

1. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

El contrato de trabajo puede extinguirse, finalizando así de forma definitiva las obligaciones establecidas entre las partes. Las causas de extinción son muy variadas, pudiendo depender de la voluntad de las partes (unilateralmente decidida o por mutuo acuerdo) o residir en circunstancias objetivas ajenas a dicha voluntad. La regulación de cada una de estas causas varía, así como las consecuencias posteriores.

De acuerdo con el art. 49 ET, la extinción del contrato se producirá:

- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Dimisión del trabajador.
- Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador.
- Jubilación del trabajador.
- Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Fuerza mayor.
- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Voluntad del trabajador con causa justificada.
- Despido disciplinario.
- Causas objetivas legalmente procedentes.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta de documento de liquidación de las cantidades adeudadas. También deberá entregar el certificado de empresa para que el trabajador pueda solicitar, en caso de que proceda, la prestación por desempleo.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos. La firma del finiquito no implica la conformidad con el mismo, con esa firma el trabajador simplemente reconoce que el empresario le entrega la cantidad en él fijada.

1. Mutuo acuerdo de las partes

Características

- Simple acuerdo de las partes.
- La manifestación de voluntad de rescindir la relación laboral debe ser prestada libremente.
- La forma más frecuente es la petición de baja por el trabajador, con aceptación del empresario, firmándose el documento finiquito, a la vez que se saldan todas las obligaciones pendientes entre las partes. No existe derecho a indemnización.

2. Causas consignadas válidamente en el contrato

Características

- Las causas sólo son válidas cuando no constituyen manifiesto abuso de derecho por parte del empresario. Si lo constituyera, el trabajador debe reclamar por despido.
- Deben ser alegadas por alguna de las partes, de lo contrario el contrato se presumirá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

3. Expiración del período contratado o realización de la obra o servicio objeto del contrato

Características

- A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.
- Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.
- Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

4. Muerte, jubilación o incapacidad permanente del empresario.

Características

- Para que la muerte, jubilación o incapacidad permanente del empresario implique la extinción de la relación laboral es necesario que no exista continuidad en la actividad empresarial. Es decir, que cierre el negocio. Porque si los herederos lo continúan o la empresa se transmite, los trabajadores mantienen su relación laboral.
- No es necesario que exista autorización alguna en los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, teniendo derecho el trabajador a una indemnización equivalente a un mes de salario.

5. Dimisión del trabajador o abandono.

Características

- Preaviso al empresario con la antelación prevista en convenio, contrato o lo usual conforme a las costumbres del lugar.
- No tiene necesidad de alegar motivos.
- En este caso el trabajador no tendría derecho a cobrar prestación de desempleo, puesto que es él el que deja voluntariamente la empresa.
- El abandono implica la extinción de la relación laboral por falta de asistencia al trabajo, incumpliendo, el trabajador, con la obligación de preavisar al empresario.

6. Muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador

Características

En función de cada causa:

- Fallecimiento del trabajador.
- Declaración de incapacidad permanente total del trabajador. La empresa podrá romper la relación laboral o darle un puesto de trabajo acorde con su discapacidad.
- La declaración de incapacidad podrá ser revisable, en este caso, se reservará el puesto de trabajo durante 720 días (2 años) y el contrato quedará suspendido. Si transcurrido este periodo no se hubiera producido el alta por curación, la relación laboral quedará extinguida.

7. Jubilación del trabajador.

- Acceso del trabajador a la pensión de jubilación.

8. Fuerza mayor.

Características

Se trata de hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables que imposibilitan definitivamente el desarrollo del trabajo (incendio, inundación, etc.).

Requisitos

- La existencia de fuerza mayor, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.
- El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.
- La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.
- La autoridad laboral, que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de los contratos, sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

9. Voluntad del trabajador con causa justificada

Causas

Para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo y percibir las correspondientes indemnizaciones por despido improcedente deberá efectuarlo por alguna de las siguientes causas:

- Modificación sustancial de sus condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones 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.

Procedimiento

El trabajador tiene que solicitar la extinción de su relación laboral en el Juzgado de lo Social. Las indemnizaciones serán las señaladas para el despido improcedente, 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades.

10. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. DESPIDOS:

Se entiende por despido cualquier cese unilateralmente impuesto por el empresario, aunque esté fundado en causas ajenas al incumplimiento contractual.

El sistema español de despido se rige por el principio de causalidad, lo cual quiere decir que el empresario sólo puede despedir al trabajador si cuenta para ello con una causa justa o justificada (bajo rendimiento, absentismo, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, etc.).

El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por España en el año 1985, establece que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada, relacionada con su capacidad o conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

No obstante, el trabajador que no esté conforme con el despido puede reclamar ante el órgano judicial competente para que valore la concurrencia de la causa alegada por el empresario y, a resultados de ello, pueda calificar jurídicamente el despido como procedente, improcedente o nulo.

A. Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Características:

- La extinción de los contratos de trabajo debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- 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 ventas**. En todo caso, 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.
- Se entiende que **concurren 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.

Requisitos:

- Que la extinción afecte, en un período de noventa días, al menos a:
 - Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.
 - El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
 - Treinta trabajadores en empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. Para este cómputo del número de trabajadores afectados se tendrá también en cuenta cualquier otro cese por iniciativa del empresario, sin incluir los de terminación del tiempo convenido o finalización de la obra o servicio, siempre que su número sea, al menos, de cinco.
- Que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de afectados sea superior a cinco, cuando el despido colectivo se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas señaladas anteriormente.

El procedimiento de despido colectivo

- Se inicia a instancias de la empresa o el empresario.
- Apertura de un **período de consultas** mediante escrito dirigido a los representantes legales de los trabajadores.
- Comunicación a la Autoridad Laboral competente de la apertura del periodo de consultas, con copia del escrito dirigido a los representantes de los trabajadores.
- Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.
- Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados.
- Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.
- Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad

Período de consultas

- Tendrá una duración no superior a treinta días naturales o de quince en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores. Dicho período podrá entenderse finalizado cualquiera que sea el tiempo transcurrido en el supuesto de que las partes lleguen a un acuerdo y en todo caso, cuando las partes así lo manifiesten.
- La empresa y los representantes legales de los trabajadores deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.
- El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo que para el periodo de consultas está señalado.

Impugnación ante la jurisdicción social

- Los representantes de los trabajadores podrán impugnar ante la jurisdicción social la decisión empresarial de despido colectivo (art. 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social).
- Los trabajadores afectados por los despidos también podrán impugnar su despido a través de la acción individual. No obstante, la interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquélla.

Indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo

- En los casos que con motivo de un expediente de regulación de empleo se extinguiera la relación laboral de los trabajadores, la indemnización será, en los casos de acuerdo entre las partes la fijada en los mismos y como mínimo en todos los casos veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades. Cuando se trate de menos de 25 trabajadores una parte de la indemnización que corresponde al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial, en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año.

B. Despido por causas objetivas:

El contrato podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas:

- a. Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas¹ operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.
- b. Por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento. La ineptitud implica la ausencia en el trabajador de las condiciones necesarias para desempeñar el trabajo que le corresponde por pérdida de habilidad, carencia de facultades profesionales o deterioro de condiciones personales ligadas al trabajo (rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.), siempre por motivos distintos del incumplimiento laboral.
- c. Por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas y el despido afecte a un número de trabajadores inferior a los umbrales establecidos para calificarlo como despido colectivo. En este supuesto los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa.
⇒ 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.
 - La disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Se entenderá que es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos

¹ 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 haya transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

ordinarios o venta de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

- ⇒ Causas técnicas: cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción, entre otros.
- ⇒ Causas organizativas: cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, entre otros.
- ⇒ Causas productivas: cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, entre otros.

d. Por 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 4 meses discontinuos dentro de un período de 12 meses.

A estos efectos, no se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a:

- ⇒ Huelga legal, por el tiempo de duración de la misma.
- ⇒ El ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.
- ⇒ Accidente de trabajo.
- ⇒ Enfermedad o accidente no laboral con una duración superior a 20 días y haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales.
- ⇒ Maternidad y paternidad.
- ⇒ Riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia o enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.
- ⇒ Licencias.
- ⇒ Vacaciones
- ⇒ Bajas motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género y acreditada por los servicios sociales o servicios de Salud, según proceda.

e. Contratos indefinidos concertados directamente con las Administraciones públicas o entidades sin ánimo de lucro que carezcan de una dotación económica estable.

Procedimiento general

- Notificación por escrito al trabajador (carta de despido), expresando la causa.
- Plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato. En el supuesto de despido por amortización de un puesto de trabajo, se dará copia a la representación legal de los trabajadores del escrito de preaviso, para su conocimiento.
- Poner a disposición del trabajador una indemnización de veinte días de salario por año de servicio en el momento de la notificación del despido y con un máximo de doce mensualidades.
- Dar al trabajador una licencia de seis horas a la semana, durante el período de preaviso sin pérdida de retribución, con objeto de buscar nuevos empleos.
- Abono de la indemnización sustitutoria del preaviso, en la cuantía del salario equivalente a ese período, si el empresario efectúa dicha opción.

Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la extinción y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

Contra la decisión de la extinción de la relación laboral, el trabajador podrá recurrir como si se tratara de un despido disciplinario.

C. Despido disciplinario

Es la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basada en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador.

Motivos

- Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia.
- Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o 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

- Actuación de la empresa.
 - El plazo máximo que tiene la empresa para despedir al trabajador será el de los sesenta días siguientes a la fecha del conocimiento del incumplimiento del trabajador, en todo caso, dentro de los seis meses de haberse cometido. Transcurrido ese plazo no podrá despedir al trabajador por los hechos cometidos más allá del mismo.
 - El despido deberá ser notificado por escrito (carta de despido) al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.
 - Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.
 - Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.
 - Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.
 - Si se despidiese a un representante de los trabajadores sin abrir expediente contradictorio, el despido se considerará nulo. En este caso, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el despido anterior. El segundo despido podrá efectuarse en el plazo de 20 días a contar desde el siguiente al primer despido y surtirá efectos desde su fecha. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios

devengados en los días intermedios, y mantendrá al trabajador en alta en la Seguridad Social durante esos días.

- El trabajador no tiene derecho a indemnización.
- Actuación del trabajador.
 - Si no está de acuerdo con la decisión del empresario deberá actuar en un plazo máximo de veinte días contra el despido.
- El empresario procederá a liquidar las retribuciones pendientes del trabajador y a la confección de un recibo finiquito.

3. LA IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO

1. Acto de conciliación:

La conciliación previa, en sede extrajudicial (ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Comunidad Autónoma u órgano creado por acuerdo interprofesional o convenio colectivo), tiene por objeto evitar el proceso judicial y constituye un requisito previo para su tramitación. Con el acto de conciliación se pretende que las partes en conflicto, empresario y trabajador demandante, alcancen un acuerdo en relación con la reclamación de cantidad planteada.

El trabajador tiene un plazo de 20 días hábiles desde el día siguiente a la fecha de extinción del contrato de trabajo para la presentación de la demanda en el Juzgado de lo Social. Dentro de ese plazo deberá solicitar la conciliación extrajudicial (que es requisito indispensable para poder presentar la demanda). El plazo de 20 días se interrumpirá al solicitar la conciliación extrajudicial, y se volverá a reanudar al día siguiente de la celebración de la conciliación. El trabajador podrá anticipar el ejercicio de su acción a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso.

Lo acordado en el acto de conciliación tiene fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el juez:

⇒ Con avenencia: Se pacta una indemnización y se tiene derecho a desempleo.

⇒ Sin avenencia: Demanda ante el Juzgado de lo Social.

2. Demanda ante el Juzgado de lo Social:

Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación o mediación sin avenencia, se reanuda el plazo suspendido y el trabajador deberá presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social. Para ello, deberá aportar “la papeleta de conciliación”.

Sentencia:

El Juez de lo Social, una vez celebrado el juicio, dictará sentencia, en el plazo de 5 días, en la que calificará el despido como procedente, improcedente o nulo, notificándose a las partes dentro de los 2 días siguientes.

a. Despido procedente:

⇒ Despido objetivo o colectivo:

El despido se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en la que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiese cumplido el procedimiento de despido.

El trabajador tendrá derecho a la indemnización de 20 días por año trabajado, consolidándola en caso de haberla recibido. También se entenderá en situación de desempleo por causa no imputable a él, sin embargo, no le corresponderán los salarios de tramitación.

⇒ Despido disciplinario:

El despido será procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación.

El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

b. Despido improcedente:

Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre:

- La readmisión del trabajador. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.
- El abono de una indemnización, sin derecho a salarios de tramitación, que se calculará:

⇒ Trabajadores que iniciaron su relación laboral antes del 12 de febrero de 2012:

- ✓ Por la prestación de servicios hasta el 11 de febrero de 2012, el trabajador percibirá 45 días de salario por año de servicio (33 días para contratos de fomento de la contratación indefinida), prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.
- ✓ Por la prestación de servicios a partir del 12 de febrero de 2012, el trabajador percibirá 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

En este caso, si los existen períodos de tiempo inferiores a un año habrá dos redondeos, uno por el primer período y otro por el segundo.

Indemnización máxima: 24 mensualidades, no obstante, de acuerdo con la Disposición transitoria 5ª del Real Decreto Ley 3/2012: Cuando el primer tramo de indemnización (hasta el 11 de febrero de 2012) supere las 24 mensualidades (720 días), este será el tope que se aplicará, no pudiendo superar las 42 mensualidades.

Es decir, en el momento que superemos la indemnización de 42 mensualidades en el primer tramo la segunda indemnización se anula. 42 mensualidades equivale a 28 años de antigüedad en la empresa.

⇒ Trabajadores que iniciaron su relación laboral a partir del 12 de febrero de 2012:

33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Indemnización máxima: 24 mensualidades (720 días).

- En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que se opta por la readmisión. Salvo que el trabajador despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, en la que será el trabajador el que elija. Si no ejerciese este derecho se entiende que opta por la readmisión.

c. Despido nulo:

No hay indemnización, el trabajador de reincorpora a su puesto de trabajo y el empresario ha de abonar los salarios de tramitación. Tanto en el despido objetivo como en el despido disciplinario, el despido se considera nulo en los siguientes casos:

- ⇒ Cuando la decisión extintiva tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. La autoridad judicial hará la declaración de nulidad de oficio.
- ⇒ El despido de trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por:
 - ❑ Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.
 - ❑ Riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural.
- ⇒ El despido notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro del período de alguno de los casos anteriores de suspensión.
- ⇒ El despido de trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión por:
 - ❑ Maternidad, adopción o acogimiento.
 - ❑ Riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural.
- ⇒ El despido de trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando uno de los permisos contemplados en el artículo 37.4, 37.4bis o 37.5 ET:
 - ❑ Lactancia de un menor hasta que cumpla 9 meses (ausencia 1 hr o reducción de jornada de ½ hr.).
 - ❑ Nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados después del parto (1 hr. ausencia / reducción jornada 2 hrs. con reducción de salario).
 - ❑ Cuidado directo de un menor de 8 años por razones de guarda legal, cuidado de un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida o cuidado directo de un familiar que no pueda valerse por sí mismo (reducción jornada ente 1/8 y ½).

- ⇒ El despido de trabajadores que estén disfrutando de la excedencia por cuidado de los hijos (hasta 3 años).
- ⇒ El despido de trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos establecidos en el ET.
- ⇒ La de trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos 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.

En el caso de despidos colectivos, según lo dispuesto en el art. 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social, la sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando:

- ⇒ El empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- ⇒ El empresario no haya respetado el procedimiento establecido en el art. 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.
- ⇒ El empresario no haya obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista.
- ⇒ Cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas.

Bibliografía:

Estatuto de los trabajadores.

Base jurídica Westlaw-Aranzadi.

Memento social.