de la extinción que recoge el art. 50 del E.T.? ¿A cuál de estas dos formas de extinción le corresponde indemnización? ¿Y finiquito?

7.- ¿Qué diferencias encuentras entre las causas del despido disciplinario y las del despido fundamentado en causas objetivas?

8.- ¿Qué debe hacer un trabajador que ha sido despedido si quiere impugnar el despido?

9.- Tomás Cota recibe una carta de despido dónde se señala que, en el plazo de 30 días quedará despedido por falta de adaptación a su puesto de trabajo debido a unos cambios introducidos en la máquina en la que trabajaba. Junto a esta carta se pone a disposición del trabajador la indemnización correspondiente según la ley.

El trabajador no está de acuerdo con el despido, así que, decide impugnarlo. El salario mensual del trabajador es de 988 euros y su antigüedad en la empresa es de 8 años.

a.- ¿Qué tramites debe llevar a cabo Tomás para impugnar el despido?

b.- ¿Cuál será la decisión del juez si en el juicio el empresario no prueba la causa alegada? ¿Cuáles serán las consecuencias de la sentencia judicial? Esta sentencia es comunicada tres meses y medio después del día en que el trabajador fue despedido.

c.- ¿Cuál será la sentencia del juez si en el juicio queda probada la causa alegada? ¿Cuáles serán las consecuencias de esta sentencia judicial?

10.- Marisa Floja, trabajadora de la misma empresa durante 15 años, recibe un día, en su mesa de trabajo, una carta de despido firmada por el director de la empresa dónde se señala como causa las repetidas faltas injustificadas de asistencia que aparecen detalladas en la carta de despido. La trabajadora, no estando de acuerdo con el despido, decide impugnarlo interponiendo demanda ante el Juzgado de lo Social al no haberse llegado a acuerdo en el S.M.A.C. La trabajadora tiene un salario de 1123 euros mensuales.

a.- Si en juicio no fuese probada la causa alegada por el empresario, ¿cuál sería la sentencia del juez y sus consecuencias?

b.- Si en juicio quedase acreditada la causa, ¿cuál sería la sentencia del juez y sus consecuencias?

c.- ¿Y si quedase acreditada la causa pero el despido no se ha llevado a cabo correctamente en cuanto forma?

d.- Si Marisa estuviera embarazada y fuese capaz de probar en juicio

que el despido atiende a este motivo, ¿cuál sería la sentencia del juez y sus consecuencias?

11.- ¿Cuáles son los requisitos de forma que exige el E.T. en la tramitación de los despidos? ¿Qué consecuencias tiene el hecho de que un juez indique que un despido se ha realizado incorrectamente en cuanto a su forma?

**CALCULA LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO Y EL FINIQUITO DE LOS SIGUIENTES TRABAJADORES, EN EL AÑO 2012:**

**Trabajador A:**

Ha sido despedido por un despido colectivo, el día 15 de Mayo de 2.012.

Tenía 12 años y 6 meses de antigüedad en la empresa.

Su sueldo mensual es de 1.300 €.

Las dos pagas extras se cobran el día 1 de Julio y el 31 de Diciembre de cada año.

Cada paga extra es de 1.300 €. Las pagas extras se devengan por semestres.

El trabajador tiene derecho a 30 días de vacaciones al año, de los cuales no había disfrutado ninguno, cuando se le despidió.

**Trabajador B:**

Ha sido despedido por un despido disciplinario declarado por Sentencia Judicial como improcedente. La fecha del despido fue del 20 de Agosto de 2.012, y la fecha de la Sentencia del 25 de Septiembre de 2.012.

La empresa opta por pagar la indemnización y despedir definitivamente al trabajador.

Tenía 25 años y 9 meses de antigüedad en la empresa.

Su sueldo mensual es de 1.500 €.

Las dos pagas extras se cobran el DIA 1 de Julio y el 31 de Diciembre de cada año.

Cada paga extra es de 1.500 €. Las pagas extras se devengan por años completos.

El trabajador tiene derecho a 35 días de vacaciones al año, de los cuales ya había disfrutado de 15 días, cuando se le despidió.

**Trabajador C:**

El trabajador ha extinguido su relación laboral, como consecuencia de un cambio de jornada que ha realizado su empresa, el DIA 25 de Abril de 2.012.

Tenía 6 años y 9 meses de antigüedad en la empresa.

Su sueldo mensual es de 1.800 €.

Las dos pagas extras se cobran el DIA 1 de Julio y el 31 de Diciembre de cada año.

Cada paga extra es de 1.800 €. Las pagas extras se devengan por semestres.

El trabajador tiene derecho a 30 días de vacaciones al año, de los cuales no había disfrutado ninguno, cuando se le despidió.

**Trabajador D:**

El trabajador ha sido despedido de la empresa por un despido objetivo declarado por Sentencia Judicial como procedente. La fecha del despido fue del 20 de Mayo de 2.012, y la fecha de la Sentencia del 15 de Junio de 2.012.

Tenía 30 años y 1 mes de antigüedad en la empresa.

Su sueldo mensual es de 2.200 €.

Las dos pagas extras se cobran el DIA 1 de Julio y el 31 de Diciembre de cada año. Cada paga extra es de 2.500 €. Las pagas extras se devengan por años completos. El trabajador tiene derecho a 32 días de vacaciones al año, de los cuales no había disfrutado ninguno, cuando se le despidió.

**Trabajador E:**

El trabajador ha sido despedido de la empresa por un despido objetivo declarado por Sentencia Judicial como improcedente. La fecha del despido fue del 10 de Octubre de 2.012, y la fecha de la Sentencia del 20 de Noviembre de 2.012. La empresa ha optado por la readmisión del trabajador.

Tenía 27 años y 3 meses de antigüedad en la empresa.

Su sueldo mensual es de 1.900 €

Las dos pagas extras se cobran el DIA 1 de Julio y el 31 de Diciembre de cada año.

Cada paga extra es de 1.900 €. Las pagas extras se devengan por semestres. El trabajador tiene derecho a 30 días de vacaciones al año, de los cuales no había disfrutado ninguno, cuando se le despidió.

**ANEXOS**

## CARTA DE DESPIDO OBJETIVO.

---

Datos del trabajador

Datos de la empresa

(Ciudad), a (día) de (mes) de (año)

Muy Sr.(a) nuestro(a):

La dirección de la empresa en conformidad con lo establecido en el art. 53.1 a) del Estatuto de los Trabajadores le comunica la extinción de la relación laboral que nos vincula, con efectos del día (día), de (mes) de (2014) por alguna de las causas previstas en el art. 51.1 ET, y en concreto por lo que a continuación se dirá.

Hemos de indicarle que, como usted conoce, nuestra empresa viene sufriendo una situación económica negativa en los últimos años.

Con la amortización de su puesto de trabajo se reducen los costes de personal, lo que conduce a una mejora en la competitividad de la empresa.

Cumpliendo con lo señalado en el art. 53.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se le indemniza con 20 días de salario por año de servicio en la empresa.

Los efectos del presente despido por causas objetivas tendrán lugar el próximo día (día) de (mes) de (año).

Atentamente,

FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA



## CARTA DE DESPIDO DISCIPLINARIO

EMPRESA:

D..... (nombre y apellidos del trabajador despedido)

En .....a ... de ..... de ....

Muy Sr./ Sr<sup>a</sup> nuestro/a:

La dirección de esta empresa le comunica que ha tomado la decisión de imponerle la sanción de despido disciplinario por cometer una infracción de carácter muy grave conforme el art. 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el 54.c) del Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones de la Comunidad de Madrid.

Los motivos de dicha decisión y que justifican el despido disciplinario son los siguientes: (indicar los motivos con su descripción, fechas de comisión, circunstancias y otros elementos.

Conforme a lo establecido en el art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, se le adjunta la propuesta de saldo y finiquito.

EL TRABAJADOR

POR LA EMPRESA

Nombre y apellidos

Nombre y apellidos. Sello de la empresa

## MODELO DE FINIQUITO

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

El trabajador que suscribe, \_\_\_\_\_ con NIF \_\_\_\_\_, da por terminada su relación laboral con la empresa \_\_\_\_\_ con CIF \_\_\_\_\_, y por extinguido el contrato de trabajo que con ella le unía, percibiendo las siguientes cantidades, por los conceptos que se indican:

Salario del período del \_\_ al \_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_ ..... \_\_ euros

Vacaciones no disfrutadas..... \_\_ euros

Parte proporcional de paga extra de julio..... \_\_ euros

Parte proporcional de paga extra de diciembre..... \_\_ euros

Indemnización por despido..... \_\_ euros


**TOTAL..... \_\_ euros**

Con el percibo de la referida cuantía me doy por totalmente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos con la referida empresa, comprometiéndome a no reclamar por concepto alguno que pudiera derivarse de la expresada relación laboral que doy expresamente por concluida.

Lo que firmo y ratifico en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba consignado.

Fdo.: \_\_\_\_\_

## PAPELETA DE CONCILIACIÓN PREVIA A LA VÍA JUDICIAL

<p>AL SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN</p> <p> D. PEDRO XXX XXX, mayor de edad, casado y con DNI nº 45.XXX.XXX-X y con domicilio en Madrid, c/ La parra, 24 ante el SMAC comparece y DICE:</p> <p>Que vengo prestando mis servicios ante la empresa COMERCIAL PEPITA PERÉZ, con domicilio en Madrid, calle Ramírez, 76 en la que ostento la categoría de oficial de 2ª, con antigüedad desde el 1-1-95, y un salario de 35 euros diarios.</p> <p>Que por medio del presente escrito formulo papeleta de conciliación, previa a la vía jurisdiccional, contra la requerida empresa, y en la persona de su representante legal, para que se avenga a reconocer que me adeuda 3.150 euros, en concepto de salarios devengados durante los pasados meses de junio, julio y agosto.</p> <p>En su virtud</p> <p>SUPLICO a ese SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN que, teniendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo ordenado lo procedente para que, previa citación de las partes, tenga lugar el acto de conciliación que se solicita por ser de justicia que pido en Madrid a 2 de septiembre de 2013.</p> <p>Firma</p>
--