

## UNIDAD 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato

### ESTUDIO DEL CASO-PÁG. 71

#### 1. ¿Debe Carlos obedecer al empresario?

La dirección de la empresa puede acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideran tales, las que estén relacionadas con la competitividad, la productividad o la organización técnica o del trabajo en la empresa.

La modificación de la jornada de trabajo se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Ha de ser notificada al trabajador con una antelación mínima de 15 días.

Carlos puede aceptar la modificación o rechazarla, pidiendo la rescisión del contrato y con derecho a recibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, hasta un límite de nueve mensualidades.

También puede impugnarla judicialmente si considera que no existen razones para ella.

#### 2. ¿Se puede despedir a una trabajadora mientras está de baja por riesgo durante el embarazo?

Durante el periodo de incapacidad temporal de las trabajadoras por riesgo durante el embarazo no se les puede despedir. Si se hiciera así, se consideraría un despido nulo.

#### 3. ¿Podrá Beatriz reincorporarse a su puesto de trabajo después de que el juez haya considerado el despido nulo?

Las consecuencias de la declaración judicial de que un despido es nulo son: la readmisión obligatoria de la trabajadora y el abono de los salarios de tramitación.

#### 4. ¿En qué ocasiones se pueden suspender los contratos y luego reanudarlos?

La suspensión del contrato es la interrupción temporal de las obligaciones del empresario y del trabajador, consistentes en trabajar y remunerar el trabajo, quedando vigente el contrato. Una vez cesada la causa de la suspensión, la relación laboral vuelve a reanudarse, con todos sus efectos.

Las causas legales de suspensión se hallan recogidas en el ET, en los artículos 45 a 48, pudiendo los convenios colectivos ampliar los supuestos y mejorar las condiciones.

En el caso de Juan, el empresario alega escasez de demanda, lo que significa que se puede desencadenar una superproducción de vehículos si no se paraliza la fabricación y, como consecuencia, derivar en problemas económicos que pueden hacer peligrar la supervivencia de la fábrica.

#### 5. ¿Puede la empresa despedir a 500 trabajadores de golpe?

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.

En este caso parece que existen causas económicas (ya que de los resultados de la empresa se desprende 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) y de producción (se han producido cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado). La empresa deberá acreditar la concurrencia de estas causas y justificar que las medidas tomadas contribuyen a mejorar su situación o a prevenir una evolución negativa.

El despido de 500 trabajadores de la empresa MERZEDEX sería considerado despido colectivo si afecta a más del 10 % de la plantilla.

**6. ¿Está actuando correctamente el Departamento de Recursos Humanos?**

El Departamento de Recursos Humanos está actuando correcta y legalmente, ya que se trata de un despido colectivo, que requiere la tramitación de un expediente de regulación de empleo que, aunque no precisa la aprobación de la Autoridad Laboral, sí debe ponerse en su conocimiento y observar los siguientes trámites: El empresario comunicará primero la intención de proceder a los despidos y se procederá a nombrar la comisión representativa de los trabajadores constituida por 13 miembros.

A continuación comunicará formalmente la apertura del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores por escrito y enviará una copia a la Autoridad Laboral.

En el escrito se especificarán las causas de los despidos, el número y la clasificación profesional de los trabajadores afectados, el periodo previsto para los despidos y los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados.

Se adjuntará también una memoria acreditativa de las causas del despido colectivo.

Durante ese período se constituirá la **comisión negociadora** formada por 13 miembros por cada parte (empresa y trabajadores) que tendrá la obligación de negociar de buena fe para conseguir disminuir los despidos y sus efectos sociales.

**7. ¿Es legal la indemnización que ofrecen a los despedidos? ¿Aconsejarías a Luis que aceptara la oferta?**

La indemnización que se ofrece a los trabajadores de 30 días de salario por año trabajado es superior a la establecida legalmente (20 días por año trabajado). Habría que estudiar las circunstancias personales de Luis, pero en principio es interesante la oferta, ya que la cantidad que se les ofrece supera bastante la indemnización legal.

**8. ¿Qué hay que hacer obligatoriamente antes de presentar una demanda ante un juzgado?**

En la mayoría de los casos, antes de acudir a los Juzgados de lo Social, se debe presentar una solicitud de mediación o una papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de la Comunidad Autónoma. Al entregar el impreso se dará la fecha y hora para acudir a ese organismo, junto con el empresario, a un acto de conciliación o de mediación. Al presentar la papeleta se interrumpe el cómputo del plazo para presentar la demanda.

Si se reclama contra el Estado, la conciliación se sustituye por una reclamación previa, que se presentará en la Administración en el plazo de 30 días desde el día siguiente a la notificación de la resolución a impugnar.

**ACTIVIDADES FINALES-PÁG. 86**

**1. El empresario para quien trabaja María como auxiliar de enfermería ha decidido que realice turnos rotatorios de tarde y noche a partir del próximo mes.**

• **¿De qué tipo de modificación del contrato se trata?**

De una modificación sustancial del contrato de trabajo.

• **¿Qué causas puede alegar la empresa?**

El empresario no puede modificar libremente las condiciones de la prestación laboral, sino que deben existir probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

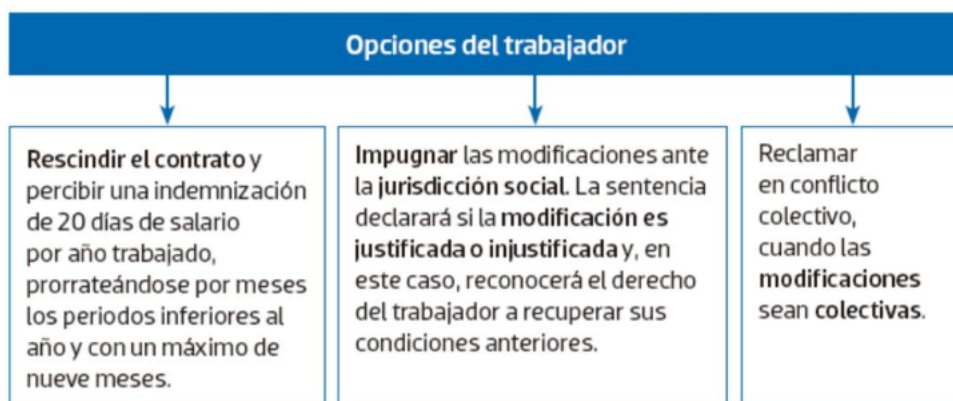
Se entiende que existen esas razones cuando la adopción de la medida contribuya a mejorar la situación de la empresa, le permita ser más competitiva o responder mejor a las exigencias de la demanda, a través de una adecuada organización de los recursos.

• **¿Tiene María obligación de obedecer?**

Si le suponen un grave perjuicio, no tiene por qué aceptar la modificación que propone el empresario

• **¿Qué puede hacer María?**

El trabajador puede aceptar la modificación u oponerse a la medida y adoptar alguna de las siguientes decisiones:



**2. El taller donde trabajas va a trasladarse a otra comunidad autónoma por razones económicas.**

• **¿De qué tipo de movilidad se trata?**

Se trata de un traslado porque el trabajador debe trabajar en otro centro de trabajo, que le exige cambiarse de domicilio.

Los derechos que le asisten son:

- Deben existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Me deben comunicar el traslado con un plazo de 30 días de antelación a la fecha de traslado.

• **¿Qué puedes hacer?**

El trabajador tiene las siguientes opciones:

- Aceptar el traslado percibiendo una compensación por los gastos del traslado del trabajador y de su familia.
- Trasládase y recurrir al juzgado la decisión empresarial.
- Pedir la extinción del contrato de trabajo con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

**3. Jorge tiene que hacerse cargo del trabajo del jefe de su sección, a quien le van a practicar una intervención quirúrgica y permanecerá doce meses de baja.**

• **¿Seguirá Jorge cobrando lo mismo durante la sustitución?**

Jorge tiene derecho a cobrar el salario correspondiente a la categoría profesional del jefe de sección.

• **¿Tiene derecho a que le asciendan de categoría?**

Puede solicitar el ascenso de categoría cuando las funciones se hayan desempeñado por un período de 6 meses en el cómputo de 1 año o de 8 meses en un período de dos años y tenga la titulación adecuada para el puesto de categoría superior. Siempre y cuando en el convenio colectivo no se haya dispuesto lo contrario.

**4. Indica de qué tipo de extinción del contrato de trabajo se trataría en cada caso:**

- **Un trabajador coge dinero de la caja.** Despido disciplinario.
- **Terminación de la obra o servicio.** Extinción por causas consignadas válidamente en el contrato.
- **100 empleados de una empresa automovilística.** Despido colectivo.
- **Un incendio ha quemado la fábrica donde trabaja Luis.** Fuerza mayor.
- **El jefe de María se jubila.** Jubilación del empresario



- **Inadaptación a nuevas máquinas.** Despido por causas objetivas

**5. Tu amigo Juan ha decidido que quiere tomarse un permiso para atender a su abuelo enfermo y no sabe si perderá el puesto de trabajo en el que lleva cinco años.**

- **¿Qué tipo de excedencia puede solicitar?**

Una excedencia voluntaria por motivos familiares para cuidar a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Puede durar como máximo dos años, salvo que el convenio aplicable establezca una duración mayor y computa a efectos de antigüedad.

- **¿Tiene derecho a que le reserven su puesto de trabajo?**

Solamente se reserva el puesto de trabajo durante el primer año, después solo se tiene un derecho preferente sobre las vacantes de similar categoría que se produjeran en la empresa.

- **¿Cuánto tiempo tiene que transcurrir para poder volver a solicitar una excedencia?**

El período de excedencia será único para cada sujeto causante.

Se puede volver a pedir cuando un nuevo causante diera origen a una nueva excedencia.

**6. Los camareros de un restaurante llevan seis meses sin cobrar su salario porque los clientes han disminuido. Han pensado en pedir al jefe la extinción de sus contratos de trabajo.**

- **¿Tienen derecho a ello?**

Si, por incumplimiento de las obligaciones por parte del empresario, consistentes en falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario.

- **¿Qué tendrían que hacer?**

Presentar una demanda en el Juzgado de lo social y solicitar la extinción del contrato de trabajo.

- **¿Qué indemnización les correspondería si el juez les da la razón?**

33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año.

- **¿Podría pagarles el FOGASA si el empresario no dispone de dinero?**

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de empleo y Seguridad Social, que se encarga de abonar a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario.

No podría pagar un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de 120 días.

**7. Alejandro trabaja como cajero en un banco desde hace cinco años, con un sueldo mensual de 1 600 € y dos pagas extraordinarias de 1 300 €. La empresa le ha comunicado por escrito que a partir del 1 de diciembre no le necesitan porque van a instalar cajeros automáticos y le han dado tres horas libres semanales para que busque otro trabajo.**

- **¿De qué tipo de despido se trata?**

Se trata de un despido por causas objetivas, basado en causas técnicas y organizativas.

- **¿Ha sido correcta la comunicación?**

No ha sido correcta la comunicación porque tendrían que haber tenido en cuenta los siguientes requisitos:  
Se debe notificar por escrito al trabajador, expresando la causa del despido, con un plazo de preaviso de 15 días. Podemos pensar que si se están cumpliendo los 15 días porque no nos dicen cuando se lo están comunicando

- No nos dicen nada de que en ese mismo momento, hayan cumplido con la obligación de poner a disposición del trabajador una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, con un máximo de 12 mensualidades.
- Se debe conceder también una licencia de 6 horas semanales durante el periodo de preaviso, con el objeto de que pueda buscar otro trabajo y solamente le han dado tres horas.

- **¿Qué indemnización le corresponde si el despido se considera procedente?**

La indemnización será de 20 días de salario diario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año.

Calculamos la indemnización que le corresponde:

Primero hallamos **el salario diario**, añadiendo a la retribución mensual la parte de las pagas extraordinarias:

$$\frac{(1\,600 \times 12) + (1\,300 \times 2)}{365} = 59,73 \text{ €/día}$$

La indemnización será de 20 días de salario diario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año:

$$20 \text{ días} \times 59,73 \text{ €} \times 5 \text{ años} = 5\,973 \text{ €}$$

Comprobamos que dicha cantidad no supera el máximo legal (12 mensualidades):

$$59,73 \text{ €} \times 12 \text{ meses} \times 30 \text{ días} = 21\,502,80 \text{ €}$$

Luego cobrará 5 973 € que le corresponden, sin superar el máximo legal.

**8. La empresa MONTREAL, S.L. comunica a tu amigo Ismael García la finalización de su contrato de trabajo de interinidad el día 18 de abril de 2014 y le pide que firme el finiquito que asciende a un total de 845 €.**

**Ayúdale a calcular su finiquito sabiendo que lleva en la empresa desde el 20 de septiembre de 2013, cobra 820 € mensuales y tiene 2 pagas extraordinarias de devengo semestral de 700 €. Si está de acuerdo con la cantidad, ¿debe firmar el finiquito? ¿Y si no está conforme con el despido?**

**1. Cálculo de los devengos por los días trabajados en el mes de abril:**

$$x = \frac{820 \times 18}{30} = 492 \text{ € por el salario del mes de abril}$$

**2. Liquidación de las pagas extras correspondientes:**

Las pagas extras tiene un devengo semestral y se calculan así:

- a. Paga extraordinaria de julio:** se devenga del 1 de enero al 30 de junio del presente año, luego se cobraría completa si se hubiera trabajado todo ese tiempo.

En este caso le corresponde la parte proporcional desde el 1 de enero hasta el 18 de abril, lo que hace un total de 108 días (31 enero + 28 febrero + 31 marzo + 18 abril). A través de una regla de tres se calcula su importe de la siguiente manera:

Por 365 días trabajados..... 700 €

Por 108 días trabajados..... x

$$x = \frac{(108 \text{ días} \times 700 \text{ €})}{365 \text{ días}} = 207,12 \text{ € de paga de junio}$$

**b. Paga extra de Navidad:** esta paga se devenga desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

No le corresponde ninguna cantidad porque le han despedido el 18 de abril y no ha trabajado ningún día en ese período. Se supone que el año anterior le darían su paga correspondiente en navidad.

### 3. Liquidación de las vacaciones no disfrutadas:

Lo primero que se debe hacer es calcular los días a liquidar:

Por 365 días trabajados ..... 30 días de vacaciones

Por 108 días trabajados ..... x

$$x = \frac{(108 \text{ días} \times 30 \text{ días})}{365 \text{ días}} = 8,88 \text{ días de vacaciones}$$

Para calcular el importe de las vacaciones, se tiene en cuenta que durante las mismas se paga el salario al trabajador:

Por 30 días de vacaciones ..... 820 €

Por 8,88 días de vacaciones ..... x

$$x = \frac{(8,88 \text{ días} \times 820 \text{ €})}{30 \text{ días}} = 242,72 \text{ € por las vacaciones no disfrutadas}$$

Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato, es decir, tienen realmente su propia base de cotización y pueden dar lugar a que se cotice por encima de la base mensual máxima vigente (art. 109.1 LGSS).

### 4. Indemnización.

Al ser un contrato de interinidad la empresa no está obligada a indemnizar al trabajador, aunque si se abona sería considerada una mejora para el empleado.

**Luego el total del finiquito sería:**

Salario pendiente del mes en curso .....	492,00 €
Vacaciones no disfrutadas.....	207,12 €
Parte proporcional de paga de julio .....	242,72 €
<b>TOTAL.....</b>	<b>941,84 €</b>

No debería firmar el finiquito porque le corresponde una cantidad superior a la que le ofrece.

Si no está conforme con el despido debe presentar una demanda en el Juzgado de lo Social, que debe ir precedida de una papeleta de mediación y conciliación en el SMAC.

**ACTIVIDADES FINALES-PÁG. 87**

**9. Después de llevar 10 años trabajando en una empresa, tu jefe te despide verbalmente, alegando que has faltado injustificadamente al trabajo durante varios días.**

- **Explica de qué tipo de despido se trata.**

Se trata de un despido disciplinario

- **¿Ha respetado las formalidades exigidas en este tipo de despido?**

No, el empresario debe comunicar el despido por escrito al trabajador, indicando detalladamente los hechos que motivan el despido y las fechas en que se produjeron y el día a partir del cual tendrá efecto.

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.

- **¿Qué debes hacer si no estás conforme con el despido? ¿En qué plazo?**

Si no estás conforme con el despido debes impugnarlo ante el Juzgado de lo Social en el plazo de 20 días, habiendo presentado previamente papeleta de conciliación o solicitud de mediación en el SMAC.

- **¿Tienes derecho a cobrar indemnización si el juez califica el despido como procedente?**

No se tiene derecho a cobrar indemnización si el despido es procedente.

- **Si el juez califica el despido como improcedente ¿qué dos posibilidades se abren?**

El trabajador puede recibir una indemnización o ser readmitido en su puesto de trabajo.

- **¿A quién corresponde el derecho de opción?**

Al empresario, salvo el caso en que el trabajador despedido sea un representante legal.

- **¿Qué indemnización le correspondería?**

Como se trataría de un trabajador con contrato indefinido anterior al 12/02/2012, la indemnización correspondiente a un despido improcedente se calcula de la siguiente manera (según D.T. 5.ª Ley 3/2012):

A. En primer lugar, se calcularía la indemnización que le correspondería hasta el día 11 de febrero de 2012, a razón de 45 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año.



B. En segundo lugar, se calcularía la indemnización que le correspondería desde el día 12 de febrero de 2012, hasta la fecha del despido a razón de 33 días de salario por año trabajado prorrateándose por meses los periodos inferiores al año.

Para calcular la cuantía de la indemnización total que le correspondería por los dos periodos habría que sumar las dos cantidades: A+B

A continuación comprobaríamos que esta cantidad no sobrepasa los límites legales:

La nueva normativa establece que la indemnización máxima es de 720 días, salvo que la indemnización que corresponda por el periodo anterior al 12 de febrero sea mayor, en cuyo caso cobrará esa cantidad sin que supere el máximo de 42 mensualidades (1 260 días).

**10. Entra en la página web del poder judicial y busca una presentación y un DVD sobre el tema «educando en justicia» donde se muestra el funcionamiento del sistema judicial español: <www.poderjudicial.es>; <www.mjusticia.gob.es>.**

El alumno debe entrar en estas páginas para detallar y completar los principales aspectos estudiados en el tema. En ellas se comenta la existencia del programa “Educando en Justicia” que es muy interesante y plantea la simulación de un juicio, con la posibilidad de solicitar la presencia de un magistrado del Tribunal Superior de Justicia de la comunidad correspondiente. Se ofrecen también documentos de apoyo para el alumno y para el profesor.

## PRÁCTICA PROFESIONAL-PÁG. 88

**1. ¿De qué tipo de despido se trata el de los albañiles? ¿Qué formalidades se deben observar antes de proceder a los despidos? ¿Qué te parece la indemnización que ofrecen?**

- Se trata de un despido colectivo porque afecta a más de 10 trabajadores en una empresa con 100 trabajadores. Se basa en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Según el Estatuto de los 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 ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.
  - Técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
  - 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.
  - De producción: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de estas causas y justificar que las medidas tomadas contribuyen a mejorar su situación o a prevenir una evolución negativa.

- Se debe notificar por escrito al trabajador, expresando la causa del despido, con un plazo de preaviso de 15 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 también una licencia de 6 horas semanales durante el periodo de preaviso, con el objeto de que pueda buscar otro trabajo.

- El incumplimiento de alguno de estos requisitos, salvo el plazo de preaviso, que puede indemnizarse y el error excusable en el cálculo de la indemnización, origina la nulidad del despido.
- La indemnización está por debajo de la establecida legalmente de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades, por tanto, no debería aceptarse.

**2. Francisco, que está soltero, decide aceptar la propuesta. ¿Cuántos días tiene para venir a ver a su familia? ¿Quién pagará los viajes?**

Tiene derecho a que le den libres cuatro días laborables por cada tres meses de desplazamiento, pagándole la empresa los gastos de los viajes.

**3. Sin embargo Manuel, que acaba de tener un niño, no desea marcharse. ¿Puede obligarle el empresario? ¿Podría solicitar la extinción del contrato de trabajo y que le indemnizaran? ¿Podría pedir una excedencia? ¿Durante cuánto tiempo?**

El empresario podría obligarle siempre que existieran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideran 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.

La decisión de traslado debe ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión del traslado Manuel tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato de trabajo, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

Manuel también puede aceptar el traslado e impugnar la decisión empresarial ante el juzgado de lo social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este caso, reconocerá el derecho de Manuel a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Manuel podría pedir excedencia por cuidado de hijos hasta que su hijo cumpliera tres años, si tiene una antigüedad en la empresa de, al menos, un año.

**4. ¿Es legal el despido de Jorge?**

El despido de Jorge es legal porque el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores contempla la posibilidad de despedir a los trabajadores por causas objetivas cuando no se adapten a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables, el empresario haya ofrecido al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones realizadas y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación.

**5. ¿Puede despedir a Vicente antes de la celebración del juicio?**

No puede despedir a Vicente antes de la celebración del juicio, debería suspender el contrato de trabajo, ya que el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores establece en su apartado g) que el contrato de trabajo podrá suspenderse cuando exista privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

**6. ¿Debe aceptar Pedro la decisión del empresario?**

Debe aceptar si se tienen en cuenta los requisitos establecidos en el artículo 39 del ET, que establece que la movilidad funcional para la realización de funciones de inferior categoría debe estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del proceso de producción y se efectuará sin menoscabo de su dignidad y de su formación y promoción profesional, manteniéndose por el tiempo imprescindible para la superación de la situación.

**7. ¿Qué debe hacer Luisa? Rellena la papeleta de conciliación, según el modelo que te proponemos en esta unidad. ¿Qué tipo de despido alegará la empresa? Suponiendo que el juez declarara el despido improcedente ¿A quién le corresponde tomar la decisión entre readmisión o indemnización? Calcula el importe de la indemnización que le correspondería.**

Luisa debe impugnar el despido ante el Juzgado de lo Social, previa presentación de la papeleta de conciliación ante el SMAC.

**1.- Datos del demandante:**

NIF / NIE	32147899-A	Apellido 1	García	Apellido 2	Hernando	Nombre	Luisa	
CP	28911	Localidad	Leganés	Dirección	Calle Arroyo	N.º	3	
Teléfono fijo	91 589 65 21	Teléfono móvil	678 526 336					
Grupo profesional	Contable	Fecha de antigüedad en la empresa	15/04/1992					
Salario bruto	1800 €/mes	Con inclusión de prorrata de pagas extras	No (2 al año)		Otras remuneraciones			
¿El trabajador es representante legal o sindical de los trabajadores o lo ha sido en el año inmediatamente anterior?							<div>Sí</div> <div>X</div>	<div>No</div>

**2.- Datos del demandado(s):**

Apellido 1	Apellido 2		
Nombre / Razón social	CONSTRUMET, S. L.		
Dirección	CP	Localidad	Teléfono
Calle Infanta Mercedes n.º 4	28020	Madrid	91 456 85 22

**3.- Datos de la solicitud:**

Motivo:	Concepto	Despido		
	Otros conceptos			
En caso de despido:	Fecha de efectividad	30/06/13	Forma	Verbal X Por escrito
En caso de solicitud por cantidad:	Cantidad total reclamada			
En caso de reclamación de otros derechos (indicad cuales)				

**4.- Enumeración clara y concreta de los HECHOS en los que basa su pretensión:**

El día 30 de junio de 2013 el jefe de mi empresa me despidió alegando que llevaba la contabilidad de otros clientes en el tiempo de trabajo.

Por todo lo expuesto, solicito al Servicio de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC) de Madrid, que teniendo por presentado el presente escrito con sus copias correspondientes, lo admita y, en su virtud se sirva señalar día y hora citando al interesado (s) para la celebración del preceptivo INTENTO DE CONCILIACIÓN con el demandado (s), previo a la vía judicial laboral,

En Madrid, a 3 de Julio de 2013

FIRMA

La empresa alegará que se trata de un despido disciplinario basado en la transgresión de la buena fe contractual.

Si el juez declara el despido improcedente, Luisa debe optar entre la readmisión o la indemnización, por ser miembro del comité de empresa.

Cálculo del importe de la indemnización que le corresponde:

1. Calculamos el Salario diario a efectos de indemnización:

$$\frac{(1\,800 \times 12) + (1\,800 \times 2)}{365} = 69,04 \text{ € cobra diariamente.}$$

2. Calculamos la indemnización correspondiente a un despido improcedente de un trabajador indefinido: Como se trata de un trabajador con contrato indefinido anterior al 12/02/2012, la indemnización correspondiente a un despido improcedente se calcula de la siguiente manera (según D.T. 5.ª Ley 3/2012):

A. En primer lugar, se calcula la indemnización que le corresponde desde el 15 de abril de 1992 hasta el día 11 de febrero de 2012:

Para ello, primero calculamos los días que han transcurrido desde el 15 de abril de 1992 hasta el 11 de febrero de 2012. En total, han transcurrido 19 años y 10 meses (se prorratan por meses los periodos inferiores al año).

Luego tendrá derecho a:  $45 \text{ días} \times [19 + (\frac{10}{12})]$  años trabajados =  $855 + 37,5 \text{ días} = 892,5 \text{ días}$  de indemnización.

Ahora multiplicamos el salario diario por el número de días, y en total le corresponderá una indemnización de:

$$69,04 \text{ €} \times 892,5 \text{ días} = 61\,618,20 \text{ €}$$

B. En segundo lugar, calculamos la indemnización que le correspondería desde el día 12 de febrero de 2012 hasta el 30 de junio de 2013.

Prorrateando por meses los periodos inferiores al año, desde el 12 de febrero hasta el 30 de junio de 2013, han transcurrido 1 año, 4 meses y unos días (5 meses).

Total días de indemnización:  $33 \text{ días} \times (1 + \frac{5}{12})$  años trabajados =  $46,75 \text{ días}$

Ahora multiplicamos el salario diario por el número de días de indemnización, y en total le corresponderá una indemnización de:

$$69,04 \text{ €} \times 46,75 \text{ días} = 3\,227,62 \text{ €}$$

Para calcular la cuantía de la indemnización total que le correspondería por los dos periodos habría que sumar las dos cantidades:

$$A + B = 61\,618,20 \text{ €} + 3\,227,62 \text{ €} = 64\,845,82 \text{ €}$$

3. Ahora tenemos que comprobar que esa cantidad no supera los topes legales establecidos, de la siguiente manera:

La nueva normativa establece que la indemnización máxima es de 720 días

$$(69,04 \text{ €} \times 720 \text{ días} = 49\,708,80 \text{ €}),$$

Salvo que la indemnización que corresponda por el periodo anterior al 12 de febrero sea mayor, en cuyo caso cobrará esa cantidad sin que supere el máximo de 42 mensualidades (1 260 días).

Luego cobrará 61 618,20 €, que es la cantidad que le corresponde por el periodo anterior al 12 de febrero sin superar las 42 mensualidades ( $1\,260 \times 69,04 \text{ €} = 86\,990,40 \text{ €}$ ).

A esta cantidad habría que sumarle los salarios de tramitación, desde la fecha del despido hasta la fecha del juicio.

Si Luisa optara por la readmisión en lugar de por la indemnización, la empresa tendría que pagarle solamente los salarios de tramitación.

**8. ¿Cómo calificará el juez el despido de María?**

Nulo, ya que María tiene derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante el tiempo que se mantenga en el ejercicio de cargo público representativo, según establece el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores en su apartado f).

**9. ¿Es posible suspender de sueldo a un trabajador?**

Es posible, si la medida va acompañada de la suspensión de empleo y si dicha penalización se establece previamente en el convenio colectivo para la sanción de determinadas faltas.

**10. ¿Puede negarse el jefe a readmitir a Juan?**

El jefe no puede negarse a readmitir a Juan, ya que, al tratarse de una excedencia por motivos familiares, el trabajador tiene derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el primer año, o durante 15 meses, o 18 meses en el caso de que Juan tuviese una familia numerosa, o esta fuese de categoría especial.

**EVALÚA TUS CONOCIMIENTOS-PÁG. 89**

**1. En un despido por causas objetivas:**

a) La empresa debe dar la carta de despido al trabajador con 15 días de antelación.

**2. En un despido disciplinario:**

c) No tienes derecho a indemnización.

**3. La demanda por despido:**

b) Debe presentarse después de haber fallado la conciliación previa.

**4. El despido improcedente significa:**

b) Que el empresario debe indemnizar al trabajador o readmitirle.

**5. No se reserva el puesto de trabajo cuando la causa de la suspensión sea:**

c) La excedencia voluntaria.

**6. Cuando el trabajador tiene que desplazarse a otro centro de trabajo:**

d) Tiene derecho a un permiso de 4 días por cada mes de desplazamiento.