

Tema 9: Modificación, Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo

(Actualizado en mayo de 2022)

La relación laboral surgida entre el empresario y el trabajador en virtud del acuerdo suscrito entre ambos y plasmado en el "contrato de trabajo", puede verse afectada por una serie de circunstancias a lo largo de su vida. Esto es:

- a) se podrá modificar en sus condiciones,
- b) se podrá suspender temporalmente, o
- c) se podrá extinguir definitivamente.

Estos tres temas son objeto de estudio a continuación.

I. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

El empresario, en virtud del poder de dirección que le reconoce el Estatuto de los Trabajadores y de las necesidades de producción, podrá realizar modificaciones de las condiciones de trabajo inicialmente pactadas.

Estas modificaciones se regulan en los artículos 39, 40 y 41 del ET y se refieren al cambio de funciones, de lugar de trabajo y de condiciones sustanciales, respectivamente.

A) MOVILIDAD FUNCIONAL (Art. 39 ET)

Consiste en asignar funciones o tareas distintas a aquellas para las que fue contratado el trabajador.

Tipos de movilidad funcional:

- Dentro del grupo profesional:
El empresario puede cambiar al trabajador de funciones siempre, que respete la titulación académica o profesional exigida para el puesto y respete la dignidad del trabajador. No requiere una causa que lo justifique y no existe límite temporal.
- A otro grupo profesional:
Se trata de aquellos casos en los que se le encomienda al trabajador funciones superiores (**ascendente**) o inferiores (**descendente**) a las de su grupo profesional. Para ello, es necesario que además se den razones técnicas u organizativas y que tal modificación esté limitada al tiempo imprescindible.
 - a) Movilidad ascendente: El trabajador tiene derecho a percibir el salario correspondiente a las funciones que efectivamente realice y si lleva desempeñando funciones superiores por más de 6 meses en 1 año, o por más de 8 meses en 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante.

- b) Movilidad descendente, hacia funciones inferiores a la suya, el art. 39.2 y del E.T. establece como requisitos indispensables:
 - Deben existir causas técnicas u organizativas que lo justifiquen,
 - comunicar tales circunstancias a los representantes de los trabajadores,
 - el trabajador mantendrá el salario que estaba percibiendo en su anterior puesto
 - y tal situación solo durará el tiempo imprescindible.

Actividad:

En la empresa "Construcciones Sur SL" Luis, capataz, ha sufrido un accidente que le va a impedir asistir al trabajo durante al menos 7 días. La dirección de la empresa encarga a Pedro, peón de albañil con 5 años en la empresa, que asuma las funciones de Luis.

Analiza el tipo de movilidad y sus consecuencias.

B) MOVILIDAD GEOGRÁFICA (Art. 40 ET):

El empresario siempre que existan razones técnicas, económicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, podrá cambiar a los trabajadores a otro centro de trabajo de la misma empresa, aunque conlleve cambio de residencia habitual.

Existen dos tipos de movilidad geográfica:

1. T R A S L A D O S:

Tiene lugar cuando el cambio de centro de trabajo conlleva un cambio de residencia permanente, indefinido o por un tiempo superior a 12 meses en un período de 3 años. Requisitos:

- Que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.
- Deberá notificarse el traslado con al menos 30 días de antelación.
- Abonar los gastos ocasionados por el traslado (los propios como los de los familiares a cargo del trabajador trasladado).

Opciones del Trabajador:

- Aceptar la decisión y trasladarse (recibiendo los gastos del traslado).
- Trasládarse, pero si no está de acuerdo con la decisión, podrá impugnarla ante el Juzgado de lo Social, quien declarará el traslado justificado o injustificado. En este último caso el trabajador podrá reincorporarse al centro de trabajo de origen, o bien

se le debe indemnizar en los términos previstos para el despido improcedente (33 días de salario por año trabajado en la empresa, con un tope de 24 mensualidades).

- Solicitar la extinción del contrato de trabajo y cobrar una indemnización de 20 días de salario por año de servicio en la empresa, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año y con un límite de 12 mensualidades.

2. DESPLAZAMIENTOS (A r t. 4 0. 4 E T) :

El empresario podrá cambiar temporalmente el lugar de trabajo de sus trabajadores, por tiempo inferior a 12 meses en un período de 3 años. Requisitos:

- Que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien por las contrataciones referidas a la actividad empresarial.
- Se debe notificar con el tiempo suficiente a su efectividad y siempre que el desplazamiento supere los 3 meses de duración, la empresa debe informar al trabajador con al menos 5 días laborables de antelación.

Derechos:

- Los trabajadores desplazados tienen derecho al abono de los gastos de viaje y dietas, junto a su salario.
- Derecho a un permiso retribuido en su domicilio de origen de 4 días laborables por cada 3 meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.
- El trabajador que no esté conforme con la decisión o las razones alegadas por el empresario, podrá impugnarlo en el Juzgado de lo Social.

Los desplazamientos que en un periodo de 3 años excedan de 12 meses se considerarán como traslados.

Prioridad de permanencia en el puesto de trabajo:

- Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad para permanecer en sus puestos de trabajo y no ser trasladados o desplazados, todo ello para evitar que el empresario pueda utilizar el traslado o el desplazamiento como represalia frente a los trabajadores que ejerzan de representantes.
- Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

Actividad:

Ana comenzó a trabajar para la empresa "Electricidad López SA" de Almería en enero del 2016. El 2 de enero de 2020 su jefe le comunica por escrito su traslado al centro que la empresa tiene en Murcia, dicho traslado será efectivo el 21 de enero.

¿Es correcta la actuación de la empresa?, ¿Qué opciones tiene Ana?

C) MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (art. 41 del Estatuto de los Trabajadores):

Siempre y cuando se produzcan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, el empresario podrá acordar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Dicha decisión deberá notificarse al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

Son modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afectan a:

- a) la jornada laboral,
- b) horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) régimen de trabajo a turnos,
- d) sistemas de remuneración y cuantía salarial,
- e) sistema de trabajo y rendimiento y
- f) cambio de funciones que vayan más allá de la movilidad funcional.

Opciones del Trabajador:

- Aceptar la modificación.
- Acatar la decisión empresarial, pero impugnarla ante el Juzgado de lo Social, quien decidirá si la modificación es justificada o injustificada y, en este último caso, el trabajador debe ser repuesto en sus anteriores condiciones.
- Si el trabajador resulta perjudicado con el cambio, podrá extinguir su contrato de trabajo con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 9 mensualidades (excepto en el caso que la modificación afecte al sistema de trabajo y rendimiento).
- Si la modificación causa un menoscabo de la dignidad del trabajador, podrá solicitar la extinción de acuerdo con el art. 50 del ET, con derecho a una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

En el caso de una modificación sustancial de carácter colectivo, es preceptiva la apertura de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración máxima de 15 días, con la posibilidad de participación en la negociación de una comisión de un máximo de tres miembros designada por los trabajadores en empresas sin representación legal de trabajadores. Se podrá acordar la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.

La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Actividad:

Diego trabaja como auxiliar administrativo en una agencia de seguros con jornada continua de 8:00 a 15:00 horas. Debido a la crisis económica la empresa le comunica el cambio de jornada y de horario, de manera que dentro de 30 días comenzará a trabajar de 9:00 a 13:00 horas y de 15:00 a 18:00 horas. Diego se siente perjudicado con el cambio, ya que no podrá continuar sus estudios de Técnico Superior en Administración y Finanzas.

¿Está Diego obligado a aceptar el cambio de jornada?

II. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo nace con la intención de perdurar en el tiempo, por ello la ley establece una serie de cauces para evitar que ante determinadas situaciones la relación laboral se rompa.

La suspensión del contrato consiste en que el contrato de trabajo sigue existiendo, está vigente, pero se interrumpen temporalmente las principales obligaciones del trabajador y del empresario, no hay prestación de servicios ni retribución.

El art. 45.1 del ET regula las principales causas de suspensión del contrato de trabajo:

1. Mutuo acuerdo entre las partes: las partes de una relación laboral pueden voluntariamente pactar la suspensión del contrato de trabajo.
2. Causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo: en el contrato de trabajo se pueden introducir cláusulas que prevean circunstancias que puedan aconsejar la suspensión del contrato.
3. Incapacidad temporal: se trata de aquellos casos en los que el trabajador no puede trabajar, bien por haber sufrido un accidente o por padecer una enfermedad. La duración máxima de la suspensión del contrato de trabajo por IT es de 12 meses prorrogables por otros 6 (*Art. 128 de la Ley General de la Seguridad Social*).

Producida la extinción de la IT con declaración de "Invalidez Permanente" si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante 2 años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

4. Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento y riesgo durante el embarazo o la lactancia: Cada progenitor, tras el parto, adopción o acogimiento de un menor de 6 años, tendrá derecho a un descanso de 16 semanas, de las cuales obligatoriamente las 6 semanas inmediatas al parto habrá de disfrutarlas a jornada completa.
 - Si el parto, la adopción o acogimiento es múltiple se aumenta el descanso por maternidad en 1 semana más (para cada progenitor) por cada hijo a partir del segundo. También, en caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la duración de este período se aumenta a 1 semana más.
 - El permiso de cada progenitor es intransferible y se podrá disfrutar libremente siempre que se respeten las 6 semanas obligatorias tras el parto

a jornada completa y el resto de semanas voluntarias que podrá disfrutar a jornada completa o parcial de manera simultánea o alterna hasta que el menor cumpla 12 meses.

- En *caso de riesgo durante el embarazo*, se suspenderá el contrato siempre que no sea posible el cambio de puesto de trabajo para eliminar el riesgo. Dicha suspensión finalizará el día que cese el riesgo o se produzca el parto.

5. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia firme condenatoria: se produce cuando un trabajador se encuentra privado de libertad, en situación de detención policial o prisión provisional dictada por el juez.
6. Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias: el empresario tiene el poder disciplinario y sancionador, el cual le faculta para sancionar a aquellos trabajadores que no cumplan con sus deberes laborales. Una de las sanciones que el empresario puede imponer es la suspensión de empleo y sueldo (no se trabaja y no se cobra durante un tiempo).
7. Fuerza mayor temporal: según el art. 47.2 del ET el contrato de trabajo se puede suspender por causa de fuerza mayor (incendio, inundación, COVID 19, etc.), siempre que sea constatada por la autoridad laboral.

Ejemplo muy actual: ERTE por Fuerza Mayor causado por la pandemia del coronavirus.

8. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: según el art. 47.1 y 2. del ET el contrato de trabajo puede ser suspendido temporalmente o la jornada de trabajo podrá verse reducida con arreglo al procedimiento previsto en dicho artículo:
 - Comunicación a la autoridad laboral competente y apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días.
 - La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas.
 - El empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión.
 - La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir de la cual surtirán efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

- El tiempo de duración del ERTe computa a efectos de antigüedad.
- Durante ese tiempo el trabajador puede percibir la prestación por desempleo.
- Durante las suspensiones de contratos o las reducciones (entre un 10 y un 70%) de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.
- Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias, salvo fuerza mayor.

9. El ejercicio del derecho de huelga: la huelga es un derecho fundamental del trabajador (art. 28.2 de la Constitución), que consiste en el cese pacífico de la actividad laboral y por consiguiente la pérdida de la remuneración correspondiente a dicho periodo.
10. Cierre patronal: medida adoptada por la empresa y notificada a la autoridad laboral en un plazo de 12 horas, cuando exista claro peligro de violencia en las personas o en las cosas. Supone el cese del trabajo y de la remuneración.
11. Por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género: La suspensión tiene una duración inicial máxima de 6 meses, que el juez podrá prorrogar por periodos de tres meses para garantizar la protección de la víctima, hasta un máximo de 18 meses.
12. Excedencia: Art. 46 ET, es una causa de suspensión solicitada por el trabajador en determinados supuestos:
 - Excedencia forzosa: art. 46.1 ET se trata de un caso de suspensión que el empresario debe conceder a aquella persona que haya sido elegida o designada por la autoridad competente, *para ocupar un cargo* de carácter público o sindical que le imposibilite asistir al trabajo. El trabajador tiene derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia. Ej: políticos como, por ejemplo, Mariano Rajoy, funcionario de carrera en excedencia durante años.
 - Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a pedir la excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. El trabajador sólo tiene un derecho de preferencia para ingresar al trabajo cuando exista una vacante. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. No es necesario alegar motivos.
 - Excedencia por cuidado de hijos: Es aquella que puede pedir el trabajador para el cuidado de hijos. Su duración máxima es de 3 años desde el

nacimiento, aunque solo durante el primer año se reserva el puesto de trabajo al trabajador (en caso de ser familia numerosa la reserva de puesto de trabajo será de 15 meses o 18 meses si es familia numerosa de categoría especial). El resto del período tiene un derecho preferente de ingreso en el momento en que haya una vacante.

- Excedencia por cuidado de familiares: Se solicita para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Su duración máxima es de 2 años, que computan a efectos de antigüedad. Durante el primer año tiene derecho a reserva de puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva queda referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Actividad:

Sonia, trabaja en una academia de estética, y tiene un hijo de 4 meses. Ha decidido cuidar personalmente de su hijo, pero no desea perder su puesto de trabajo. ¿Existe alguna posibilidad de cuidar de su hijo sin perder su trabajo?

Arguméntalo.

III. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Supone el fin de la relación surgida entre el empresario y el trabajador en virtud del acuerdo suscrito en el contrato de trabajo.

Las causas por las que se puede extinguir un contrato de trabajo se recogen en el artículo 49.1 del ET:

1. **Mutuo acuerdo de las partes.** El contrato de trabajo nace del acuerdo de voluntades entre el empresario y el trabajador, de manera que si ambas partes se ponen de acuerdo podrán poner fin al contrato.
2. Las **causas consignadas** válidamente **en el contrato** de trabajo, salvo que éstas constituyan abuso de derecho por parte del empresario. Hay situaciones en las que el empresario o el trabajador insertan en el contrato de trabajo una condición resolutoria, de manera que de producirse una determinada situación (cumplirse la condición) el contrato se extingue.
3. **Expiración del tiempo convenido.** Al terminar el contrato, excepto en los casos del contrato de sustitución y de los contratos formativos, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Cuando el contrato de trabajo de duración determinada supere el año de duración, existe la obligación de notificar su terminación a la otra parte con una antelación mínima de 15 días.
4. **Dimisión** del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
5. **Abandono** del puesto de trabajo. El trabajador resuelve su contrato de trabajo sin alegar justa causa ni preavisar al empresario de su decisión. En este caso el trabajador no solo no tiene derecho a indemnización alguna, sino que es el empresario quien puede pedir responsabilidades al trabajador.
6. **Muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador** (art. 48.2 ET).
7. **Jubilación del trabajador.**

8. **Muerte, jubilación o incapacidad del empresario.** En estos casos los contratos de trabajo existentes entre el empresario y sus trabajadores no se extinguen automáticamente, se extinguirán cuando no exista empresario que suceda al anterior (art. 44 ET). Los trabajadores tendrán derecho a una indemnización equivalente a un mes de salario.
9. Por voluntad del trabajador, fundada en **un incumplimiento contractual del empresario** (art. 50 ET). El trabajador deberá solicitar la extinción en el Juzgado de lo social, donde se determinará si hay o no incumplimiento empresarial. Situaciones previstas:
 - Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 del ET y que causen menoscabo de la dignidad del trabajador.
 - Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario.
 - Cualquier otro incumplimiento grave del empresario salvo los supuestos de fuerza mayor.

Si se acredita dicho incumplimiento del empresario, el trabajador podrá extinguir su contrato con derecho a una indemnización igual a la prevista para el despido improcedente, 33 días de salario por año trabajado, con un límite de 24 mensualidades.

En caso de abono de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial, su importe se calculará sobre la base de 30 días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del Salario Mínimo Interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

10. **Fuerza mayor** (art. 51ET): Cuando sea de carácter extraordinario, imprevisible o inevitable, que imposibilite definitivamente la prestación de servicios en la empresa y que sea constatada por la Autoridad Laboral.
11. Por decisión de la trabajadora **víctima de violencia de género**. Las trabajadoras pueden verse obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctimas de la violencia de género, siendo consideradas en situación legal de desempleo a los efectos correspondientes.
12. **Despido del trabajador** (art. 51 a 56 ET): Es un acto unilateral del empresario que pone fin a la relación laboral. Existen distintos tipos de despido:
 - Despido colectivo, fundado en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (art. 51 ET)
 - Por causas objetivas legalmente procedentes. (arts. 52 y 53 ET): Su fundamento está en el propósito de liberar al empresario del perjuicio que le causarían determinadas necesidades de la empresa o

incumplimientos del trabajador no culpables, pero dañosos.

- Despido Disciplinario (arts. 54 a 56 ET) fundado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

A) DESPIDO COLECTIVO (art 51 ET)

Se considera despido colectivo cuando la extinción del contrato se base en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa (siempre que ocupe a más de 5 trabajadores y cese totalmente su actividad) o cuando en un período de 90 días la extinción afecte a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10% de los trabajadores si la empresa tiene en plantilla entre 100 y 300 trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

Se entiende que concurren 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 previstos. 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.

En estos casos el empresario deberá seguir un **procedimiento** para el despido:

- Apertura de un período de consultas (mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores o una comisión y envío simultáneo de copia a la autoridad laboral), cuya duración máxima será de 30 días naturales, o 15 en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores.
- No es necesaria autorización de la autoridad laboral, su labor es velar por el cumplimiento del periodo de consultas, comunicar a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabar, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- A la finalización del periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo expresando los términos de las decisiones adoptadas.
- Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 del ET.

Indemnización: la cantidad acordada en el periodo de consultas si éste terminó con acuerdo que no podrá ser inferior a 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades.

PROCEDIMIENTO:

Obligaciones de la Empresa:

- Efectuar una aportación económica al Tesoro Público cuando estos despidos afecten a trabajadores de 50 o más años y las empresas que los lleven a cabo o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquel en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo y siempre que ocupen a más de 100 trabajadores.
- Ofrecer un plan de recolocación externa a los trabajadores afectados mediante empresas de recolocación autorizadas y durante un periodo mínimo de 6 meses, con medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo, en los casos en que el despido colectivo afecte a más de 50 trabajadores y siempre que las empresas no se hubieran sometido a un procedimiento concursal.

¿Qué pueden hacer los trabajadores? Impugnación del despido por una doble vía:

- Demanda individual por cualquier trabajador afectado.
- Mediante la acción prevista en el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, de la Jurisdicción Social, por los representantes de los trabajadores, paralizando la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de ésta.

B) DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS (Art.52 y 53ET)

Este despido no se debe a incumplimientos culpables del trabajador, sino a causas objetivas, recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores:

- Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su contratación en la empresa.
- Falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, siempre que tales modificaciones sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas.

El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo 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.

- Cuando concurren causas económicas (existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas), causas técnicas, organizativas o de producción en número inferior al exigido para el despido colectivo.
- Faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, pero intermitentes cuando alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos (9 días), siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. (¡OJO, DEROGADO! Por Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, que deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)
- Por insuficiencia de consignación presupuestaria, para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable, en el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro.

PROCEDIMIENTO:

El empresario debe notificar con al menos 15 días de antelación la decisión de despido, mediante la "Carta de Despido" indicando la causa que lo motiva, entregando simultáneamente junto con la carta una indemnización de 20 días de salario por año de servicio en la empresa, con un máximo de 12 mensualidades (es aconsejable dejar constancia escrita de la entrega de dicha indemnización).

Cuando la decisión extintiva se fundare en causas económicas y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

Igualmente debe de conceder al trabajador una licencia de 6 horas semanales retribuidas para buscar nuevo empleo, durante el plazo de preaviso.

¿Qué pueden hacer los trabajadores? Reclamación del trabajador:

1. Cuando no esté conforme con la decisión extintiva podrá presentar *papeleta de conciliación* ante el SMAC para llegar a una solución extrajudicial con el empresario. Deno alcanzarse acuerdo podrá
2. recurrir ante el Juzgado de lo Social en el plazo de 20 días hábiles desde la fecha del despido.

Calificación del despido:

Será el juez quien al dictar sentencia califique el despido como procedente, improcedente o nulo.

PROCEDENTE	Cuando las causas alegadas por el empresario han quedado demostradas y se han cumplido los requisitos del artículo 53.1. El trabajador mantiene la indemnización que recibió en su día y se considera en situación legal de desempleo.
IMPROCEDENTE	Cuando las causas alegadas por el empresario no se han podido demostrar o cuando el empresario no cumpliera los requisitos exigidos en el artículo 53.1 (comunicación escrita, entrega de indemnización). En uno y otro caso se devolverá o descontará la indemnización percibida inicialmente. El empresario debe optar entre: <ul style="list-style-type: none"> - Readmitir al trabajador, abonándole los salarios de tramitación, - O bien, abonar una indemnización 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades.
NULO	Cuando la causa del despido se deba a discriminación o violación de derechos fundamentales y libertades públicas, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere el artículo 45.1 d), o el despido notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo de suspensión.
- El de las trabajadoras embarazadas en periodo de gestación y el de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando permiso por lactancia, excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de

centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

- El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

La nulidad del despido tendrá como efecto la readmisión inmediata del trabajador y abono de los salarios de tramitación.

c) DESPIDO DISCIPLINARIO (Art. 54, 55 y 56 ET)

El despido disciplinario se define como la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, basada en un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador.

Causas del despido disciplinario (art. 54.2 ET):

1. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
2. Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
4. Transgresión de la buena fe contractual, así como abuso de confianza en el desempeño del trabajo (competencia desleal, apropiación indebida, uso de materiales de la empresa en beneficio propio, acciones que causen daño a la imagen de la empresa, engaño a clientes, cobro indebido de cantidades, etc.)
5. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
6. Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
7. Acoso al empresario o a las personas que trabajan en la empresa por razón de origen racial o étnico, religioso, discapacidad, edad u orientación sexual.

PROCEDIMIENTO (art.55 ET):

El despido disciplinario ha de realizarse a través de *notificación por escrito* (carta de despido), debiendo figurar los hechos que lo motivan de forma clara y precisa y la fecha en la que va a surtir efectos.

Además, si el trabajador es *delegado sindical o delegado de personal* se deberá abrir *expediente contradictorio* en el que serán oídos el interesado y los demás representantes de los trabajadores.

Si el trabajador está *afiliado a un sindicato*, el empresario deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical en la empresa.

El incumplimiento de los requisitos formales del despido hará necesario realizar un nuevo despido en el que se cumplan los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido podrá realizarlo en el plazo de 20 días desde el primer despido.

El empresario deberá liquidar las retribuciones pendientes de pago hasta la fecha del despido y entregar al trabajador el correspondiente recibo o finiquito.

Tiempo del Despido Disciplinario (art. 58 y 60.2 ET)

El despido deberá realizarse en los 60 días siguientes a la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento del incumplimiento laboral y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

¿Qué pueden hacer los trabajadores? Reclamación del trabajador y calificación del Despido (arts. 55.3,4,5,6,7 y 56 ET)

Si el trabajador no estuviera de acuerdo con el despido, éste podrá impugnarlo ante los Juzgados de lo Social en el plazo de caducidad de 20 días hábiles (excluidos sábados, domingos y festivos) desde la fecha del despido.

Para admitir la demanda es preceptivo el intento de conciliación ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación (SMAC) correspondiente. Si el acto de conciliación termina sin avenencia, se da paso a la vía judicial y será el juez quien podrá calificar el despido como:

PROCEDENTE	Cuando las causas alegadas por el empresario han quedado demostradas, en este caso el trabajador no tendrá derecho a indemnización.
IMPROCEDENTE	Cuando no queda acreditada la causa alegada por el empresario, o no se han cumplido los requisitos formales exigidos para el despido.
NULO	Cuando la causa del despido se deba a discriminación o violación de derechos fundamentales y libertades públicas, debiendo la autoridad

judicial hacer tal declaración de oficio.

- Improcedente: Cuando no queda acreditada la causa alegada por el empresario, o no se han cumplido los requisitos formales exigidos para el despido. En este caso, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, el empresario elegirá entre una de estas dos opciones:
 - a) La readmisión del trabajador con el abono de los *salarios de tramitación*, son los salarios que el trabajador dejó de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la sentencia.
 - b) El abono de una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, hasta un máximo de 24 mensualidades.

Para los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero del 2012 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), se calculará:

- A razón de 45 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año por el tiempo de prestación de servicios anterior a la fecha de entrada en vigor, es decir, anterior al día 12 de febrero de 2012, y a razón de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, por el tiempo de prestación de servicio posterior.
 - La indemnización no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que, del cálculo de dicha indemnización por el período anterior a la entrada en vigor del Real Decreto Ley, resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.
- Nulo: Será nulo el despido que tenga por motivo alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:
 - a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, etc.
 - b) El de las trabajadoras embarazadas en periodo de gestación y el de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando permiso por lactancia, excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

- c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Tendrá como efecto la readmisión inmediata del trabajador y abono de los salarios de tramitación.

FINIQUITO O LIQUIDACIÓN DE HABERES (ART. 49.2 ET)

Al terminar el contrato, sea por el motivo que sea, el empresario deberá entregar al trabajador un documento de liquidación con las cantidades que se le deben hasta la fecha.

COMPOSICIÓN DEL FINIQUITO:

- Las remuneraciones correspondientes a los días trabajados en el mes en curso.
- La parte proporcional a las vacaciones no disfrutadas.
- La parte proporcional que corresponda de las pagas extraordinarias.
- La indemnización y/o salarios de tramitación si corresponde.
- En su caso, los salarios por los días de preaviso incumplido.
- Practicadas las Deducciones que correspondan en concepto de cotización a la Seguridad Social y la retención correspondiente por el IRPF.

La firma del finiquito representa la finalización de la relación laboral y la liquidación de todas las obligaciones pendientes. Por ello, el trabajador puede solicitar la presencia de un representante de los trabajadores. Si la empresa se niega, es aconsejable hacer constar tal circunstancia en el finiquito.

El finiquito habrá de firmarse por ambas partes de la relación laboral. En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con lo fijado en el finiquito podrá no firmarlo o firmarlo haciendo constar su desacuerdo mediante la expresión: "recibí no conforme".