

Unidad 5

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo



En esta unidad aprenderemos a:

- Identificar las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
- Calcular indemnizaciones y liquidaciones para los distintos tipos de extinción del contrato de trabajo.

Y estudiaremos:

- El análisis de la relación laboral en lo que respecta a:
 - Las causas de modificación del contrato de trabajo.
 - Las causas y efectos de suspensión y extinción del contrato de trabajo.
 - Los distintos tipos de despidos y sus consecuencias.
 - El sistema de cálculo de indemnizaciones y liquidaciones en la extinción del contrato de trabajo.

1. Modificación del contrato de trabajo

Actividades

1. ¿Cuáles son los derechos de un trabajador que realiza, por un periodo superior a seis meses, durante un año, funciones superiores a las del grupo profesional que le corresponde?

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

1.1. Movilidad funcional

El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido en el momento de ingreso en la empresa. El empresario puede modificar de manera unilateral las funciones que venía desempeñando el trabajador de forma habitual, produciéndose lo que se conoce como **movilidad funcional** (Tabla 5.1).

Movilidad funcional		
Dentro del mismo grupo profesional	Para que se produzca esta movilidad no se exige causa alguna al empresario, ni existe límite temporal, siempre que no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador ni su dignidad. El trabajador percibirá la retribución correspondiente a las nuevas funciones que desempeñe, quedando en todo caso garantizada la retribución que venía percibiendo.	
Fuera del grupo profesional	Exige justificación por causas técnicas u organizativas y tiene una limitación temporal.	Funciones inferiores a las del grupo , o movilidad funcional descendente. El empresario solo podrá mantener estas funciones por el tiempo imprescindible, y se mantendrá el salario de origen. Los representantes de los trabajadores deberán ser informados.
		Funciones superiores a las del grupo , o movilidad funcional ascendente. Cuando se encomiende a los trabajadores la realización de funciones superiores a las del grupo profesional al que corresponden, estos tendrán derecho a: <ul style="list-style-type: none"> • Percibir el salario correspondiente a la categoría superior mientras dure la situación. • Reclamar que se cubra la vacante correspondiente a las funciones que desempeña, de acuerdo con el sistema de ascensos aplicable en la empresa, si la movilidad se produce por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años.

Tabla 5.1. Características de la movilidad funcional.

1.2. Movilidad geográfica

La movilidad geográfica consiste en el **traslado** del trabajador **de forma definitiva**, o bien en el **desplazamiento temporal** del mismo 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.

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.

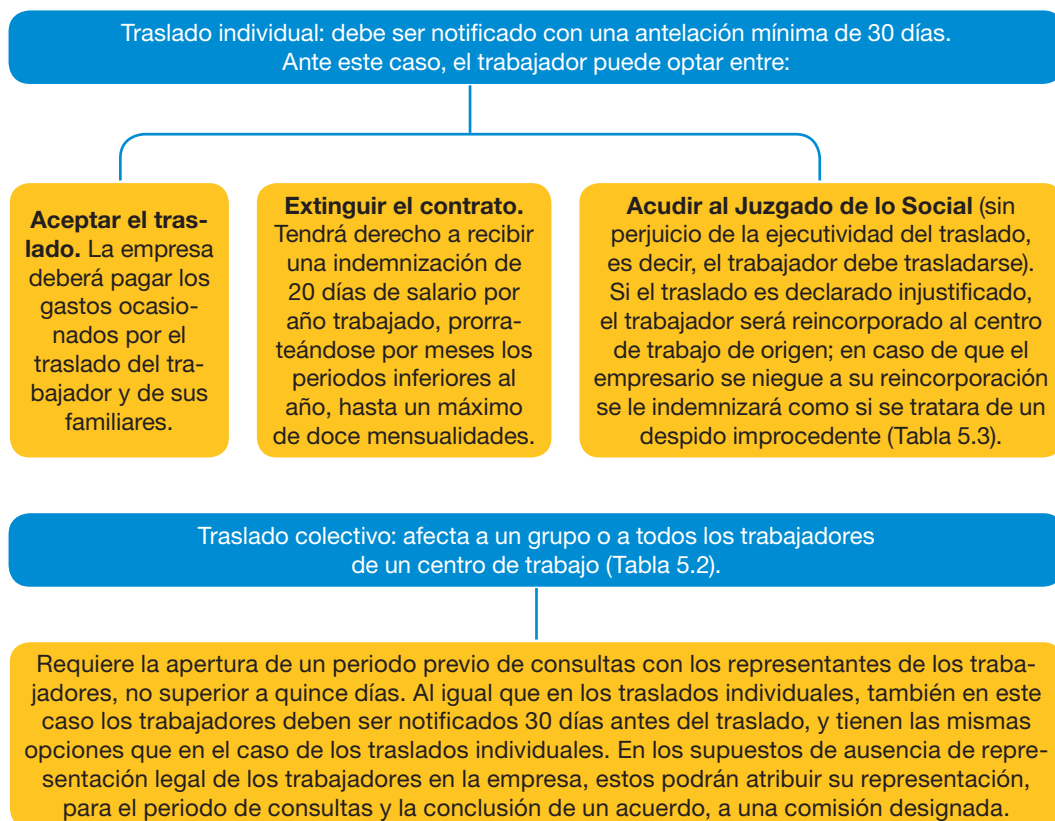


Fig. 5.1. Tipos de traslado definitivo.

B. Desplazamiento temporal

Los desplazamientos temporales consisten en el **cambio temporal de centro de trabajo a una población distinta** a la 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 la misma categoría profesional y 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, de acuerdo con el párrafo uno del artículo 40 del ET.

Traslado colectivo Número de afectados

Plantilla	Número de trabajadores
Menos de 100	Mínimo 10
Entre 100 y 299	Mínimo 10%
300 o más	Mínimo 30

Tabla 5.2. Número de afectados en un traslado colectivo.

Procedimiento para calcular indemnizaciones

1. Comprobar la antigüedad del trabajador en la empresa.
2. Hallar el salario/día que cobra el trabajador.
 - Salario día = salario anual (incluyendo las pagas extraordinarias) / 365 días.
3. Comprobar el número de días de indemnización que le corresponden según el tipo de modificación o el tipo de extinción que ha sufrido.
4. Multiplicar el salario diario por el número de días de la indemnización y por el número de años trabajados.
5. Indemnización = salario diario • número de días de la indemnización • número de años trabajados.

Tabla 5.3. Procedimiento para calcular indemnizaciones.

Caso práctico 1



Un trabajador ha recibido la orden de sustituir a un subalterno por necesidades de la actividad productiva, ya que este no ha acudido al trabajo por encontrarse indispuesto.

- a) ¿Puede el empresario ordenar a este trabajador que realice una función inferior a las de su grupo?
- b) ¿Qué salario le corresponderá a este trabajador durante el tiempo en que desarrolle las nuevas funciones?

Solución

- a) Según el ET, es posible encomendar funciones inferiores a las del grupo siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su realización.
- b) ¿Debe mantenerse al trabajador la retribución de origen?

Caso práctico 2



La empresa PESA, SA traslada a un trabajador, de forma definitiva, a una de sus filiales en otra ciudad. El citado trabajador tiene una antigüedad en la empresa de ocho años. Sabiendo que cobra un salario mensual, incluido el prorrateo de las pagas extraordinarias, de 1 200 €, ¿qué opciones tiene el trabajador?

Solución

- a) Aceptar el traslado. La empresa deberá pagar los gastos ocasionados.
- b) Extinguir el contrato y cobrar la indemnización correspondiente (20 días por año trabajado). En este caso cobraría:
- $$20 \cdot 8 = 160 \text{ días}$$
- $$\text{Salario diario} = 1\,200 \cdot 12 / 365 = 39,45 \text{ €/día}$$
- $$\text{Indemnización} = 39,45 \cdot 160 = 6\,312,32 \text{ €}$$
- c) Acudir al Juzgado de lo Social. Si el traslado es declarado injustificado, el trabajador se reincorpora al centro de trabajo de origen o es indemnizado por despido improcedente.

1.3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Actividades



2. Explica razonadamente la diferencia entre traslado y desplazamiento.

Se consideran **modificaciones sustanciales** las que afectan a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración y cuantía salarial, sistemas de trabajo, rendimiento y funciones, cuando el cambio exceda los límites de la movilidad funcional.

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.

Importante



Se considera que existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción para realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización o del trabajo en la empresa.

A. Modificaciones individuales

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

- **Aceptar la modificación.**
- **Impugnar la decisión ante el Juzgado de lo Social.** Si la sentencia considera la modificación injustificada, el trabajador deberá ser repuesto en sus condiciones anteriores.
- **Extinguir el contrato** y percibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de nueve mensualidades, cuando la modificación afecte al horario, la jornada, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y cuantía salarial y las funciones cuando excedan de los límites del artículo 39, ET.

B. Modificaciones de carácter colectivo

La decisión debe ir precedida de un **periodo de consulta**, de al menos **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.

Si no se llega a un acuerdo la decisión empresarial surtirá efectos en los 7 días siguientes a su notificación.

Caso práctico 3

**Indemnización por modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

Un trabajador de la empresa PISA, SA, y con una antigüedad en la empresa desde el 1 de enero de 2000, percibe las siguientes retribuciones mensuales:

- Salario: 700,00 €.
- Antigüedad: 150,00 €.
- Incentivos: 85,00 €.
- Dos pagas extraordinarias al año, cada una equivalente al salario mensual más la antigüedad. Estas pagas las percibe en los meses de junio y diciembre.

El trabajador tiene un horario de jornada continuada, desde las 7.30 a 15.30 h.

El día 30 de agosto de 2012 la dirección de la empresa le comunica que se le modifica su jornada de trabajo, y que a partir del día 1 de octubre de 2012 esta será de 8.00 a 13.00 y de 17.00 a 20.00 h.

El trabajador no está de acuerdo con la decisión y solicita la rescisión de su contrato con fecha 30 de septiembre.

Calcula la indemnización que corresponde a este trabajador.

Solución

a) Salario diario:

Para obtener el salario diario se procede a calcular el salario anual y se divide entre 365 días. Por tanto:

- | | |
|---|--------------|
| • Salario $700,00 \cdot 12 =$ | 8 400,00 €. |
| • Antigüedad $150,00 \cdot 12 =$ | 1 800,00 €. |
| • Incentivos $85,00 \cdot 12 =$ | 1 020,00 €. |
| • Pagas extra $(700,00 + 150,00) \cdot 2 =$ | 1 700,00 €. |
| Total | 12 920,00 €. |
| Salario diario $= 12\,920,00 / 365 =$ | 35,40 €/día |

b) Días que le corresponden de indemnización:

Desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2011 = 12 años.

$12 \cdot 20 = 240$ días le corresponden de indemnización

Desde el 1 de enero de 2012 hasta el 30 de septiembre de 2012 = 9 meses.

Si a 12 meses le corresponde 20 días de indemnización, a 9 meses • días de indemnización:

$x = 9 \cdot 20 / 12 = 15$ días de indemnización.

$240 + 15 = 255$ días

(No se supera el límite máximo establecido de 9 mensualidades, es decir, 270 días).

c) La indemnización será, pues:

$35,40 \text{ €/día} \cdot 255 \text{ días} = 9\,027 \text{ €}$

Nota: esta indemnización no tiene ningún descuento, es decir, ni retenciones por IRPF ni por cotización a la Seguridad Social.

2. Suspensión del contrato de trabajo

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

CD y CEO



En la Zona educativa Sage del CD del alumno, puedes practicar con la versión educativa de NominaPlus, y consultar las simulaciones desarrolladas en lo que respecta a las modificaciones de contrato (como en el Caso práctico 3 que acabas de ver), o en otros aspectos como la suspensión y cálculo de finiquitos, como verás más adelante en el Caso práctico 5).

NominaPlus
Versión Educativa



Cuando se produce la suspensión del contrato de trabajo, cesan las obligaciones principales del mismo: el empresario no tiene la obligación de satisfacer el salario del trabajador y este no le presta sus servicios. El trabajador conserva el derecho a volver a su puesto de trabajo en las mismas o similares condiciones a las que tenía anteriormente cuando desaparezca la causa que motivó la suspensión.

Causas de la suspensión

Mutuo acuerdo entre las partes.
Las consignadas válidamente en el contrato.
Incapacidad temporal de los trabajadores.
Maternidad o paternidad. Riesgo durante el embarazo. Riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses. Adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de niños discapacitados.
Ejercicio de cargo público representativo.
Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria. Cuando exista sentencia condenatoria, el empresario puede proceder al despido del trabajador por faltas reiteradas de asistencia al trabajo.
Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
Fuerza mayor temporal que imposibilite la prestación de trabajo.
Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El empresario está obligado a abrir un periodo de consulta con los representantes de los trabajadores y a comunicarlo a la autoridad laboral.
Excedencia forzosa.
Por el ejercicio del derecho de huelga.
Cierre legal de la empresa.
Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Tabla 5.4. Causas de la suspensión del contrato de trabajo.

Actividades



3. Explica razonadamente la diferencia entre la suspensión y la extinción del contrato de trabajo.
4. De los siguientes supuestos, identifica aquellos que constituyan causa de suspensión del contrato de trabajo:
 - Cierre legal de la empresa.
 - Trabajador privado de su libertad.
 - Trabajador que ha sido elegido alcalde de su municipio y las funciones del cargo sean incompatibles con su horario de trabajo.
 - Abandono del trabajo.
 - Trabajador que ante una movilidad geográfica acepta la indemnización.
 - Enfermedad.

Excedencia

Es una causa de suspensión del contrato de trabajo (art. 46 TRLET) que puede tener las siguientes modalidades: **excedencia voluntaria**, **excedencia forzosa**, **excedencia por cuidado de hijos** y **excedencia por cuidado de familiares** (Tabla 5.5).

El parentesco de una persona respecto a otra se determina por el número de generaciones que las separa (Tabla 5.6).

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 derecho preferente a la incorporación. Podrá volver a ser ejercido transcurridos cuatro años desde la anterior excedencia.
Forzosa	Elección para cargo público, representativo y 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 y acogimiento de un hijo.	Hasta tres años.	<ul style="list-style-type: none"> Reserva del puesto de trabajo durante un año. El segundo y tercer año no hay reserva del puesto de trabajo, pero sí derecho preferente a la incorporación. Computa a efectos de antigüedad.
Cuidado de un familiar	Familiar hasta segundo grado por afinidad o consanguinidad, que no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe ninguna actividad retributiva.	Hasta dos años.	<ul style="list-style-type: none"> Computa a efectos de antigüedad. Durante el primer año se reserva el puesto de trabajo.

Tabla 5.5. Excedencias.

Grado	Titular/cónyuge
1.º	Padres, suegros, hijos, yerno/nuera.
2.º	Abuelos, hermanos, cuñados, nietos.
3.º	Bisabuelos, tíos, sobrinos, bisnietos.
4.º	Primos.

Tabla 5.6. Grados de parentesco.

Caso práctico 4



Un trabajador decide solicitar una excedencia para el cuidado de su madre, que está gravemente enferma.

- ¿Tiene derecho a solicitar la excedencia?
- ¿Qué duración máxima podría tener?
- ¿Tendría derecho a percibir alguna retribución?

Solución

- Le correspondería el derecho a una excedencia para cuidado de familiares, puesto que se trata de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad.
- La duración de la excedencia sería como máximo de 2 años. Una vez finalizada tendría derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo que venía desempeñando.
- La excedencia es una causa de suspensión del contrato de trabajo, con lo que cesan las obligaciones principales que se derivan del contrato, como son las de trabajar y remunerar.

¿Sabías que...?



Cada generación es un grado, y la **sucesión de grados** forma la línea de sucesión.

La línea de sucesión puede ser recta o directa, formada por personas que ascienden o descienden unas de otras (abuelos, padres, hijos, nietos), o colateral, formada por personas que proceden de un mismo tronco común (hermanos, tíos, sobrinos).

Además, esta línea de sucesión puede ser por **consanguinidad**, si se considera respecto a la propia familia, y por **afinidad**, cuando se hace respecto a la familia del cónyuge.

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 de trabajo se muestran en la Tabla 5.7:

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 obra o servicio objeto del contrato.
Por voluntad del trabajador	Dimisión del trabajador.
	Abandono.
	Resolución por causas justas.
	Cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.
Por voluntad del empresario	Despido disciplinario por incumplimiento grave y culpable del trabajador.
	Despido por causas objetivas.
	Despido colectivo y por fuerza mayor.
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.

Tabla 5.7. Causas de la extinción del contrato de trabajo.

Finiquito	
Conceptos	Días trabajados del mes
	Pagas extraordinarias
	Vacaciones no disfrutadas
	Indemnizaciones, en su caso
	Preaviso, incumplido
Retenciones	Cotización a la Seguridad Social
	IRPF
Las indemnizaciones no tienen retención si no superan los límites establecidos legalmente, excepto la correspondiente a la finalización del contrato de obra y servicio y del contrato eventual (que tributan en el concepto de IRPF).	

Tabla 5.8. Contenido del finiquito.

Cuando se extingue una relación laboral, el empresario debe comunicar a los trabajadores la denuncia o preaviso de la extinción del contrato, y debe entregar una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas: un documento conocido como **finiquito** (Tabla 5.8).

Una vez que el trabajador ha firmado el finiquito (puede solicitar para este acto la presencia de un representante de los trabajadores), se produce la extinción definitiva del contrato.

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 del desempleo.
- **Por expiración del tiempo convenido o 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 quince 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.

Caso práctico 5



Juan Mediterráneo lleva prestando sus servicios en la sociedad SEPA, SA desde el 1 de enero de 2011, con un contrato de trabajo temporal por obra o servicio determinado, con duración hasta el 31 de diciembre de 2012.

Al recibir la nómina el día 31 de diciembre de 2012 se le comunica por escrito que desde ese mismo día queda extinguida su relación laboral, presentándole la empresa el saldo y finiquito.

Juan no ha disfrutado de vacaciones, y percibe un salario mensual de 800,00 € y dos pagas extraordinarias (los meses de junio y diciembre) de 800,00 € cada una.

El IRPF es del 10%.

¿Qué saldo y finiquito le corresponde al trabajador?

Solución

- Salario del mes en curso:

Salario de diciembre 800,00 €.

- Parte proporcional de pagas extra:

Paga extra diciembre 800,00 €.

Paga extra junio $6/12 \cdot 800 \text{ €} =$ 400,00 €.

- Parte proporcional de vacaciones:

Se abonan las cantidades que cobra en un mes normal por aquellos conceptos que tienen carácter salarial, en este caso 800,00 €.

- Indemnización por finalización de contrato: 8 días por año de servicio, al celebrarse el contrato antes del día 31 de diciembre de 2011 (por 2 años, 16 días).

Para calcular el salario/día del trabajador se consideran todos los conceptos que tienen carácter salarial, es decir:

Salario mes 800,00 €.

Prorrata pagas extra: $800 \cdot 2/12 =$ 133,33 €.

Total 933,33 €.

Salario/día: $933,33 \cdot 12/365 =$ 30,68 €/día.

$30,68 \text{ €} \cdot 16 \text{ días} =$ 490,96 €.

- Indemnización por no haber notificado el despido en el momento oportuno, con 15 días de preaviso:

$30,68 \cdot 15 =$ 460,20 €.

Liquidación total 3 751,16 €.
(800 + 800 + 400 + 800 + 490,96 + 460,20)

Descuentos:

– IRPF 10 % s/ 3 290,96 329,10 €.

– Seguridad Social

BCC (800 + 133,33 + 800) 1 733,33

4,7 % s/ 1 733,33 = 81,47 €.

1,7 % s/ 1 733,33 = 29,47 €.

Total 110,94 €.

Total descuentos 440,04 €.

- Líquido que percibirá el trabajador:

$3 751,16 - 440,04 =$ **3 311,12 €.**

Actividades



5. ¿Tiene derecho a indemnización un trabajador que ha decidido de mutuo acuerdo extinguir la relación laboral? Razona la respuesta.

6. Un trabajador presta sus servicios en la empresa CESTA, SA desde el 1 de febrero de 2012. El día 15 de noviembre de 2012 comunica a la dirección de la empresa, a través de un preaviso escrito, su voluntad de rescindir su relación laboral al finalizar la jornada del día 30 de noviembre de 2012.

¿Es correcto el plazo de preaviso?

3.2. Extinción del contrato por voluntad del trabajador

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

- **Dimisión.** Es una extinción del contrato por voluntad del trabajador sin que exista una causa que lo justifique. Debe mediar el plazo de preaviso que señale el convenio colectivo, contrato y, en su defecto, según costumbre del lugar (generalmente quince días). La insuficiencia o falta de preaviso puede dar lugar a que se descuenten en el finiquito las cantidades previstas en el convenio correspondiente. El trabajador que dimite no tiene derecho a indemnización ni a percibir la prestación por desempleo.
- **Abandono.** El trabajador abandona el trabajo con la intención de extinguir el contrato, sin preaviso. En este caso el empresario puede reclamarle daños y perjuicios.
- **Resolución por causa justificada.** El trabajador puede solicitar la extinción del contrato argumentando el incumplimiento contractual del empresario cuando concurren algunas de las siguientes causas:
 - **Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo** que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
 - **Falta de pago** o retrasos continuados en el abono del salario.
 - **Cualquier otro incumplimiento grave por parte del empresario**, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en los supuestos de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados. En estos casos el trabajador tiene que solicitar la extinción de su relación laboral en el Juzgado de lo Social. Asimismo tiene derecho a una indemnización de 33 días de salario por año trabajado, con un límite de 24 mensualidades.

3.3. Extinción del contrato por voluntad del empresario

Entre las causas de extinción de las relaciones laborales, el Estatuto de los Trabajadores contempla una serie de incumplimientos graves del trabajador, así como la concurrencia de causas objetivas que imposibiliten la relación laboral, tanto individual como colectiva, o el desarrollo de la actividad empresarial. Estas situaciones dan lugar a los siguientes **tipos** de despidos:

A. Despido colectivo

La extinción de los contratos de trabajo debe estar fundamentada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, derivadas de **causas de fuerza mayor** que imposibiliten definitivamente la continuidad de la empresa.

El empresario que tenga la intención de realizar un despido colectivo deberá proceder a realizar la extinción de los contratos según el procedimiento de regulación de empleo (Fig. 5.2.). Se abonará una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un límite de 12 mensualidades.

Las causas de despido colectivo son las siguientes:

- **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.

Importante



Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas en la tramitación del expediente regulatorio de empleo 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.

Despido colectivo	
Plantilla	Número de trabajadores
Menos de 100	Mínimo 10
Entre 100 y 299	Mínimo 10 %
300 o más	Mínimo 30

Tabla 5.9. Límites para considerarse el despido colectivo.

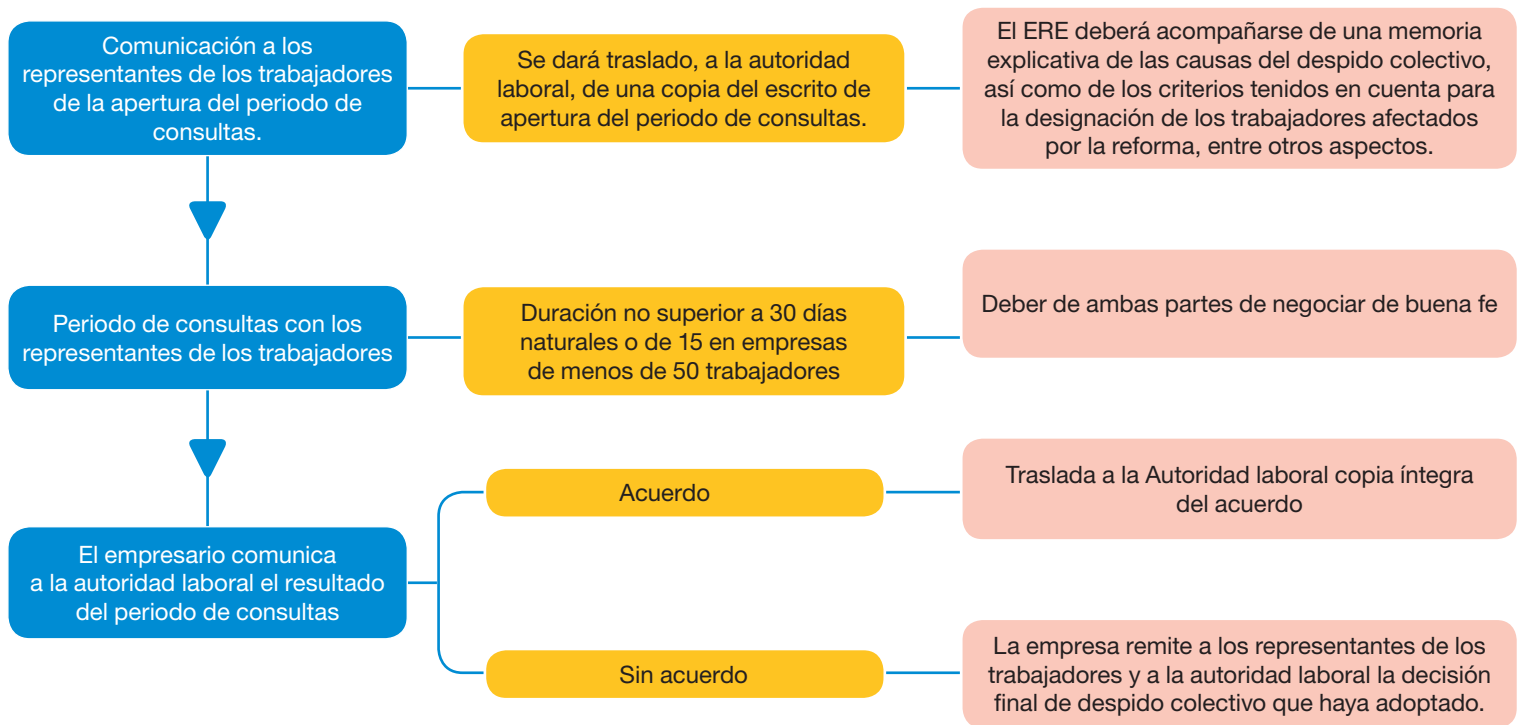


Fig. 5.2. Tramitación del expediente de regulación de empleo.

☐ B. Extinción del contrato por causas objetivas

Se puede producir cuando concurren **circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del empresario**. Estas **causas** son:

- La **ineptitud** del trabajador 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 **falta de adaptación** del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. Durante la formación, el contrato de trabajo quedará en suspenso y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.
- Las **amortizaciones de puestos de trabajo** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y en número inferior al establecido para el despido colectivo.
- Las **faltas de asistencia**, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen 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.
No se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a huelga legal, ejercicio de actividades de representación legal, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral cuando la baja tenga una duración de más de 20 días consecutivos, ni las bajas motivadas por causas derivadas de la violencia de género debidamente acreditadas, ni las faltas para recibir tratamientos de cáncer o enfermedad grave.
- **Insuficiencia de consignación presupuestaria** para la ejecución de planes y programas públicos, es decir, en aquellas situaciones en que las cantidades asignadas se agoten antes de su finalización.

Actividades

7. Accede a la página web **www.meyss.es** y comprueba cuántos expedientes de regulación de empleo y número de trabajadores afectados ha habido en tu comunidad en el último año.

Cuando un empresario decide extinguir un contrato por causas objetivas debe observar los **requisitos** que se indican en la Tabla 5.10.

Comunicación	Por escrito, aclarando causa y fecha de efectos del despido.
Indemnización	20 días de salario por año de servicio, con un límite de 12 mensualidades.
Preaviso	15 días contados desde la entrega de la comunicación.
Licencia	6 horas semanales para buscar nuevo empleo.
Recurso	El trabajador podrá recurrir contra la decisión de extinción como si se tratara de un despido disciplinario.

Tabla 5.10. Requisitos para extinguir un contrato por causas objetivas.

Caso práctico 6



Un trabajador, con una antigüedad en la empresa de cinco años, ha sido despedido por causas objetivas. Sabiendo que el salario diario es de 60€, incluido el prorrateo de las pagas extraordinarias, y que el salario mensual es de 1800€:

¿Qué indemnización le corresponde?

¿Cuál será la indemnización máxima?

¿Cuál sería la indemnización si la antigüedad del trabajador fuera de cinco años y cuatro meses?

Solución

- Indemnización: $60,00\text{€/día} \cdot 20 \text{ días de indemnización} \cdot 5 \text{ años de antigüedad} = 6000,00\text{€}$.
- Indemnización máxima: $1800 \cdot 12 = 21600,00\text{€}$.
- Por antigüedad de cinco años y cuatro meses: $(60,00 \cdot 20 \cdot 5) + (60,00 \cdot 20 \cdot 4/12) = 6400\text{€}$.

¿Sabías que...?



Son los **convenios colectivos** los que concretan las infracciones graves que pueden dar lugar a una sanción disciplinaria y señalan el número de faltas que pueden justificar un despido; si estos no lo especifican, serán los **tribunales** los que decidan.

¿Sabías que...?



El empresario puede utilizar los medios que considere oportunos para probar que la **carta de notificación del despido** ha llegado a manos del trabajador, como por ejemplo la entrega por duplicado con la firma del recibí por parte del interesado, la entrega por duplicado ante dos testigos, el envío por correo certificado con acuse de recibo, un telegrama con comunicación de entrega, una notificación notarial o cualquier otra forma mediante la que quede constancia de la recepción por parte del interesado.

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 5.11.

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 toxicomanía, 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; la ley no establece el tipo de documento necesario, pero lo más habitual es que se redacte la denominada carta de despido .
La notificación contendrá, como mínimo, la siguiente información:
<ul style="list-style-type: none"> • Decisión de despedir y hechos que motivan el despido. • Fecha en que tendrá efecto el despido. No es preciso ningún preaviso.

Tabla 5.11. Causas y procedimientos del despido disciplinario.

3.4. Extinción del contrato por otras causas

Además de las causas citadas de extinción del contrato y despido, ambas imputables a la voluntad de las partes, hay otras como son la muerte, jubilación o 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 de contrato puede deberse a la decisión de un **trabajador 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 que indique la existencia de 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.

3.5. 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 intentar llegar a un acuerdo con el empresario mediante la presentación de una demanda de conciliación en el plazo de 20 días hábiles desde el momento del despido. Deberá presentar la demanda ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) 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 para tratar de llegar a un acuerdo dentro de los quince 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 por los siguientes motivos:

- Sin avenencia, ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo.
- Con avenencia, cuando se llega a un acuerdo.

B. Demanda ante el Juzgado de lo Social

Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación, y resuelto sin avenencia, el trabajador deberá presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social, aportando la papeleta de conciliación.

El plazo para presentar la demanda es de 20 días hábiles, contando desde el momento del despido. Este plazo de 20 días es de caducidad, y se suspende durante un periodo máximo de 15 días, desde que se presenta la papeleta de conciliación, hasta que esta se celebra.

Al tratarse de un plazo de caducidad, una vez que ha transcurrido íntegramente, el trabajador pierde el derecho a ejercitar ninguna acción.

Actividades

- Identifica ante qué tipo de despidos nos encontramos en las siguientes situaciones:
 - Despido de un trabajador por faltas injustificadas de asistencia.
 - Despido de un trabajador por ineptitud sobrevenida para el puesto de trabajo.
 - Despido de 20 trabajadores por causas económicas en una empresa que tiene una plantilla de 80 empleados.
- Busca en el convenio colectivo de tu sector qué infracciones pueden dar lugar a despido.

□ C. Sentencia

El juez debe dictar sentencia declarando el **despido nulo, procedente o improcedente**. Las causas y consecuencias aparecen en la Tabla 5.12.

Calificación	Causas	Consecuencias
Procedente	Han sido probadas las causas alegadas por el empresario.	No se tiene derecho a indemnización, excepto si se trata de un despido por causas objetivas o colectivo, en cuyo caso los trabajadores cobrarán 20 días por año trabajado (máximo 12 mensualidades).
Improcedente	No han sido probadas las causas alegadas por el empresario.	El empresario puede optar, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, entre la readmisión del trabajador o una indemnización de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, prorrateándose por meses las fracciones inferiores al año; la indemnización será de 33 días por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades, cuando haya habido una extinción por causas objetivas de un contrato de fomento del empleo.
	No se han cumplido las exigencias formales para la tramitación del despido.	La elección corresponderá al trabajador en caso de que se trate de un representante legal de los trabajadores.
Nulo	Violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Despido de mujeres víctimas de violencia de género.	Readmisión del trabajador y abono de los salarios no percibidos desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia (salarios de tramitación).
	Despido de trabajadoras durante el periodo de lactancia, enfermedades causadas por el embarazo, maternidad y paternidad.	
	Despido de trabajadores en los 9 meses siguientes a la suspensión de su contrato por reducción de jornada por cuidado de hijo o familiares, o excedencia por cuidado de familiares.	

Tabla 5.12. Causas y consecuencias de los tipos de calificaciones del despido.

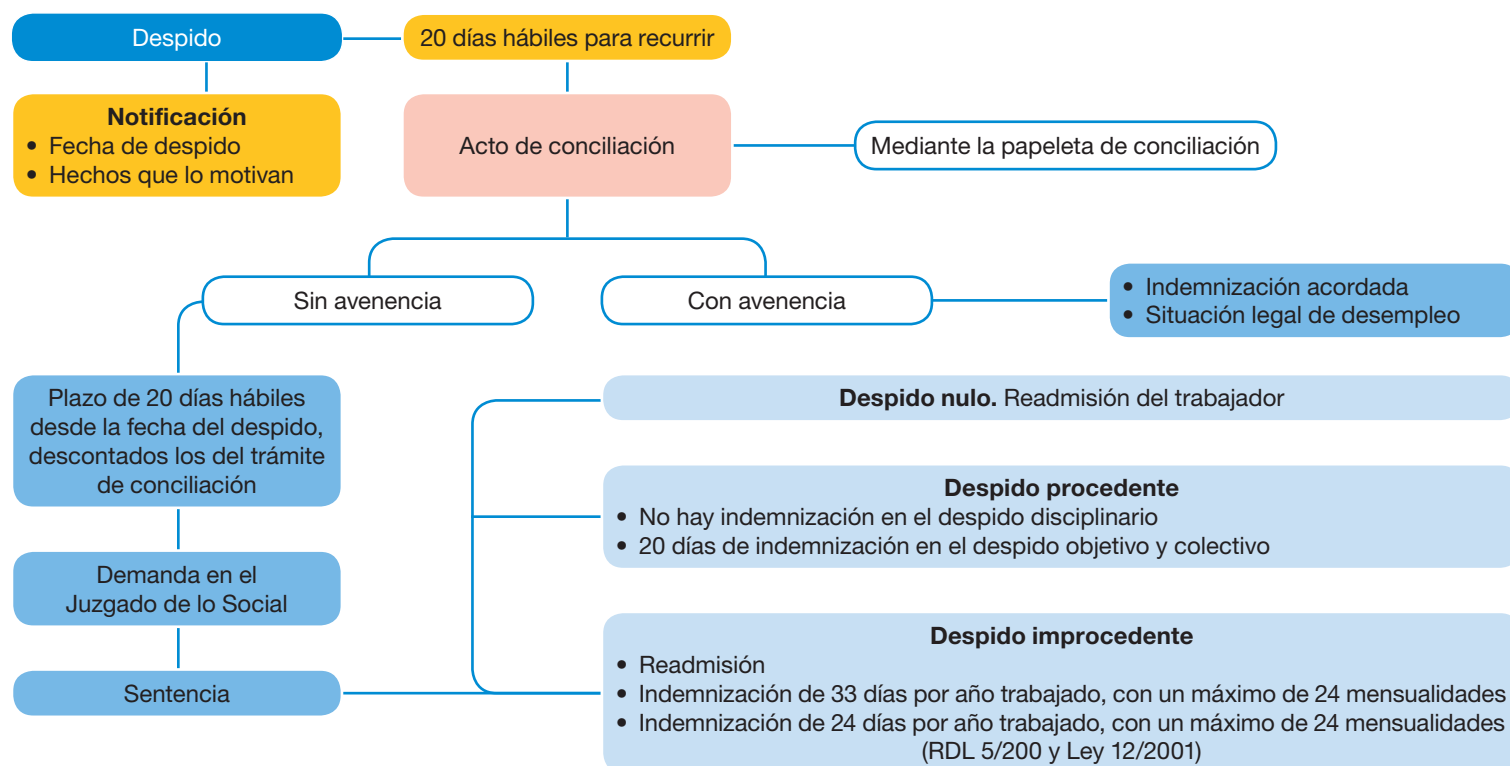


Fig. 5.3. Etapas del despido.

Resumen de indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo			
Causa de indemnización		Días de salario por año de servicio ^(1 y 3)	Máximo de mensualidades
Por voluntad conjunta del empresario y el trabajador			
Mutuo acuerdo entre las partes.		Sin indemnización ni subsidio de desempleo.	
Extinción del contrato de obra y servicio determinado y el eventual por expiración del tiempo convenido.		8 a 12 ⁽⁴⁾	No hay
Por voluntad del trabajador			
Por modificación del contrato.	Dimisión o abandono.	Sin indemnización ni subsidio de desempleo.	
	Por alteración del horario, jornada o turnos.	20	9
	Por traslado del centro de trabajo que implique cambio de residencia.	20	12
	Por incumplimientos graves del empresario (por ejemplo, impago de salarios).	33	24
Por voluntad del empresario (despido)			
Despido colectivo:			
• Procedente.		20	12
• Improcedente.		33	24
Despido por causas objetivas:			
• Procedente.		20	12
• Improcedente.		33	24
• Improcedente (en las relaciones laborales acogidas al contrato para el fomento de la contratación indefinida).		33	24
Despido disciplinario:			
• Procedente.		-	No hay
• Improcedente.		33	24
Por otras causas			
Muerte, incapacidad o jubilación del empresario.		1 mes ⁽²⁾	No hay
Extinción de la personalidad jurídica de la empresa.		20	12

1 Las indemnizaciones de los periodos inferiores al año se prorratearán por meses.

2 Indemnización mínima ampliable por convenio colectivo.

3 Las indemnizaciones en los supuestos de la jornada reducida por lactancia o guarda legal, así como los contratos a tiempo parcial por maternidad o paternidad, tendrán en cuenta el salario que hubiera correspondido sin considerar dicha reducción de jornada.

4 De forma gradual: 8 días de salario por año trabajado o la parte proporcional que corresponda, en su caso, para los contratos celebrados hasta el 31/12/2011, subiendo un día por año hasta 2015, cuando la indemnización será de 12 días.

Tabla 5.13. Resumen de indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo.

☐ D. Régimen transitorio de las indemnizaciones por despido

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012 (contratos formalizados hasta el 11 de febrero de 2012) se calculará 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 treinta y tres días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año.

El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que el cálculo de la indemnización por el periodo de trabajo anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este último número de días como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.



Alba Monte presta sus servicios en la empresa SEPA, SA desde el 1 de enero de 2005, con unas retribuciones de:

- Salario mensual 700,00 €
- Incentivos 250,00 €

Percibe dos pagas extras anuales iguales al salario, que se abonan junto al salario de los meses de junio y diciembre. En concepto de IRPF se le retiene un 9%.

El día 15 de noviembre de 2012 la empresa le comunica por escrito la decisión de extinguir su contrato de trabajo al finalizar la jornada del día 30 de noviembre, alegando faltas de puntualidad.

El día 30 de noviembre, al finalizar la jornada, Alba pasa por las oficinas de la empresa y le presentan un saldo y finiquito, documentos que se niega a firmar por no estar de acuerdo.

Alba ya disfrutó de sus vacaciones.

- Procede a la liquidación del saldo y finiquito.
- Calcula el límite en el importe de la indemnización.
- Si el despido hubiese sido calificado como procedente, ¿cuál sería el importe de la indemnización?

Solución

- Proceso de cálculo del finiquito:

- Salario del mes en curso:
 - Mes de noviembre 700,00 €
 - Incentivos mes de noviembre 250,00 €
 - Total 950,00 €

- Parte proporcional de las pagas extra:
 - Paga extra diciembre $11 / 12 \cdot 700,00$ 641,67 €
 - Paga extra junio $6 / 12 \cdot 700,00$ 350,00 €
 - Total 1 941,67 €

- Indemnización por cese:
 - Días de indemnización que le corresponden por los años de trabajo:

Indemnización correspondiente al periodo de 1 de enero de 2005 a 11 de febrero de 2012 (7 años y 2 meses de antigüedad).

Si por un año le corresponden 45 días, por los 7 años 315 días. Desde el 1/1/2002 al 11/2/2012 ($2,45/12$) = 7,5 días

$45 + 315 + 7,5 = 322,5$ días de indemnización.

Por el periodo de 11/02/2012 hasta 30/11/2012: 10 meses
• $33/12 = 27,5$ días.

- Salario día:

Salario base 700,00 €

Prorrata extras 116,67 €

Incentivos 250,00 €

Total 1 066,67 €

Salario día = $1 066,67 \cdot 12 / 365 =$ 35,06 €

Indemnización por cese = salario día • días de indemnización

$322,5 \text{ días} \cdot 35,06 \text{ €/día} =$ 11 306,85 €

$27,5 \text{ días} \cdot 35,06 \text{ €/día} =$ 964,15 €

Total indemnización: $11 306,85 + 964,15 =$ 12 271 €

Liquidación total: $950,00 + 1 941,67 + 12 271 =$... 15 162,67

- Descuentos:

IRPF 9 % s/ $(950,00 + 1 941,67) =$ 260,25 €

Este tipo de descuento comprende todos los conceptos que tengan carácter salarial. La jurisprudencia entiende que la indemnización por cese es una compensación por la pérdida del puesto de trabajo.

- Seguridad Social: corresponde a las bases de noviembre.

BCC y BCCP $(700,00 + 250,00 + 116,67) =$ 1 066,67 €

CC 4,70 % s/ 1 066,67 = 50,13 €

D y FP 1,65 % s/ 1 066,67 = 17,60 €

Total Seguridad Social: 67,73 €

Total descuentos: $260,25 + 67,73 =$ 327,98 €

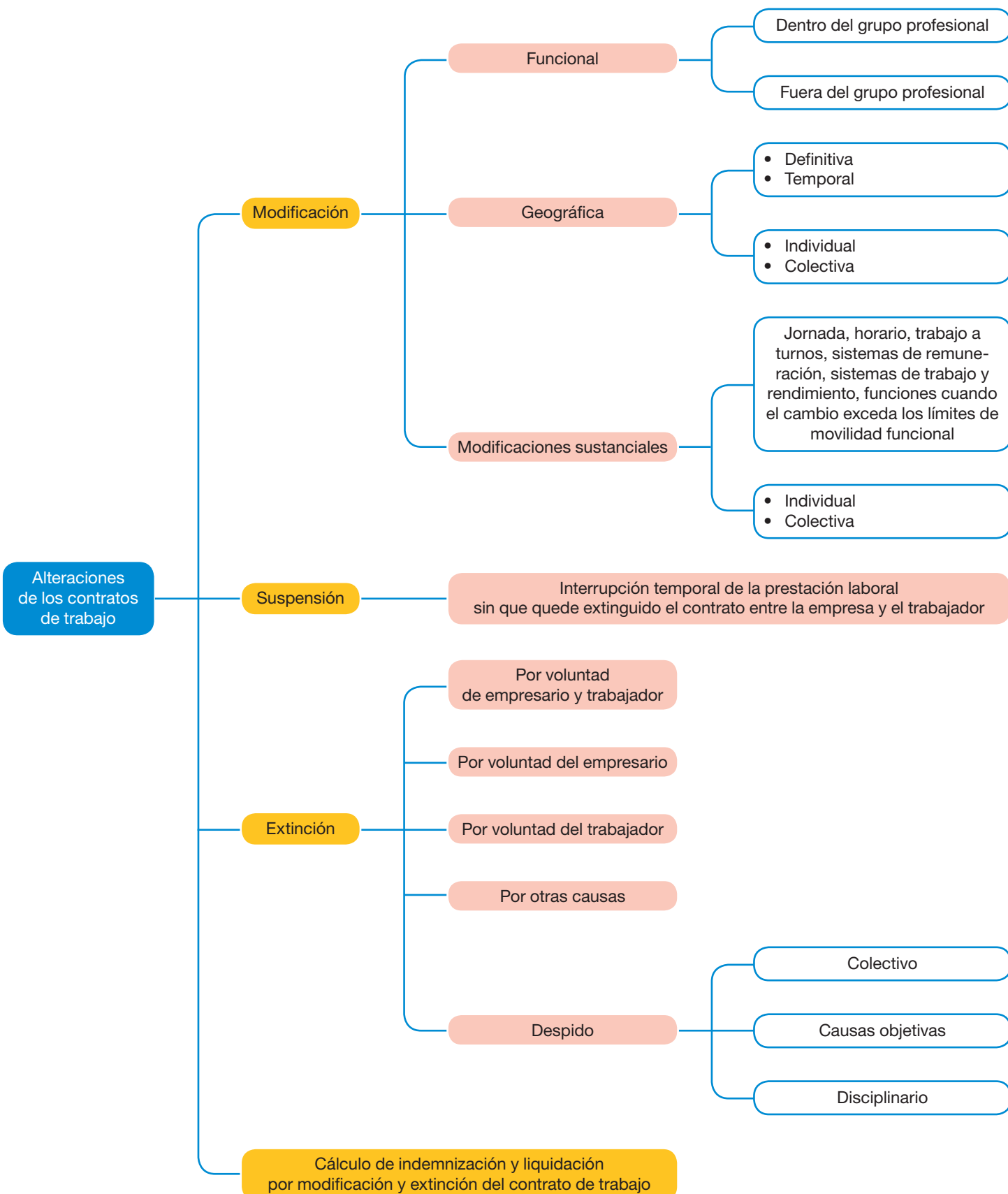
Líquido a percibir:

$15 385,36 - 327,98 =$ **15 057,38 €**

- El tope que marca el Estatuto de los trabajadores es de 720 días de salario, por lo que el trabajador cobrará la indemnización calculada.

- Si el empresario ha probado la causa alegada y el despido ha sido calificado como procedente, el trabajador no tiene derecho a indemnización ni a percibir cantidad alguna en concepto de salarios de tramitación.

Síntesis



Test de repaso

**1. La movilidad funcional consiste en:**

- a) El cambio temporal o definitivo de centro de trabajo por parte del trabajador.
- b) La modificación de horario, turno, jornada, etc.
- c) Un cambio de las funciones que desempeña el trabajador.
- d) La interrupción temporal del contrato de trabajo.

2. Para extinguir un contrato de trabajo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la modificación debe afectar a:

- a) El sistema retributivo.
- b) Un cambio del centro de trabajo.
- c) La jornada de trabajo, horario, turnos, etc.
- d) Las funciones que desempeña el trabajador.

3. Con la extinción de su contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a:

- a) La entrega de la liquidación.
- b) Una indemnización.
- c) No tiene ningún derecho.
- d) Solo percibirá el sueldo del mes.

4. Indica cuáles de las siguientes situaciones son causa de despido:

- a) Finalización del período contratado.
- b) Faltas de asistencia y retrasos voluntarios e injustificados.
- c) Falta de pago del salario al trabajador.
- d) Disminución de pedidos en la empresa.
- e) Disputa con un compañero.
- f) Muerte del empresario individual.

5. Para recurrir un despido, el trabajador dispone de un plazo de:

- a) 20 días hábiles.
- b) 15 días hábiles.
- c) 20 días naturales.
- d) No hay ningún plazo.

6. Antes de presentar demanda ante el Juzgado de lo Social:

- a) Se debe intentar la conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la comunidad autónoma.
- b) No es necesaria la conciliación.
- c) Se debe reclamar ante el empresario.
- d) Se presentará demanda ante los sindicatos.

7. El despido disciplinario de una mujer durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad es:

- a) Procedente.
- b) Nulo.
- c) Improcedente.
- d) El empresario puede realizarlo libremente.

8. La falta de adaptación de un trabajador a las modificaciones introducidas en su puesto de trabajo son causa de:

- a) Despido disciplinario.
- b) Despido por causas objetivas.
- c) Despido colectivo.
- d) No es causa de despido.

9. Simular una enfermedad puede ser causa de:

- a) Despido disciplinario, al tratarse de un abuso de confianza.
- b) Despido por causas objetivas.
- c) No es causa de despido ni sanción.
- d) Solo puede ser sancionado con una amonestación.

10. Un despido declarado improcedente:

- a) Conlleva la reincorporación inmediata del trabajador despedido.
- b) Permite la opción para el empresario de readmitir o indemnizar.
- c) No da derecho a indemnización.
- d) Supone la readmisión y la indemnización.

11. En el caso de la extinción del contrato por voluntad del trabajador, por incumplimiento grave del empresario, aquel tiene derecho a una indemnización de:

- a) 15 días de salario por año de servicio, con un límite de 42 mensualidades.
- b) 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades.
- c) 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.
- d) 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

12. En caso de despido improcedente, ¿quién opta entre readmisión o indemnización?:

- a) El empresario.
- b) El juez.
- c) El trabajador.
- d) El trabajador, si es representante de los trabajadores.

Comprueba tu aprendizaje

Analizar las modificaciones que se pueden dar en el contrato de trabajo

1. ¿Qué derechos tiene un trabajador afectado por movilidad funcional en los casos siguientes?:
 - a) Cuando tiene que realizar funciones correspondientes a un grupo inferior.
 - b) Cuando tiene que realizar funciones correspondientes a un grupo superior.
2. Señala qué tipo de modificación del contrato se produce en los siguientes casos:
 - a) El traslado temporal del trabajador a otro centro de trabajo situado en distinta localidad.
 - b) El traslado del trabajador a otro centro de trabajo en otra localidad, que implica cambio de residencia.
 - c) El cambio de las funciones que realiza el trabajador de forma habitual.
 - d) Modificar la jornada de trabajo, horario y sistema de remuneración del trabajo y cuantía social.
3. Un trabajador es destinado a un centro de trabajo de su empresa, en una localidad distinta, y ello le conlleva un cambio de residencia.
 - a) ¿Qué opciones tiene el trabajador?
 - b) ¿Qué sucede si no acepta el traslado?
4. Un trabajador recibe una comunicación de su empresa, el día 15 de mayo, notificándole que a partir del día 16 de junio su turno, que hasta ahora venía siendo de mañana, pasará a ser de tarde, debido a la necesidad de reorganizar el departamento para lograr un reparto más equitativo de la carga de trabajo entre todos los turnos.
 - a) ¿Es posible que la empresa realice esa modificación?
 - b) ¿Qué podrá hacer este trabajador si no está de acuerdo con la decisión de la empresa?

Definir qué es una suspensión del contrato de trabajo e identificar sus causas

5. ¿Qué es una excedencia? ¿Cuándo puede solicitarse y en qué condiciones puede disfrutarse la excedencia voluntaria?
6. Un trabajador que tiene una antigüedad en la empresa de cinco años decide pedir una excedencia para montar su propio negocio.
 - a) ¿Tiene derecho a solicitar la excedencia?
 - b) ¿Ante qué tipo de excedencia nos encontraríamos?
 - c) ¿Qué duración podrá tener esta excedencia?
 - d) ¿Tendrá derecho a reincorporarse a su anterior puesto de trabajo al finalizar el periodo de excedencia?

Analizar las causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo

7. ¿Qué indemnización corresponde al trabajador en caso de extinción de un contrato de obra y servicio?
8. Un trabajador, con una antigüedad en la empresa de un año, y una jornada laboral completa de 40 horas a la semana, de lunes a viernes, en los dos últimos meses ha faltado al trabajo cinco días por una gripe y, el mes siguiente, un mes y cuatro días por un lumbago. Ambas ausencias fueron justificadas con bajas por incapacidad temporal por enfermedad común.
 - a) Estas bajas ¿podrán motivar algún despido?
 - b) Suponiendo que estas bajas fuesen causa de despido ¿Cuántos días de indemnización le corresponderían a este trabajador?
9. Indica si las circunstancias que se nombran seguidamente pueden dar lugar a algún tipo de extinción del contrato de trabajo, señalando la causa que podría alegarse:
 - a) No acatar las órdenes de un superior.
 - b) Faltar repetidamente por una enfermedad crónica, que durante diez días al mes le impide acudir a su trabajo.
 - c) Aprovechar la jornada de trabajo para realizar trámites particulares.
 - d) Demora de cuatro meses en el pago de salarios.
 - e) Retirada definitiva del permiso de conducir de un conductor de autobuses.
 - f) Faltar seis días al trabajo sin alegar causa de justificación.
10. Una empresa quiere despedir a un trabajador porque, hallándose de baja médica y cobrando la incapacidad temporal desde hace dos meses, compatibiliza esta baja con el trabajo en otra empresa.
 - a) ¿Estaría produciéndose algún incumplimiento por parte del trabajador?
 - b) ¿Sería esta actuación causa de despido? Suponiendo que lo fuese, ¿de qué tipo?
 - c) Si hubiese causa de despido, ¿con cuánto tiempo debería ser preavisado?
11. Un trabajador recibe, el día 5 del presente mes, junto con los nueve compañeros de sección, una comunicación por escrito notificándoles que en el plazo de 15 días su contrato será rescindido por necesidad de amortizar su puesto de trabajo debido a la eliminación del servicio que ellos prestan. En la empresa trabajan 120 trabajadores.
 - a) ¿Ante qué tipo de despido nos encontramos?
 - b) ¿Cómo debe proceder la empresa para extinguir estos contratos?

Comprueba tu aprendizaje

12. Tres trabajadores son despedidos por haber realizado una semana de huelga convocada por un sindicato con implantación minoritaria en la empresa, y deciden acudir a los tribunales para recurrir esa decisión. El Juzgado de lo Social falla en su sentencia que el despido es nulo.

- ¿Cuál es la causa de que el despido se considere nulo?
- La declaración de un despido como nulo, ¿qué consecuencias conlleva?

Identificar las causas del despido colectivo

13. Indica las causas en que debe estar basada la extinción de los contratos para que se produzca un despido colectivo.

14. ¿A qué indemnización tendrán derecho los trabajadores en caso de que la autoridad laboral conceda la autorización para un despido colectivo?

15. Localiza en Internet un proceso de expediente de regulación de empleo que se esté produciendo en la actualidad.

16. Accede a la página www.meyss.es y comprueba cuántos expedientes de regulación de empleo y número de trabajadores afectados ha habido en tu comunidad.

Analizar el despido disciplinario

17. Indica qué causas pueden originar un despido disciplinario.

18. ¿Qué plazo tiene para reclamar un trabajador al que se le ha notificado por carta su despido disciplinario y no está de acuerdo?

19. Una vez celebrado el acto de conciliación sin avenencia, ¿qué plazo tiene el trabajador para presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social?

20. Si se declara el despido disciplinario improcedente, ¿qué indemnización le corresponde al trabajador?

21. ¿Cuándo se puede considerar un despido como procedente?

22. Explica las causas por las que un despido objetivo puede ser considerado nulo. Y un despido disciplinario, ¿cuándo puede considerarse nulo?

23. Si en un despido improcedente el trabajador despedido fuese un representante legal de los trabajadores, ¿quién elegiría entre la opción de readmisión o la de pagar la indemnización?, ¿el empresario o el trabajador?

24. ¿Qué efectos tiene un despido nulo?

25. Una joven es despedida el día 10 de mayo por razones disciplinarias, al haber faltado injustificadamente un día al trabajo. El día 11 de junio, tras enterarse a través de un sindicato de que el motivo alegado por la empresa no reviste la gravedad suficiente para ser causa de despido, decide recurrir la decisión de la empresa.

a) ¿Qué debe hacer la trabajadora para recurrir?

b) Explica razonadamente qué ocurrirá en este caso concreto.

Calcular indemnizaciones y liquidaciones para los distintos tipos de extinción del contrato de trabajo

26. Cuando se produce un despido objetivo improcedente habiendo sido contratado el trabajador al amparo de un contrato de fomento de la contratación indefinida:

- ¿Qué indemnización corresponderá al trabajador?
- ¿Cuál sería el máximo de mensualidades que podría percibir?

27. Un trabajador decide rescindir su contrato porque no está de acuerdo con el traslado colectivo que quiere realizar la empresa a otro centro de trabajo situado en una provincia distinta.

- ¿Es posible plantear esta rescisión por parte del trabajador?
- ¿Qué trámites tendrá que realizar la empresa para poder proceder al traslado de los trabajadores?
- Calcula la indemnización que corresponderá a este trabajador.

El mencionado trabajador percibe las siguientes retribuciones:

Salario: 800 €.

Incentivos: 100 €.

Tiene una antigüedad en la empresa de diez años y percibe dos pagas extraordinarias, de devengo anual, en los meses de junio y diciembre, equivalentes al salario mensual.

28. En una empresa se ha instalado una nueva máquina para aumentar la productividad. La empresa vendedora impartió un curso de una semana para explicar su funcionamiento.

A un trabajador que recibió el curso de formación se le comunicó el día 1 de junio de 2013, tres meses después de la instalación de la nueva maquinaria, y a través de una carta de la empresa, la rescisión de su contrato, con fecha 1 de julio de 2013, por no haberse adaptado a las modificaciones técnicas introducidas en el puesto de trabajo.

- La causa que alega la empresa, ¿a qué tipo de despido corresponde?
- ¿Qué formalidades deben seguirse en este tipo de despido?
- ¿Le correspondería alguna indemnización al trabajador?
- Suponiendo que la respuesta a la pregunta anterior sea afirmativa, calcula a qué cantidad asciende, sabiendo que recibe unas retribuciones mensuales de 1300 € y dos pagas extraordinarias de la misma cantidad, y que tiene una antigüedad en la empresa de 11 años.