

Unidad 10 : Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Itinerario personal para la empleabilidad

Curso 24/25

Docente: Verónica Mora Almerich



Florida

Universit ria

ESTUDIARÁS

- Las causas por las que se modifica un contrato de trabajo.
- Las causas y los efectos de la suspensión y la extinción del contrato de trabajo.
- Los distintos tipos de despidos y sus consecuencias.
- El sistema de cálculo de las indemnizaciones y liquidaciones vinculadas a la extinción del contrato de trabajo.

Y SERÁS CAPAZ DE

- Ejercer los derechos y cumplir las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociendo unos y otras en los diferentes contratos de trabajo.
- Entender las modificaciones que es posible hacer en los contratos de trabajo.
- Comprender las causas por las que se puede suspender o extinguir un contrato de trabajo.

Contenido

1. Modificación del contrato de trabajo
 - 1.1. Movilidad funcional
 - 1.2. Movilidad geográfica
 - 1.3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo
2. Suspensión del contrato de trabajo
 - 2.1. Excedencia
3. Extinción del contrato de trabajo
 - 3.1. Por voluntad de la empresa
 - 3.2. Reclamación y efectos del despido
4. La liquidación: sistema de cálculo

1.Modificación del contrato de trabajo

Durante la vigencia de un contrato de trabajo pueden presentarse circunstancias que alteren los pactos establecidos en el contrato y den lugar a una modificación, a una suspensión temporal del contrato e incluso a su extinción.

El empresario, tiene la potestad de introducir cambios en el contrato de trabajo. Este poder no es absoluto, hay cambios que están sujetos a una serie de límites legales que se estudian a continuación.

El Estatuto de los Trabajadores recoge **tres supuestos diferentes en los que el empresario puede modificar un contrato de trabajo**: movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1.Modificación del contrato de trabajo

1.1. Movilidad funcional

El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido en el momento de ingreso en la empresa. La Ley concede al empresario la facultad de modificar unilateralmente las funciones que venía desempeñando el trabajador de forma habitual; se produce entonces lo que se conoce como **movilidad funcional**.



1.Modificación del contrato de trabajo

1.2. Movilidad geográfica

La movilidad geográfica consiste en el **traslado** del trabajador **de forma definitiva**, o bien en su **desplazamiento temporal** a otro centro de trabajo de otra localidad, de forma que este desplazamiento implique un cambio en el lugar de residencia habitual del trabajador; en ambos casos debe justificarse por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas.



1.Modificación del contrato de trabajo

1.2. Movilidad geográfica

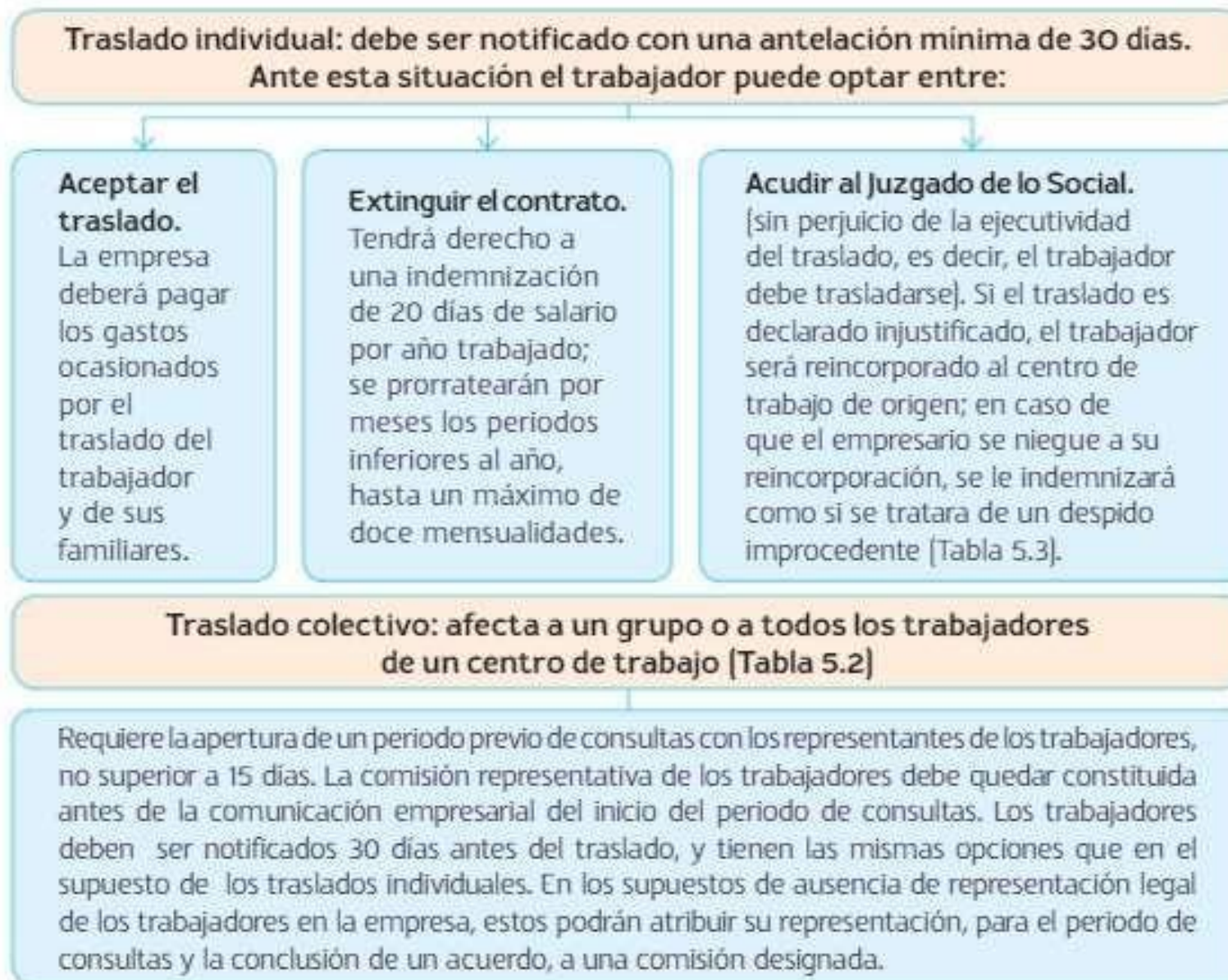
A. Traslado definitivo.

Se produce cuando el trabajador es destinado a un centro de trabajo de la misma empresa y ello exige su **cambio de residencia de forma definitiva**, o cuando el desplazamiento excede de doce meses en un periodo de tres años. El traslado definitivo, a su vez, puede ser individual o colectivo.

1.Modificación del contrato de trabajo

1.2. Movilidad geográfica

A. Traslado definitivo.



1.Modificación del contrato de trabajo

1.2. Movilidad geográfica

B. Desplazamiento temporal.

Los desplazamientos temporales consisten en el **cambio temporal de centro de trabajo a una población distinta** a la de residencia habitual del trabajador. El límite máximo de tiempo del desplazamiento es de doce meses en un periodo de tres años.

En este periodo el trabajador tiene derecho a:

- Conservar las funciones de su grupo profesional que venía desarrollando y percibir el mismo salario.
- Cobrar gastos de viajes y dietas.
- Cuatro días de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.
- Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, el trabajador deberá ser informado al menos con cinco días de antelación.

En el contrato de trabajo puede pactarse la movilidad entre centros de trabajo, cuando se trate de empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes

1.Modificación del contrato de trabajo

1.3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

La empresa puede acordar la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo cuando existan **probadas razones** económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Estas modificaciones pueden ser individuales o colectivas

Las que afectan a:

- La jornada, el horario.
- La distribución del tiempo de trabajo.
- El régimen de trabajo a turnos.
- El sistema de remuneración y la cuantía salarial.
- Los sistemas de trabajo y rendimiento.
- Las funciones, cuando el cambio exceda los límites de la movilidad funcional.

1.Modificación del contrato de trabajo

1.3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

A. Modificaciones individuales.

Deberán ser comunicadas con 15 días de preaviso. El trabajador podrá optar entre:

Opciones del trabajador	Efectos
Aceptar la modificación	<ul style="list-style-type: none">• El trabajador asume el cambio sin ninguna contraprestación por parte de la empresa.
Asumir la modificación, pero recurrirla judicialmente por considerarla injustificada	<ul style="list-style-type: none">• El trabajador asume la modificación, pero interpone una demanda ante el Juzgado de lo Social en el plazo de 20 días hábiles por considerarla injustificada.• El trabajador tendrá derecho a volver a trabajar en sus anteriores condiciones si la sentencia declara que la modificación ha sido injustificada.
Rescindir el contrato de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Solo cuando la modificación afecte a la jornada, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y la cuantía salarial o se trate de una movilidad funcional que exceda de los límites regulados en el artículo 39 del ET.• La empresa pagará al trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año y con un máximo de nueve mensualidades de salario.• El trabajador queda en situación legal de desempleo.

1.Modificación del contrato de trabajo

1.3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

B. Modificaciones de carácter colectivo.

La decisión debe ir precedida de un periodo de consulta, de duración no superior a 15 días, con los representantes de los trabajadores, pudiéndose reclamar en contra de esta decisión en conflicto colectivo o de forma individual. Debe afectar a un número de trabajadores igual que el establecido para el traslado colectivo.

2. Suspensión del contrato de trabajo

Se entiende por **suspensión del contrato** la interrupción temporal de la prestación laboral y retributiva sin que quede extinguido el contrato entre la empresa y el trabajador.

Es la interrupción durante un tiempo de la prestación laboral sin que se extinga el contrato firmado entre trabajador y empresa.

CAUSAS

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Causas consignadas en el contrato.
- Incapacidad temporal.
- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia.
- Privación de libertad del trabajador.
- Razones disciplinarias.
- Fuerza mayor temporal.
- Huelga y cierre patronal .
- Excedencia.

2. Suspensión del contrato de trabajo

Causas	Concepto	Efectos
Mutuo acuerdo de las partes	Empresario y trabajador deciden interrumpir temporalmente la prestación laboral y salarial.	El empresario no pagará el salario y el trabajador no realizará la prestación laboral. Las partes pactarán si hay reserva o no del puesto de trabajo. El tiempo computa a efectos de antigüedad.
Causas consignadas en el contrato	Las partes pactan al inicio del contrato las circunstancias que pueden originar la suspensión del mismo, que serán válidas si no son contrarias a la ley.	El empresario no pagará el salario y el trabajador no realizará la prestación laboral. Las partes pactarán si hay reserva o no del puesto de trabajo y si computa este tiempo a efectos de antigüedad.
Incapacidad temporal	Derivada de enfermedad común o profesional o de accidente común o de trabajo.	Suspende la prestación laboral y salarial hasta el alta del trabajador, que tiene reservado su puesto de trabajo. El tiempo de suspensión computa a efectos de antigüedad.
Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	Se engloban todas las situaciones derivadas del hecho de ser padres.	Suspende la prestación laboral y salarial hasta la incorporación del trabajador, que tiene reservado su puesto de trabajo. El tiempo de suspensión computa a efectos de antigüedad.
Privación de libertad del trabajador	Suspende el contrato mientras no exista sentencia condenatoria.	La sentencia absolutoria obliga al trabajador a incorporarse a su puesto. Si es condenatoria, el empresario puede resolver el contrato. Este espacio de tiempo computa a efectos de antigüedad.
Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias	El empresario puede imponer esta sanción al trabajador si este incumple sus obligaciones laborales.	La duración de la suspensión dependerá de la gravedad de la falta. El tiempo que dure la sanción disciplinaria computa a efectos de antigüedad y se reserva el puesto de trabajo.
Fuerza mayor temporal	Tiene lugar cuando se produce un hecho extraordinario, normalmente un fenómeno de la naturaleza, que impide la prestación laboral.	Debe ser constatada por la Autoridad laboral en un expediente tramitado al efecto. Los trabajadores tienen reservado su puesto de trabajo durante este tiempo, que computa a efectos de antigüedad.
Huelga y cierre patronal	Son medidas de conflicto colectivo que suspenden el contrato de trabajo durante su desarrollo.	Las partes quedan liberadas de sus obligaciones siempre que la huelga o el cierre patronal sean legales. También tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo y su duración se computa a efectos de antigüedad.
Trabajadora víctima de violencia de género	Si la trabajadora sufre esta condición puede decidir ella misma la suspensión de su contrato de trabajo.	Podrán suspender el contrato durante seis meses, que pueden prorrogarse por decisión judicial por periodos de tres meses; hasta un máximo de 18 meses.
Excedencia	Es una causa de suspensión del contrato que, por su amplitud y peculiaridades, se desarrolla en el epígrafe siguiente.	

2. Suspensión del contrato de trabajo

A. Excedencia.

Es una causa de suspensión del contrato de trabajo (art. 46 del TRLET) que puede tener las siguientes modalidades: **excedencia voluntaria**, **excedencia forzosa**, **excedencia por cuidado de hijos** y **excedencia por cuidado de familiares**. El parentesco de una persona respecto a otra se determina por el número de generaciones que las separa (Fig. 5.2)



Fig. 5.2. Grados de parentesco.

2. Suspensión del contrato de trabajo

Clases de excedencia	Motivo	Duración	Situación del trabajador
Voluntaria	Necesidad del trabajador.	Desde cuatro meses a cinco años.	<ul style="list-style-type: none"> • Requiere un año de antigüedad para poder solicitarla. • No computa a efectos de antigüedad. • No hay reserva del puesto de trabajo, pero sí existe derecho preferente a la incorporación. • Podrá volver a ser ejercido transcurridos cuatro años desde la anterior excedencia.
Forzosa	Elección para cargo público representativo, cuyo desempeño imposibilite la asistencia al trabajo.	Durante el ejercicio del cargo público.	<ul style="list-style-type: none"> • Computa a efectos de antigüedad. • Hay reserva del puesto de trabajo.
Cuidado de hijos	Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente de un hijo.	Tres años desde el nacimiento, la guarda, la adopción o el acogimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Reserva del puesto de trabajo durante el primer año. El segundo y tercer año el trabajador tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. • Computa a efectos de antigüedad.
Cuidado de un familiar	Familiar hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, que no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.	Hasta dos años.	<ul style="list-style-type: none"> • Computa a efectos de antigüedad. • Durante el primer año se reserva el puesto de trabajo y durante el segundo el trabajador tiene derecho a la reserva de un puesto del mismo grupo profesional.



3. Extinción del contrato de trabajo

La extinción del contrato de trabajo es la **finalización de la relación laboral entre la empresa y el trabajador**, por la que desaparecen de forma definitiva las obligaciones de ambas partes.

Las **causas** de la extinción del contrato del trabajo son estas

Por voluntad conjunta del empresario y el trabajador	Mutuo acuerdo entre las partes.
	Causas consignadas válidamente en el contrato.
	Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
Por voluntad del trabajador	Dimisión del trabajador.
	Abandono.
	Resolución por causas justas y por cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.
Por voluntad del empresario	Despido colectivo y por fuerza mayor.
	Extinción por causas objetivas.
	Despido disciplinario por incumplimiento grave y culpable del trabajador.
Por otras causas	Muerte, incapacidad o jubilación del trabajador.
	Muerte, incapacidad o jubilación del empresario.
	Extinción de la personalidad jurídica de la empresa.
	Trabajadora víctima de violencia de género.

3. Extinción del contrato de trabajo

3.1. Extinción del contrato de trabajo por voluntad conjunta de empresario y trabajador.

Esta causa de extinción supone la finalización de la relación laboral entre la empresa y el trabajador con la simple aceptación de las partes. Dentro de esta causa se engloban tres supuestos diferentes:

- **Mutuo acuerdo de las partes**, con petición de baja por parte del trabajador y aceptación del empresario. En este caso el trabajador no tendrá derecho a indemnización ni a la percepción de la prestación de desempleo.
- **Por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato**. Si el contrato tiene una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra parte la terminación del mismo con una anticipación mínima de 15 días, salvo que el convenio colectivo disponga algo diferente.
- **Por causas válidamente consignadas en el contrato**, salvo que estas constituyan abuso de derecho por parte del empresario

3. Extinción del contrato de trabajo

3.2. Extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador.

El trabajador puede extinguir por iniciativa propia el contrato en los siguientes **casos**

Tipos	Causa	Efectos	Forma
Dimisión del trabajador	Permite al trabajador extinguir su contrato sin que exista una causa que lo justifique.	<ul style="list-style-type: none">• Finiquito: sí.• Indemnización: no.• Prestación por desempleo: no.	<ul style="list-style-type: none">• Verbalmente o por escrito, con 15 días de antelación o el tiempo que establezca el convenio.• En la práctica se hace por escrito para que quede constancia.
Abandono	El trabajador deja de asistir a su puesto de trabajo de manera continuada y sin avisar a la empresa.	<ul style="list-style-type: none">• Finiquito: sí.• Indemnización: no.• Prestación por desempleo: no.• El empresario puede exigir responsabilidades al trabajador por los daños causados.	<ul style="list-style-type: none">• No avisa y deja de asistir al trabajo de manera continuada.• La jurisprudencia exige que el abandono sea claro y no deje dudas sobre la intención del trabajador.
Incumplimiento de las obligaciones del empresario	Los incumplimientos graves del empresario pueden llevar al trabajador a decidir extinguir su contrato (artículo 50 del ET). Por ejemplo, por falta de pago o por retrasos continuados, persistentes y relevantes en el abono del salario, o cualquier otro incumplimiento grave.	<ul style="list-style-type: none">• Finiquito: sí.• Indemnización: sí, 33 días de salario por año de servicio, con un tope máximo de 24 mensualidades de salario.• Prestación por desempleo: sí.	<ul style="list-style-type: none">• El trabajador ha de solicitar la extinción judicialmente y esperar a la sentencia, salvo que la permanencia del trabajador en la empresa le cause un daño patrimonial o una pérdida de opciones profesionales.• En estos casos, el trabajador puede optar por comunicar a la empresa que él extingue el contrato, dejando de trabajar en la misma, y solicitar judicialmente la indemnización.

3. Extinción del contrato de trabajo

3.3. Extinción del contrato por voluntad del empresario.

A. Despido colectivo.

La extinción de los contratos de trabajo a un grupo de trabajadores debe fundamentarse en **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, o bien derivadas de **causas de fuerza mayor** que imposibiliten la continuidad de la empresa.

El empresario que pretenda llevar a cabo un despido colectivo deberá realizar la extinción de los contratos según el procedimiento de regulación de empleo. Se abonará una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un límite de 12 mensualidades.

3. Extinción del contrato de trabajo

3.3. Extinción del contrato por voluntad del empresario.

A. Despido colectivo.

- **Causas económicas**, cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Se entenderá que la disminución es persistente si, durante tres trimestres consecutivos, el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- **Causas técnicas**, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Causas organizativas**, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Causas productivas**, cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado

3. Extinción del contrato de trabajo

3.3. Extinción del contrato por voluntad del empresario.

B. Extinción del contrato por causas objetivas.

Se puede producir cuando concurren circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del empresario.

Causa	Características
Ineptitud del trabajador.	<ul style="list-style-type: none">• Debe ser conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. Si se conoce esa ineptitud durante el periodo de prueba no se puede alegar con posterioridad.• La jurisprudencia admite tanto la ineptitud física como la psíquica.
Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.	<ul style="list-style-type: none">• El empresario ha de ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas en su puesto.• La extinción no podrá acordarse hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.
Amortizaciones de puestos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">• Tienen que concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Son las mismas que las del despido colectivo.• El número de puestos que se amortizan en la empresa ha de ser inferior al establecido para el despido colectivo.
Faltas de asistencia , incluso justificadas, pero intermitentes.	<ul style="list-style-type: none">• Las faltas han de alcanzar el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5 % de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses hábiles.• La empresa no podrá computar como faltas las siguientes: ausencias debidas a huelga legal o ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores; licencias y vacaciones; accidente de trabajo; maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia, paternidad; enfermedad o accidente no laboral cuando la baja tenga una duración de más de 20 días consecutivos; bajas motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género debidamente acreditadas; faltas para recibir tratamientos por cáncer o enfermedad grave.
Insuficiencia de consignación presupuestaria o extrapresupuestaria anual.	<ul style="list-style-type: none">• La entidad podrá rescindir los contratos cuando no reciba de las Administraciones Públicas las cantidades destinadas a la ejecución de planes y programas públicos determinados, que no tengan dotación económica estable y que estuvieran siendo financiados por las Administraciones Públicas.• La empresa ha de ser una entidad sin ánimo de lucro y podrá extinguir los contratos que tuviera concertados por tiempo indefinido.

3. Extinción del contrato de trabajo

3.3. Extinción del contrato por voluntad del empresario.

B. Extinción del contrato por causas objetivas.

Cuando un empresario decide extinguir un contrato por causas objetivas debe observar los requisitos que se indican en la tabla

Comunicación	Por escrito, aclarando la causa y la fecha de efecto del despido.
Indemnización	Veinte días de salario por año de servicio, con un límite de 12 mensualidades.
Preaviso	Quince días contados desde la entrega de la comunicación.
Licencia	Seis horas semanales retribuidas para buscar nuevo empleo.
Recurso	El trabajador podrá recurrir contra la decisión de extinción como si se tratara de un despido disciplinario.

3. Extinción del contrato de trabajo

3.3. Extinción del contrato por voluntad del empresario.

C. Despido disciplinario.

El contrato de trabajo puede extinguirse por decisión del empresario mediante el despido basado en un **incumplimiento grave y culpable del trabajador**. Las causas y el procedimiento del despido disciplinario aparecen en la tabla

Causas del despido disciplinario
Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, o a los familiares que convivan con ellos.
La transgresión de la buena fe contractual , así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
La embriaguez habitual o toxicomania , si repercuten negativamente en el trabajo.
El acoso por razón de origen racial o étnico, de religión, 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.
Procedimiento del despido disciplinario
La notificación del despido debe realizarse por escrito; este documento, para el que la ley no establece un modelo oficial, se denomina carta de despido , siendo su contenido mínimo el siguiente: <ul style="list-style-type: none">• Decisión de despedir y hechos que motivan el despido descritos detalladamente.• Fecha en la que tendrá efecto el despido. No es preciso ningún preaviso.



Florida

Universitaria

3. Extinción del contrato de trabajo

3.4. Extinción del contrato por otras causas.

Además de las causas citadas de extinción del contrato y el despido, ambas imputables a la voluntad de las partes, hay otras como son la muerte, la jubilación o la incapacidad del empresario o del trabajador, que también dan lugar a que el contrato de trabajo se extinga.

- En caso de **muerte, jubilación o incapacidad del empresario**, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.
- Otra causa de extinción del contrato puede ser la decisión de una **trabajadora víctima de violencia de género**. La condición de víctima de violencia de género debe acreditarse mediante una orden de protección a favor de la víctima que expida el juzgado, o mediante un informe del Ministerio Fiscal indicando que existen indicios de tal condición.
- **La extinción de la personalidad jurídica** de la empresa hace referencia a los supuestos de disolución de sociedades. En estos casos, la extinción de los contratos deberá someterse al procedimiento de extinción regulado en el artículo 51 del ET para los despidos colectivos, y el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización consistente en el abono de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año, con un máximo de 12 mensualidades. El trabajador quedará en situación legal de desempleo.

3. Extinción del contrato de trabajo

3.5. Impugnación del despido.

Si el trabajador al que se le notifica el despido **no está de acuerdo** con las causas alegadas en la comunicación, puede impugnar el despido, y para ello deberá presentar necesariamente una **demanda o papeleta de conciliación** en el plazo de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente a la fecha del despido, ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la comunidad autónoma correspondiente, excepto en los supuestos de impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores

A. El acto de conciliación

La Autoridad Laboral citará a las partes dentro de los 15 días siguientes a la presentación de la papeleta, señalando día y hora para el acto de conciliación. En el acto de conciliación se invita a los interesados a que lleguen a un acuerdo; este finalizará con alguno de los siguientes resultados:

- Sin acuerdo: queda abierta la vía para recurrir en el Juzgado de lo Social.
- Con acuerdo: se termina el litigio entre las partes.

3. Extinción del contrato de trabajo

3.5. Impugnación del despido.

B. Demando ante el juzgado de lo social

Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación, y resuelto sin acuerdo, el trabajador deberá presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social, aportando el acta con el resultado de

la conciliación intentada. El plazo para presentar la demanda es de **20 días hábiles**, contados desde que el despido es efectivo, plazo que se suspende, al ser un plazo de caducidad, durante un periodo máximo de 15 días con la presentación de la papeleta de conciliación hasta que este acto se celebra, de manera que la demanda ante el juzgado deberá presentarse antes de concluir los días restantes no agotados.

Una vez transcurrido íntegramente este plazo, el trabajador pierde el derecho a ejercer acción alguna.

3. Extinción del contrato de trabajo

3.5. Impugnación del despido.

C. Sentencia

El juez debe dictar sentencia declarando el despido procedente, improcedente o nulo.



Procedente	Improcedente	Nulo
<ul style="list-style-type: none">• Despido disciplinario. No se tiene derecho a indemnización.• Despido colectivo u objetivo. Los trabajadores cobrarán 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.	<ul style="list-style-type: none">• El empresario puede optar entre:<ul style="list-style-type: none">• Readmisión.• Indemnización (33 días).	<ul style="list-style-type: none">• Readmisión obligatoria del trabajador y abono de los salarios de tramitación.

3. Extinción del contrato de trabajo

3.5. Impugnación del despido.

C. Sentencia

El juez debe dictar sentencia declarando el despido procedente, improcedente o nulo.



3. Extinción del contrato de trabajo

3.5. Impugnación del despido.

D. Régimen transitorio de las indemnizaciones por despido

La **indemnización por despido improcedente** de los contratos formalizados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012 (hasta el 11 de febrero de 2012) se calcula de la siguiente manera:

- Se indemnizará con **45 días** de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año, por el tiempo que el trabajador ha prestado sus servicios desde que fue contratado hasta el 11 de febrero de 2012.
- Por el tiempo de servicios desde el día 12 de febrero de 2012 hasta que se extinga el contrato, se indemnizará con **33 días** de salario por año, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año.

4. La liquidación sistema de cálculo

La **liquidación** incluye los **conceptos retributivos** que, en el momento de la extinción del contrato, se deben a la persona trabajadora como consecuencia de la relación laboral mantenida con la empresa.



SALARIO DEL MES



Liquidación del salario correspondiente a los días trabajados.

P.ej., si el despido se produce el día 8, el trabajador tiene derecho a 8 días de salario. Es decir, se multiplica el salario diario por 8.

4. La liquidación sistema de cálculo

La **liquidación** incluye los **conceptos retributivos** que, en el momento de la extinción del contrato, se deben a la persona trabajadora como consecuencia de la relación laboral mantenida con la empresa.



VACACIONES NO DISFRUTADAS



Liquidación de las vacaciones pendientes de disfrutarse.

P.ej., si se produce el fin de la relación laboral y la trabajadora aún tiene 3 días de vacaciones, percibirá una cantidad equivalente a 3 días de salario diario.

4. La liquidación sistema de cálculo

La **liquidación** incluye los **conceptos retributivos** que, en el momento de la extinción del contrato, se deben a la persona trabajadora como consecuencia de la relación laboral.

3

PAGAS EXTRA

Liquidación de las pagas extraordinarias pendientes de cobro.

P.ej., si la paga extra es de 1.200 €

PAGA EXTRA SEMESTRAL

Liquidación paga =
(días desde la última
paga extra x 1.200) / 181,
182 ó 184

PAGA EXTRA ANUAL

Liquidación paga verano =
(días desde la última paga
extra x 1.200) / 365 ó 366

+

Liquidación paga Navidad =
(días desde la última paga
extra x 1.200) / 365 ó 366



4. La liquidación sistema de cálculo

La **liquidación** incluye los **conceptos retributivos** que, en el momento de la extinción del contrato, se deben a la persona trabajadora como consecuencia de la relación laboral mantenida con la empresa.



INDEMNIZACIÓN

Liquidación de la indemnización por despido o extinción del contrato, en determinados supuestos.

P.ej., despido de un trabajador con 3 años de antigüedad por causas objetivas. Su salario diario es de 55 €. Le corresponden 20 días de salario por año (máx. 360 días)

1) Días de indemnización: $20 \times 3 = 60$

2) Cuantía de indemnización: $55 \times 60 = 3.300 \text{ €}$





Unidad 10 : Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.