



Formación y Orientación Laboral

Noelia Huguet Chacón

Curso 2018-2019

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

- 1. Modificación del contrato**
- 2. La suspensión del contrato de trabajo**
- 3. La extinción del contrato de trabajo**
- 4. Derecho Procesal Social**

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

1. Modificación del contrato

- Los contratos de trabajo se firman con la intención de durar el mayor tiempo posible.
- Cualquier trabajador, con titulación académica y profesional adecuada, puede realizar funciones para las que no ha sido previamente contratado, así como actividades y tareas tanto de una categoría similar como diferente.
- **La movilidad funcional** se produce cuando un trabajador se le asignan funciones o tareas distintas a las que le fueron asignadas en la firma del contrato de trabajo.
- El empresario puede llevar a cabo la movilidad funcional siempre que no suponga una pérdida de categoría profesional o salario al trabajador.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

1. Modificación del contrato: MOVILIDAD FUNCIONAL

Funciones	De la misma categoría	De categoría inferior	De categoría superior
Causas	Cuando el empresario lo desee, libremente, puede pedir al trabajador que realice otras funciones, siempre que se trate de tareas que correspondan a la misma o equivalente categoría.	El empresario puede ordenar que el trabajador desempeñe tareas de inferior categoría cuando existan razones técnicas o de organización urgentes, imprevisibles y por el tiempo necesario.	El empresario puede encomendar al trabajador la realización de funciones que correspondan a una categoría superior, cuando existan razones técnicas o de organización y por el tiempo necesario.
Efectos	<ul style="list-style-type: none">• El trabajador debe aceptar el cambio obligatoriamente.• Seguirá cobrando lo mismo.	<ul style="list-style-type: none">• Se deben aceptar, siempre que no suponga un menoscabo de su dignidad personal o un perjuicio en su formación y promoción profesional.• Se tiene derecho a seguir percibiendo el salario que se venía cobrando, no pudiendo reducirse.	<ul style="list-style-type: none">• Se tiene derecho a cobrar el salario correspondiente a esa categoría profesional.• Se puede solicitar el ascenso de categoría cuando las funciones se hayan desempeñado por un período de 6 meses, en el cómputo de un año o de 8 meses en el período de 2 años, salvo que en el convenio colectivo se haya dispuesto de lo contrario.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

1. Modificación del contrato

- Cualquier empresa bajo razones técnicas, económicas, organizativas o de producción puede requerir que su personal sea trasladado o desplazado, individual o colectivamente, a otro centro de trabajo.
- Este tipo de **movilidad geográfica** conlleva el cambio de residencia.
- El traslado tiene lugar cuando se cambia el centro de trabajo de forma indefinida o por un tiempo superior a 12 meses en un periodo de 3 años y supone un cambio de residencia para el trabajador. Si el tiempo es inferior se trata de un desplazamiento.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

1. Modificación del contrato: MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Funciones	Desplazamiento	Traslado
Concepto	El trabajador debe cambiarse temporalmente a otro centro de trabajo.	El trabajador debe trabajar en otro centro de trabajo, que le exige cambiar de domicilio definitivamente .
Procedimiento	Se debe comunicar al trabajador con antelación suficiente, que no podrá ser inferior a 5 días laborales, si el desplazamiento es superior a 3 meses.	Se debe comunicar el traslado con un plazo de 30 días de antelación a la fecha de efecto. Cuando el traslado sea colectivo se debe abrir un período de consultas de 15 días, previo a la notificación.
Efectos	El trabajador puede: <ul style="list-style-type: none">• Aceptar el desplazamiento y percibir los gastos de viaje y dietas. Tendrá derecho a un permiso de 4 días laborales por cada 3 meses de desplazamiento, asumiendo la empresa los gastos.• No aceptar y recurrir al Juzgado de lo Social.	El trabajador puede: <ul style="list-style-type: none">• Aceptar el traslado percibiendo una compensación por los gastos de su traslado y el de su familia.• Trasladarse y recurrir al Juzgado la decisión empresarial.• Extinguir el contrato de trabajo con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

1. La modificación del contrato

- A parte de la movilidad funcional y geográfica, pueden darse otras alteraciones en las características del trabajo que la legislación determina como sustanciales o tan relevantes por definición que requieren de un procedimiento concreto de actuación por parte de la empresa:
 - a) Probar la existencia de **razones económicas, técnicas, organizativas** o de **producción** que justifiquen la modificación del contrato para mejorar la situación competitiva de la empresa, logrando una adecuada organización de sus recursos y una mejor respuesta al mercado.
 - b) Mantener un sistema de **consultas** con los representantes legales.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

1. Modificación del contrato

- La legislación considera **modificación sustancial** de las condiciones de trabajo, entre otras, las siguientes laborales:
 - Jornada de trabajo y horario.
 - Régimen de trabajo a turnos.
 - Sistema de remuneración, trabajo y rendimiento.
- Hay que tener en cuenta que cualquier modificación sustancial de funciones u horario nunca tendrá **carácter colectivo**, siempre que no concorra alguna de las siguientes circunstancias:
 - 10 trabajadores en empresas de menos de 99 personas en plantilla.
 - 10% de la plantilla en empresas de entre 100 y 299 trabajadores.
 - 30 trabajadores en organizaciones de más de 300 personas.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

1. Modificación del contrato

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES

Notificación	El empresario notifica al trabajador su decisión de manera unilateral, basada en acreditadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
Plazo	<p>La notificación debe realizarse con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.</p> <p>Si se trata de modificaciones colectivas, la decisión de modificación sustancial debe ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores, no inferior a 15 días.</p>
Efectos	<p>El trabajador puede aceptar la modificación o rechazarla, adoptando alguna de las siguientes decisiones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Pedir la rescisión del contrato cuando las medidas afecten a jornada, horario y régimen de trabajo a turnos, teniendo derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, hasta un límite de nueve mensualidades.• Solicitar al juez la resolución del contrato, cuando las modificaciones representen un perjuicio en su formación profesional o un menoscabo de su dignidad, teniendo derecho a la misma indemnización que para el despido improcedente.• Impugnar las modificaciones ante el Juzgado de lo Social y solicitar que el juez las declare injustificadas y reconozca el derecho del trabajador a recuperar sus condiciones anteriores.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

2. La suspensión del contrato de trabajo

- Consiste en la **interrupción de la prestación laboral durante un tiempo determinado**, en el que se paraliza la obligación de trabajar y, por tanto, no se perciben salarios.
- Cuando desaparece el motivo de la suspensión, el trabajador tiene derecho a incorporarse de nuevo a su puesto de trabajo y el empresario le debe pagar el salario correspondiente.
- Independientemente de las causas que puedan generar la suspensión del contrato de trabajo entre trabajador y empresa, también puede darse el caso de que la paralización temporal sea consecuencia de una decisión mutua.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

2. La suspensión del contrato de trabajo

CAUSAS DE SUSPENSIÓN RELATIVAS AL TRABAJADOR

- Inicio de un periodo de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o profesional.
- La incapacidad temporal, la maternidad, la adopción o el acogimiento de menores, el riesgo durante el embarazo o la lactancia y el permiso de paternidad.
- La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria; una vez que exista sentencia, la empresa puede despedir mediante la fórmula de faltas reiteradas de asistencia al trabajo.
- El ejercicio de un cargo público.
- El ejercicio del derecho a la huelga de los trabajadores.
- Cuando una trabajadora se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

2. La suspensión del contrato de trabajo

CAUSAS DE SUSPENSIÓN QUE DERIVAN DE LA EMPRESA

- Fuerza mayor temporal, condiciones climatológicas, o por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, y siempre que exista autorización de la administración laboral.
- Cierre legal de la empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Permiso que concede la empresa para formación o perfeccionamiento profesional; y concretamente por 3 meses para el caso de realizar un curso de reconversión o readaptación a las modificaciones técnicas del puesto.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

2. La suspensión del contrato de trabajo

EXCEDENCIAS

- Se denomina **excedencia laboral**, a la decisión que toma un trabajador de cesar su relación con una empresa durante un período en el cual se va a dedicar a otras tareas, incluso podrá trabajar en otra empresa si lo desea.
- Tipos de excedencias:
 - Excedencia voluntaria
 - Excedencia forzosa
 - Excedencia por cuidado de familiares

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

2. La suspensión del contrato de trabajo

EXCEDENCIAS: EXCEDENCIA VOLUNTARIA

- Siempre que se disponga, como mínimo, de un año de antigüedad en la organización, hay posibilidad de solicitar la interrupción temporal del contrato de trabajo por un periodo de entre 4 meses y 5 años.
- No computa a efectos de antigüedad.
- Finalizado este tiempo, únicamente se dispone de preferencia para el ingreso en un puesto vacante, no hay reserva de puesto de trabajo.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

2. La suspensión del contrato de trabajo

EXCEDENCIAS: EXCEDENCIA FORZOSA

- La concesión de excedencia forzosa es obligatoria por parte de la empresa y da lugar a reserva del puesto de trabajo.
- Normalmente, esta excedencia se concede para poder ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, o ser nombrado o elegido para un cargo público que imposibilite asistir al trabajo.
- La duración de la excedencia es mientras dure el ejercicio del cargo.
- Se mantiene el puesto de trabajo y computa a efectos de antigüedad.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

2. La suspensión del contrato de trabajo

EXCEDENCIAS: EXCEDENCIA POR CUIDAD DE FAMILIARES

■ **Cuidado de hijos.**

- Se concede para el cuidado de hijos en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de un menor.
- La duración máxima de la excedencia es de 3 años.
- Computa a efectos de antigüedad, cotizaciones y asistencia a cursos de formación.
- El reingreso está garantizado durante el primer año en el mismo puesto de trabajo, y luego en otro de categoría equivalente.

■ **Cuidado de familiares.**

- Se concede excedencia para el cuidado de familiares en los casos de incapacidad o enfermedad grave de familiar hasta segundo grado.
- La duración máxima es de 2 años.
- Computa a efectos de antigüedad y asistencia a cursos de formación.
- Durante el primer año existe reserva de su puesto de trabajo; más adelante, la reserva se refiere a un puesto similar.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

3. La extinción del contrato de trabajo

- La extinción contractual supone la finalización de la relación laboral y el cese definitivo de todas las obligaciones que derivan de esta, tanto para la empresa como para el trabajador.
- Con carácter general, los aspectos más relevantes que se deben tener en cuenta son los siguientes:
 - La obligación que tiene la organización de comunicar cuándo finaliza la relación laboral.
 - Y la presentación de la liquidación y el finiquito al trabajador o trabajadora.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

3. La extinción del contrato de trabajo

CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO. ART. 49 ET.

Por voluntad del empresario y del trabajador

- Mutuo acuerdo.
- Cumplimiento del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Causas válidamente consignadas en el contrato.

Por voluntad del trabajador

- Dimisión.
- Abandono.
- Incumplimiento empresarial.
- Modificación de condiciones sustanciales

Por voluntad del empresario

- Despido disciplinario.
- Despido por causas objetivas.
- Despido colectivo.

Otras causas

- Muerte, incapacidad o jubilación del trabajador o del empresario.
- Extinción de la personalidad jurídica de la empresa.
- Fuerza mayor.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

3. La extinción del contrato de trabajo

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO Y DEL TRABAJADOR			
Tipos	Causa	Efectos	Forma
Extinción por mutuo acuerdo entre empresario y trabajador	El empresario y el trabajador pueden decidir libremente el término del contrato, cuando lo deseen.	<ul style="list-style-type: none">• El trabajador no tendrá derecho a indemnización.• No cobrará la prestación por desempleo.• Tiene derecho a finiquito.	Comunicación verbal o escrita.
Por causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo	Al firmar un contrato de trabajo se pueden incluir condiciones que ocasionen la finalización de la relación laboral si llegan a cumplirse, o al contrario.	<ul style="list-style-type: none">• El trabajador no recibe ninguna indemnización.• Tiene derecho a desempleo.• Cobrará su finiquito.	El motivo debe aparecer por escrito en el contrato de trabajo.
Por cumplimiento del tiempo pactado o por finalización de la obra o servicio	Cuando se acaba el tiempo por el que se ha contratado o se finaliza la obra para la que ha sido contratado.	<ul style="list-style-type: none">• Indemnización de 8 días de salario por año trabajado, salvo en los contratos de interinidad, de inserción y formativos.• La indemnización es de 12 días de salario por año de servicio cuando el contrato temporal se ha pactado con una ETT.• Tiene derecho a desempleo.• Cobrará su finiquito.	El empresario debe comunicar al trabajador, con 15 días de antelación, la finalización del contrato, siempre que la duración sea superior a un año. En caso contrario, se considera prorrogado por tiempo indefinido y a jornada completa.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

3. La extinción del contrato de trabajo

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR			
Tipos	Causa	Efectos	Forma
Abandono del puesto de trabajo	El trabajador decide dejar de asistir al trabajo, en cualquier momento de la relación laboral.	<ul style="list-style-type: none">• No tiene derecho a indemnización.• No tiene derecho a desempleo.• Tiene derecho a finiquito, aunque se le podrá descontar el importe correspondiente a los 15 días de preaviso.	No avisa previamente al empresario.
Dimisión	El trabajador, sin necesidad de que exista un motivo determinado, comunica al empresario su intención de dejar el puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">• No tiene derecho a indemnización.• No queda en situación legal de desempleo.• Tiene derecho a finiquito.	Debe avisar con 15 días de antelación o lo que establezca el convenio colectivo.
Incumplimiento de las obligaciones por parte del empresario	Cuando el empresario incumple las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo, por ejemplo, por falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario.	<ul style="list-style-type: none">• El trabajador recibe una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades.• Derecho a desempleo y finiquito.	El trabajador debe presentar una demanda en el Juzgado de lo Social y solicitar la extinción del contrato.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

3. La extinción del contrato de trabajo

OTRAS CAUSAS DE EXTINCIÓN			
Tipos	Causa	Efectos	Forma
Muerte, incapacidad o jubilación del empresario	Se extinguen los contratos de los trabajadores, salvo que sus herederos continúen el negocio.	<ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores perciben una indemnización de un mes de salario y quedan en situación legal de desempleo.• Cobran finiquito.	Debe comunicarse por escrito.
Extinción de la personalidad jurídica de la empresa o fuerza mayor	Desaparece la empresa o un suceso extraordinario e involuntario impide la continuidad de la actividad empresarial de manera definitiva.	<ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores recibirán una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.• Derecho a desempleo y finiquito.	La existencia de esta causa debe ser declarada por la autoridad laboral, que debe autorizar la extinción de los contratos de trabajo a través de un expediente de regulación de empleo.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

3. La extinción del contrato de trabajo

Extinción del contrato por voluntad del empresario:

DESPIDO DISCIPLINARIO

- El despido disciplinario es la extinción del contrato de trabajo basado en incumplimiento graves por parte del trabajador con respecto a sus obligaciones laborales.
- El procedimiento de actuación para el despido disciplinario, independientemente del motivo que lo genera, es el siguiente:
 1. Notificar por escrito la extinción detallando la causa y la fecha a partir de la cual tiene efectos.
 2. Poner a disposición del trabajador/a el recibo de saldo y finiquito.
 3. Realizar el despido en los 60 días siguientes a la fecha en que se tiene conocimiento del incumplimiento laboral. Y, en todo caso, dentro de los 6 meses posteriores al incumplimiento por parte del trabajador.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

3. La extinción del contrato de trabajo

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO			
TIPO	CAUSA	EFFECTOS	FORMA
DISPLINARIO	<ul style="list-style-type: none">La indisciplina o desobediencia relativas a las órdenes de trabajoLas faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.Las ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros o a sus familiares.La trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo.La embriaguez habitual o toxicomanía, cuando repercuten negativamente en la actividad laboral.El acoso por motivos de raza, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa.	<ul style="list-style-type: none">Si se demuestra la procedencia del despido, el trabajador no tiene derecho a ninguna indemnización y se encontrará en situación legal de desempleo, pero no podrá cobrar la prestación por desempleo hasta que hayan transcurrido 3 meses.Si se demuestra la improcedencia del despido, el empresario podrá optar, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, entre la readmisión del trabajador con el abono de los salarios de tramitación o el abono de las siguientes cantidades:<ul style="list-style-type: none">Una indemnización de 45 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, hasta un máximo de 42 mensualidadesUna cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia del despido.	<p>El empresario debe comunicar al trabajador el despido por escrito, indicando detalladamente los hechos que motivan el despido, las fechas en que se produjeron y el día a partir del cual tendrá efecto.</p> <p>Si el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, antes de la carta de despido se abrirá un expediente contradictorio en el que serán oídos los interesados y los demás miembros de la representación a la que pertenece</p>

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

3. La extinción del contrato de trabajo

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO			
TIPO	CAUSA	EFFECTOS	FORMA
DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS	<ul style="list-style-type: none">• Ineptitud del trabajador, conocida después del período de prueba.• Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, siempre que estas sean razonables para los conocimientos del trabajador y se haya concedido un plazo de dos meses, como mínimo, para la adaptación a los cambios.• Amortización de puestos de trabajo, cuando existan causas económicas, organizativas, técnicas o de producción y los despidos contribuyan a mejorar la situación económica de la empresa o la hagan más competitiva.• Faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de 12 meses, cuando el absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos períodos de tiempo.• Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.	<ul style="list-style-type: none">• Si se incumple alguno de los requisitos formales el despido será nulo, excepto cuando se trate de que no se ha respetado el plazo de preaviso, lo que puede sustituirse por una indemnización equivalente a los días que no se ha avisado.	<ul style="list-style-type: none">• Se debe notificar por escrito al trabajador, expresando la causa del despido, con un plazo de preaviso de 30 días.• Además, en ese mismo momento se tiene que poner a disposición del trabajador una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.• Se debe conceder una licencia de 6 horas semanales durante el período de preaviso, con el objeto de que pueda buscar otro trabajo.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

3. La extinción del contrato de trabajo

Extinción del contrato por voluntad del empresario: DESPIDO COLECTIVO

CAUSAS:

- El empresario puede extinguir los contratos de una parte importante de la plantilla de los trabajadores, basándose en que existen *causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen*.
- Se entiende que existen esas causas cuando con los despidos colectivos, se puede contribuir a superar la viabilidad futura y el empleo en la empresa.
- La extinción debe afectar en un plazo de 90 días, al menos a:
 - 10 trabajadores en empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores.
 - El 10% de la plantilla en las empresas de entre 100 y 299 trabajadores.
 - 30 trabajadores en empresas que tengan 300 o más trabajadores.
 - La totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

3. La extinción del contrato de trabajo

Extinción del contrato por voluntad del empresario: DESPIDO COLECTIVO

FORMA:

- Los despidos se tramitarán a través de un expediente de regulación de empleo (ERE), siguiendo el siguiente procedimiento:

La empresa presentará una solicitud ante la autoridad laboral competente y se abrirá un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores. La solicitud deberá contener toda la documentación necesaria para acreditar las causas que motivan el expediente y las medidas a adoptar.



La autoridad laboral comprobará que la solicitud reúne todos los requisitos exigidos. La consulta con los representantes legales tendrá una duración no inferior a 30 días naturales. Durante este período el empresario y los trabajadores deben negociar de buena fe, para llegar a un acuerdo adoptado por mayoría. Pasado el período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado de la negociación.



SI HAY ACUERDO

La autoridad laboral autoriza la extinción de los contratos en un plazo de 15 días naturales.

SI NO HAY ACUERDO

La autoridad laboral dictará una resolución estimando o desestimando en todo o en parte la solicitud presentada por el empresario en un plazo de 15 días naturales.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

4. Derecho Procesal Social

- La rama social del derecho, o Derecho Laboral se encarga de resolver los conflictos que pueden surgir entre los trabajadores y los empresarios, tanto individuales, como colectivos y en materia de Seguridad Social.
- El trabajador que no está conforme con alguna decisión del empresario o resolución de la Seguridad Social, debe acudir a los Juzgados de lo Social, en los plazos que marca la ley. Para ello, debe proceder de la siguiente manera:
 1. Presentar una solicitud de acto de conciliación previa o una reclamación previa.
 2. Acudir al acto de conciliación.
 3. Presentar demanda ante el Juzgado de lo Social competente
 4. Conciliación judicial
 5. Celebración del juicio oral.
 6. Sentencia.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

4. Derecho Procesal Social

1. Presentar una solicitud de acto de conciliación previa o una reclamación previa.

- Antes de acudir a los Juzgados de lo Social, se debe presentar una **papeleta conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de la Comunidad Autónoma**, que consiste en rellenar un impreso en el que consten los datos de la empresa y del trabajador y las causas por las que se presenta la reclamación.
- Al entregar el impreso le darán fecha y hora para acudir a ese organismo junto con el empresario, a un acto de conciliación.
- Al presentar la papeleta se interrumpe el cómputo del plazo para presentar la demanda.
- Cuando se reclama contra el Estado, no se hace conciliación, pues el Estado no puede conciliar, así que el acto de conciliación se sustituye por una **reclamación previa**, que es un documento que debemos presentar en la administración en el **plazo de 30 días**, desde el día siguiente a la notificación de la resolución que se ha decidido impugnar.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

4. Derecho Procesal Social

2. Acudir al acto de conciliación

- La asistencia al acto de conciliación es obligatoria para el empresario y el trabajador, que deben intentar llegar a un acuerdo en presencia de un árbitro del SMAC, procurando que el acuerdo sea conforme a la ley. Como resultado del acto puede ocurrir:
 - **Que haya acuerdo.** El empresario abonará al trabajador las cantidades acordadas o le repondrá en su puesto de trabajo. No es preciso presentar demanda en el Juzgado.
 - **Que no haya acuerdo.** El trabajador debe interponer demanda ante el Juzgado de lo Social.
 - **Que no se presente el empresario.** Se entiende que no ha habido conciliación y se debe presentar la demanda.
 - **Que no se presente el trabajador.** Se entiende que renuncia a reclamar al empresario y por ello no puede presentar después demanda ante el Juzgado.
- Al celebrarse el acto de conciliación se reanuda el cómputo de los plazos para presentar la demanda.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

4. Derecho Procesal Social

3. **Presentar demanda ante el Juzgado de lo Social competente**

- Será juzgado competente el del lugar de prestación del trabajo o el del domicilio del demandado, a elección del demandante.
- El contenido de la demanda debe coincidir fundamentalmente con los hechos alegados en la papeleta de conciliación o en la reclamación previa, sin que se puedan introducir motivos diferentes, salvo que se hubieren conocido con fecha posterior.
- No se pueden acumular en una misma demanda las acciones de despido y las de reclamaciones de cantidad, materia electoral, impugnación de convenios colectivos, impugnación de estatutos de los sindicatos y las de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.
- Si el trabajador va a ir acompañado de abogado debe hacerlo constar en la demanda.
- El juez admitirá la demanda o pedirá la subsanación de los errores que corresponda y señalará fecha y hora para realizar los actos de conciliación y juicio.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

4. Derecho Procesal Social

4. Conciliación judicial

- Antes de comenzar el juicio, el juez intentará una nueva conciliación entre las partes, en sede judicial.
- Si no hubiera posibilidad de conciliación se pasa inmediatamente al juicio oral.
- La conciliación puede producirse en cualquier momento antes de dictar sentencia.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

4. Derecho Procesal Social

5. Celebración del juicio oral.

- Las partes pueden comparecer por sí mismas o representadas por procurador, abogado, graduado social colegiado o cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.
- Los sindicatos también pueden actuar en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos, que así se lo autoricen.
- El Fondo de Garantía Salarial podrá comparecer como parte en cualquier fase o momento de su tramitación en los procesos en los que pueda derivarse alguna responsabilidad de abono de salarios o indemnizaciones.
- El **demandante ratificará y ampliará su demanda**, sin que pueda hacer variaciones sustanciales. El **demandado contestará** afirmando o negando los hechos de la demanda y alegando las excepciones que considere procedentes.
- Las partes pueden usar la palabra tantas veces como el Juez estime necesario y se podrán valer de los medios de prueba que se encuentran regulados en la ley. Respecto a la prueba documental se dará traslado a las partes para su análisis y aceptación o rechazo.
- Una vez practicada la **prueba**, las partes formularán oralmente sus **conclusiones** de manera concreta y precisa, y determinarán los motivos y las cantidades solicitadas.
- El juez puede pedir **diligencias para mejor proveer** con el objetivo de practicar pruebas que le ayuden a comprender puntos que no hayan sido suficientemente aclarados en el juicio.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

4. Derecho Procesal Social

6. Sentencia

- Una vez celebrado el juicio, el Juzgado de lo Social emite sentencia en la que puede declarar el despido como:
 - **PROCEDENTE**
 - **IMPROCEDENTE**
 - **NULO**

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

4. Derecho Procesal Social

6. Sentencia

PROCEDENTE:

- Quedan probadas las causas alegadas por el empresario o la certeza de las causas objetivas.
- Efectos: Se extingue la relación laboral sin derecho a indemnización, salvo que el despido fuese por causas objetivas, en cuyo caso el trabajador hace suya la indemnización de 20 días de salario por año trabajado que el empresario había puesto a su disposición cuando le preavisó del despido.

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

4. Derecho Procesal Social

6. Sentencia

IMPROCEDENTE:

- No quedan acreditadas las causas o motivos que se alegaron para el despido, o no se han observado las exigencias de forma establecidas legalmente.
- **Readmitir al trabajador** en su mismo puesto de trabajo, debiendo pagarle los salarios de tramitación.
- **Pagarle al trabajador una indemnización** de 45 días de salario por año de servicio (hasta el 11/02/2012) y de 33 días de salario por año de servicio (desde el 12/02/2012 en adelante), prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta, un máximo de 24 mensualidades (salvo los que hubieran iniciado su relación laboral antes de la reforma laboral, siendo su tope máximo de 42 mensualidades)

Tema 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

4. Derecho Procesal Social

6. Sentencia

NULO:

- Queda probado que se ha basado el despido en causas de discriminación o se han violado los derechos fundamentales.
- Efectos: Se debe readmitir al trabajador en el puesto de trabajo que venía ejerciendo y se le abonará el importe de los salarios de tramitación.

Tipo de extinción	Días por año trabajado	Máximo
Despido Improcedente	33 o 45 días	24 o 42 mensualidades
Resolución unilateral del contrato por parte del trabajador ante incumplimiento grave del empresario	33 días	24 mensualidades
Despido Objetivo	20 días	12 mensualidades
Despido Colectivo	20 días	12 mensualidades
Extinción unilateral del contrato por el trabajador motivado por modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.	20 días	9 mensualidades
Despido Disciplinario	-	-
Extinción de la persona jurídica	20 días	12 mensualidades
Causas económicas técnicas organizativas o productivas	20 días	12 mensualidades
Fuerza mayor	20 días	12 mensualidades
Tiempo u obra y servicio	12 días	
Muerte del trabajador	15 días	
Muerte, incapacidad y jubilación del empresario	30 días	