



1. Modificación del contrato de trabajo

Las modificaciones que introducen las empresas en los contratos de trabajo son la movilidad funcional, la movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1.1. Movilidad funcional

La **movilidad funcional** es la **modificación unilateral**, por parte de la empresa, de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora de manera habitual.

La movilidad funcional debe respetar la cualificación académica o profesional necesaria para ejercer el trabajo, así como la dignidad de la persona trabajadora [Tabla 5.1].

| | | |
|-------------------------------------|--|---|
| Dentro del grupo profesional | Se deben respetar los derechos fundamentales de la persona trabajadora. | La persona trabajadora percibe la retribución correspondiente a sus nuevas funciones, quedando, en todo caso, garantizada la remuneración que venía percibiendo. No se exige causa alguna a la empresa y no existe límite de tiempo. |
| Fuera del grupo profesional | <ul style="list-style-type: none"> Se debe justificar por razones técnicas u organizativas. La empresa solo puede mantener a la persona trabajadora desempeñando las nuevas funciones durante el tiempo imprescindible. Los representantes de la persona trabajadora deben ser informados de la movilidad y de sus causas. | Movilidad funcional descendente <ul style="list-style-type: none"> Se encomiendan funciones inferiores a las del grupo profesional correspondiente, manteniéndose la adscripción a este. Se mantiene el salario de origen. |
| | | Movilidad funcional ascendente <ul style="list-style-type: none"> Se encomiendan funciones superiores a las del grupo profesional. La persona trabajadora tiene derecho a: <ul style="list-style-type: none"> Percibir el salario correspondiente a las funciones superiores mientras dure la situación. Reclamar que se cubra el puesto vacante al que pertenecen las funciones que desempeña cuando las funciones las realice por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años. |

Tabla 5.1. Movilidad funcional.

1.2. Movilidad geográfica

La **movilidad geográfica** consiste en el traslado **definitivo** o el desplazamiento **temporal** de la persona trabajadora a un centro de trabajo situado en **otra localidad**.

El concepto de movilidad geográfica implica un **cambio de residencia**. Se debe justificar por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas [Tabla 5.2].

ABC VOCABULARIO

Grupo profesional. Agrupación de las personas trabajadoras en función de sus aptitudes profesionales, su formación y el contenido general de su trabajo.

! IMPORTANTE

Aquellas personas trabajadoras cuyo contrato prevé la **movilidad** no se encuadran en estos supuestos: la movilidad ya consta en su contrato.

| | | |
|--------------------------------|---|---|
| Desplazamiento temporal | Se destina temporalmente a la persona trabajadora a un centro de trabajo de la misma empresa situado en otra localidad, durante un tiempo que no puede exceder de doce meses en un periodo de tres años. | <ul style="list-style-type: none"> Conserva las funciones y el salario. Cobra dietas y gastos de viaje. Podrá disfrutar de una estancia de cuatro días en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento. Debe ser notificado con cinco días de antelación, como mínimo, si el desplazamiento excede de tres meses. Si no excede de tres meses, se notificará con una antelación suficiente a su efectividad. |
| Traslado definitivo | <ul style="list-style-type: none"> La persona trabajadora es destinada con carácter permanente a un centro de trabajo de la misma empresa situado en otro lugar. También se produce cuando el desplazamiento excede de doce meses en un periodo de tres años. Puede ser individual o colectivo. | Individual <ul style="list-style-type: none"> Se notifica con 30 días de antelación. La persona trabajadora puede optar entre: <ul style="list-style-type: none"> Aceptar el traslado (se cobran los gastos de traslado). Extinguir el contrato y cobrar una indemnización equivalente a 20 días de salario por cada año trabajado, con un tope de doce mensualidades. Reclamar en el juzgado de lo social. |
| | | Colectivo <ul style="list-style-type: none"> Afecta a un grupo de personas trabajadoras [Tabla 5.4]. Se debe abrir un periodo de consultas de no más de 15 días con los representantes de las personas trabajadoras y notificar a estas el traslado con 30 días de antelación. |

Tabla 5.2. Movilidad geográfica.

1.3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Se consideran **modificaciones sustanciales** de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afectan a la jornada laboral, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración, la cuantía salarial, el sistema de trabajo y rendimiento, y las funciones, cuando el cambio de estas excede los límites de la movilidad funcional, etc.

Deben existir **razones probadas** de carácter económico, técnico, organizativo o productivo para que la empresa pueda hacer estos cambios sustanciales en el contrato. Las modificaciones pueden ser individuales o colectivas [Tabla 5.3].

| Individuales | Colectivas |
|---|---|
| <p>Afectan a una o a varias personas trabajadoras, sin llegar a ser colectivas. La empresa puede modificar las siguientes materias: horario, jornada, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, cuantía salarial y funciones.</p> <p>Cuando la modificación de estas excede los límites de la movilidad funcional, la persona trabajadora puede optar entre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aceptar las nuevas condiciones. - Extinguir el contrato y cobrar una indemnización equivalente a 20 días de salario por cada año trabajado, con un tope de nueve mensualidades. - Reclamar en el Juzgado de lo Social. | <ul style="list-style-type: none"> • Deben afectar a un grupo de personas trabajadoras (Tabla 5.4). • La empresa, antes de plantear una modificación colectiva, debe abrir un periodo de consultas no superior a quince días con los representantes de las personas trabajadoras. • Si no se llega a un acuerdo, la empresa tomará una decisión, que se hará efectiva transcurridos siete días desde su comunicación. • Las personas trabajadoras pueden recurrir dicha decisión en conflicto colectivo o de manera individual. |

Tabla 5.3. Número de personas afectadas en un traslado y en modificaciones colectivas.

| Plantilla | Número |
|-----------------|--------------|
| Menos de 100 | Mínimo: 10 |
| Entre 100 y 300 | Mínimo: 10 % |
| De 301 o más | Mínimo: 30 |

Tabla 5.4. Número de personas afectadas en un traslado y en un despido colectivo.



CASO PRÁCTICO 1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Patricia trabaja como mecánica en un taller de automoción en Barcelona. La semana pasada, la empresa le comunicó por carta que, en un plazo de quince días, su jornada pasaría de 40 a 25 horas a la semana [distribuidas en 5 horas diarias, en turno de mañana, de lunes a viernes] por necesidades organizativas. En el escrito le anunciaban también que, como consecuencia de esa reducción de jornada, su salario disminuiría proporcionalmente.

Explica las posibilidades que tiene la trabajadora ante el cambio de jornada que quiere imponerle la empresa.

Solución:

Patricia puede elegir una de estas tres opciones:

- Aceptar las nuevas condiciones de su jornada laboral.
- Extinguir el contrato cobrando una indemnización de 20 días de salario por cada año trabajado con un tope de nueve mensualidades.
- Reclamar en el juzgado de lo social.



ACTIVIDADES

1. Jorge Sánchez trabaja de peluquero en un centro de estética situado en Madrid. El día 8 de abril, por la mañana, su jefe, que es dueño de otro centro en Segovia, lo llamó y le comunicó verbalmente que debe incorporarse al centro de trabajo de esta ciudad para cubrir un puesto vacante. Al preguntar por la duración de su estancia, fue informado de que el desplazamiento sería por tres meses.

- ¿Qué tipo de movilidad se le ha aplicado a Jorge?
- Explica las consecuencias que tiene para él el hecho de que su movilidad sea un desplazamiento.

c) ¿Está obligado Jorge Sánchez a desplazarse al nuevo centro de trabajo para cubrir la vacante?

d) Y si no quisiera trasladarse al nuevo centro de trabajo ¿qué ocurriría?

e) Comprueba en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores si la desobediencia de la persona trabajadora puede ser causa de despido.

Puedes consultar esta norma en el Estatuto de los Trabajadores en el siguiente enlace:

- <https://bit.ly/2MK66Xy>

2. S

S
p
y

Las ca
de los

Acu

Caus
en e

Inca

Naci
de m
el em
adop
de ac

Priva
de la

Susp
y sue
discip

Fuerz

Huelg

Per
víctim
de gén

Causa
técnica
o prod

Mecar

Tabla 5.5.

2. Suspensión del contrato de trabajo

5
UNIDAD

Se entiende por **suspensión** del contrato la **interrupción** durante un tiempo de la prestación laboral sin que se extinga el contrato firmado por la persona trabajadora y la empresa.

Las causas que pueden provocar una suspensión del contrato están recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y son las que se indican a continuación, en la Tabla 5.5.

| Causas | Concepto | Efectos |
|--|--|---|
| Acuerdo entre las partes | La empresa y la persona trabajadora deciden interrumpir temporalmente la prestación laboral. | La empresa no paga el salario y la persona trabajadora no realiza la prestación laboral. Las partes pactan la reserva o no del puesto de trabajo y la duración de la suspensión. |
| Causas consignadas en el contrato | Las partes pactan al inicio del contrato las circunstancias que pueden originar la suspensión, que serán válidas si no son contrarias a la ley. | La empresa no paga el salario y la persona trabajadora no realiza la prestación laboral. Las partes pactan si se reserva o no el puesto de trabajo y si el tiempo de suspensión computa o no para calcular la antigüedad. |
| Incapacidad temporal | Derivada de una enfermedad común o profesional o de un accidente común o de trabajo. | Se suspende la prestación laboral y salarial hasta el alta de la persona trabajadora, que tiene reservado su puesto de trabajo. Computa a efectos de antigüedad. |
| Nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y la lactancia, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento | Se engloban aquí todas las situaciones derivadas del hecho de ser padre o madre. | Se suspende la prestación laboral y salarial hasta la incorporación de la persona, que tiene reservado su puesto de trabajo. Computa para el cálculo de la antigüedad. |
| Privación de libertad de la persona trabajadora | Se suspende el contrato mientras no existe una sentencia condenatoria. | Una sentencia absolutoria obliga a la persona trabajadora a incorporarse a su puesto. Este tiempo computa a efectos de antigüedad. Si es condenatoria, la empresa puede rescindir el contrato. |
| Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias | La empresa puede suspender de empleo y sueldo a la persona si incumple sus obligaciones laborales establecidas en el régimen disciplinario de la empresa. | La duración de la suspensión depende de la gravedad de la falta. Se reserva el puesto de trabajo y este periodo computa para calcular la antigüedad. |
| Fuerza mayor temporal | Tiene lugar cuando se produce un hecho extraordinario, normalmente, un fenómeno de la naturaleza, que impide la prestación laboral. | Debe ser constatada por la autoridad laboral en un expediente tramitado al efecto. Las personas trabajadoras tienen reservado su puesto de trabajo y el tiempo de suspensión computa a efectos de antigüedad. |
| Huelga y cierre patronal | Son medidas que se adoptan cuando existen conflictos entre la empresa y la plantilla. El contrato se suspende en el desarrollo de estas acciones. | Las partes quedan liberadas de sus obligaciones durante la huelga o el cierre patronal. Las personas trabajadoras conservan su puesto de trabajo y este tiempo computa a efectos de antigüedad. |
| Persona trabajadora víctima de violencia de género | Si la persona trabajadora sufre esta condición, puede decidir por sí misma la suspensión de su contrato de trabajo. | Se puede suspender el contrato durante seis meses, prorrogables por decisión judicial, en períodos de tres meses, hasta un máximo de 18. |
| Causas económicas, técnicas, organizativas o productivas | La suspensión se produce por decisión de la empresa, cuando se origina una de las causas señaladas. | Se suspenden los contratos temporalmente y se cobra la prestación por desempleo si corresponde. |
| Mecanismo RED | Es una medida de flexibilidad que permitirá a las empresas solicitar la suspensión de contratos cuando se active por el Consejo de Ministros. Podrá tener modalidad cíclica o sectorial. | |

Tabla 5.5. Causas de suspensión del contrato de trabajo.

2.1. ¿Qué es la excedencia?

La excedencia permite suspender el contrato de trabajo durante un periodo de tiempo determinado cuando se dan las circunstancias adecuadas para solicitarla.

Si una persona trabajadora disfruta una excedencia, tiene derecho a volver a su puesto de trabajo al desaparecer la causa que motivó la suspensión del contrato en las mismas o similares condiciones que antes de la solicitud [Tabla 5.6].

| Clases | Motivos | Duración | Características | Ejemplos |
|------------------------------|--|--|---|--|
| Voluntaria | Necesidad de la persona trabajadora. | Desde cuatro meses hasta cinco años. | <ul style="list-style-type: none"> Requiere un año de antigüedad en la empresa. No se reserva el puesto de trabajo, pero se tiene derecho preferente a la incorporación. Se puede volver a solicitar una vez transcurridos cuatro años desde la anterior excedencia. No computa para el cálculo de la antigüedad. | Un técnico de sonido que trabaja de administrativo recibe una oferta de empleo para hacer una gira. Sigue una excedencia a la empresa. |
| Forzosa | Elección para un cargo público, representativo, que impide la asistencia al trabajo. | Durante el ejercicio del cargo público. | <ul style="list-style-type: none"> Se reserva el puesto de trabajo. Computa para calcular la antigüedad. | Una médica es elegida alcaldesa de una ciudad. Disfrutará una excedencia forzosa en su actividad sanitaria. |
| Cuidado de los hijos e hijas | Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente de un hijo o hija. | Tres años desde el nacimiento, la adopción o el acogimiento. | <ul style="list-style-type: none"> Se reserva el puesto de trabajo durante el primer año. En el segundo y el tercero, la reserva se refiere a un puesto del mismo grupo profesional. Computa a efectos de antigüedad. | Un padre solicita una excedencia de dos años para el cuidado de su hijo recién nacido. |
| Cuidado de un familiar | Familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse sin ayuda y que no desempeñe ninguna actividad retribuida. | Hasta dos años. | <ul style="list-style-type: none"> Se reserva el puesto de trabajo durante el primer año. En el segundo, la reserva se refiere a un puesto del mismo grupo profesional. Computa para el cálculo de la antigüedad. | Una persona trabajadora pide un año de excedencia para cuidar a su madre enferma. |

Tabla 5.6. Tipos de excedencias.

PONTE A PRUEBA 1. Excedencia por cuidado de hijos e hijas

David trabaja en un centro geriátrico desde hace tres años. Tiene un hijo de doce meses y quiere pedir una excedencia para cuidarlo. Quiere saber:

- Si le corresponde ese derecho.
- Cuál sería la duración máxima.

c) Cuál sería su retribución.

Para resolver esta actividad, puedes consultar el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores en el siguiente enlace del Boletín Oficial del Estado:

• <https://bit.ly/2MK66Xy>

ACTIVIDADES

2. Teresa trabaja desde hace un año como auxiliar en una clínica dental de otra ciudad. Acaba de recibir una oferta que mejoraría mucho sus condiciones laborales actuales y está pensando en solicitar una excedencia de un año.

- ¿Está obligada la empresa a conceder la excedencia?
- Tiene derecho Teresa a la reserva de su puesto?

- Comprueba en el enlace <https://bit.ly/2HcEbX3> quiénes son nuestros familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Indica quiénes son en tu familia.
- Pedro Jiménez y Alba Pérez son una pareja que desea adoptar un niño y pedir una excedencia. Indica si pueden solicitarla y de qué tipo.

3. Extinción del contrato de trabajo

5
UNIDAD



La **extinción** del contrato **pone fin** a la relación laboral de **manera definitiva**, por lo que desaparecen las obligaciones entre la empresa y la persona trabajadora.

Las causas de la extinción del contrato de trabajo pueden ser variadas, como refleja la Tabla 5.7.

| | |
|--|--|
| Por voluntad conjunta | <ul style="list-style-type: none">Mutuo acuerdo. La finalización de la relación laboral se decide entre la empresa y la persona trabajadora sin que ninguna de las partes la imponga unilateralmente. La persona trabajadora no tiene derecho a indemnización ni a la prestación por desempleo.Causas consignadas válidamente en el contrato.Expiración del tiempo pactado o realización de la obra o servicio objetos del contrato. Si el contrato tiene una duración superior a un año, la parte que quiera terminar la relación laboral está obligada a notificar a la otra parte la finalización del mismo con la antelación que marque el convenio y, si no dice nada, con quince días. |
| Por voluntad de la persona trabajadora | <ul style="list-style-type: none">Dimisión. Se debe comunicar a la empresa con el preaviso que señale el convenio, el contrato o la costumbre del lugar (generalmente, quince días). No necesita basarse en ninguna causa. Conviene dimitir por escrito. La persona trabajadora no tiene derecho a una indemnización ni a la prestación por desempleo, pero cobrará la liquidación por las cantidades correspondientes a su trabajo que no se le hayan abonado.Abandono. La persona trabajadora deja de realizar sus funciones con la intención de extinguir el contrato, sin preaviso. La empresa puede reclamarle daños y perjuicios en caso de que el abandono los haya provocado.Resolución por incumplimiento grave de la empresa. Algunos casos de incumplimiento grave son:<ul style="list-style-type: none">Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional de la persona trabajadora o en menoscabo de su dignidad.Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario.Otros incumplimientos graves de las obligaciones de la empresa, salvo los supuestos de fuerza mayor.La persona trabajadora tiene que solicitar la extinción de la relación laboral en el juzgado de lo social, salvo que esté sufriendo un grave daño patrimonial o profesional. En este último caso, puede comunicar a la empresa la extinción del contrato por voluntad propia. Tiene derecho a una indemnización equivalente a 33 días de salario por cada año trabajado con un límite de 24 mensualidades. |
| Por voluntad de la empresa | <ul style="list-style-type: none">Despido colectivo.Extinción por causas objetivas.Despido disciplinario por incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora.Extinción del contrato por fuerza mayor. |
| Por otras causas | <ul style="list-style-type: none">Muerte, incapacidad o jubilación de la persona trabajadora.Muerte, incapacidad o jubilación del empresario o empresaria, que deberá ir acompañada del cierre empresarial. La persona trabajadora tiene derecho a una indemnización equivalente a un mes de salario.Extinción de la personalidad jurídica de la empresa. La persona trabajadora tiene derecho a una indemnización equivalente a un mes de salario.Ser una trabajadora víctima de violencia de género. Esta condición debe acreditarse mediante una orden de protección a favor de la víctima expedida por el juzgado o mediante un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de tal condición. |

Tabla 5.7. Causas de extinción del contrato de trabajo.

CASO PRÁCTICO 2. Excedencia y extinción del contrato

Rosa trabaja como auxiliar en una farmacia desde hace cinco años y ha decidido solicitar una excedencia para descansar.

- ¿Está obligada a explicar el motivo de la excedencia?
- ¿Ante qué tipo de excedencia nos encontramos?
- Si Rosa no volviera, ¿qué tipo de extinción de contrato se produciría? ¿Cobraría la prestación por desempleo?
- Si, agotada la excedencia, la empresa no reincorpora a Rosa, ¿tendría derecho a cobrar la prestación por desempleo?

Solución:

- No es obligatorio, se puede añadir el motivo si se desea.
- Nos encontramos ante una excedencia voluntaria.
- Se trata de una extinción por voluntad de la trabajadora. No puede solicitar la prestación por desempleo.
- En este caso, la trabajadora estaría en una situación de baja forzosa con finalización de contrato y podría pedir la prestación por desempleo.

3.1. Extinción del contrato por voluntad de la empresa

La **empresa** puede dar por finalizada la relación laboral, con lo que cesarían las obligaciones de las partes, ajustándose a las causas que establece el Estatuto de los Trabajadores. Cuando es la empresa la que pone fin a dicha relación, se habla técnicamente de **despido**. Existen tres **tipos**: despido colectivo, extinción por causas objetivas y despido disciplinario.

A. Despido colectivo

El despido colectivo supone la extinción, por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, de los contratos de trabajo de un número determinado de las personas trabajadoras de la plantilla, como se indica en la Tabla 5.4. Las **causas** con las que una empresa puede justificar un despido colectivo se recogen en la Tabla 5.8.

| | | |
|---------------|---|--|
| Económicas | Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa por pérdidas actuales o previstas o por la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. (La referencia es tres trimestres consecutivos comparados con los mismos tres trimestres del año anterior). | Una empresa ha disminuido sus ventas durante tres trimestres seguidos, de modo que el nivel de ventas de estos tres trimestres es inferior al del mismo periodo del año anterior. Como consecuencia, no puede mantener contratada a toda su plantilla. |
| Técnicas | Cuando se producen cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción . | Una empresa de mecanizado sustituye tres tornos manuales por un centro de control numérico, lo que hace que necesite menos trabajadores. |
| Organizativas | Cuando se dan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, entre otros. | Una empresa con dos centros de trabajo, en Lugo y Orense, abre un centro más moderno en Vigo y cierra los otros dos. |
| Productivas | Cuando se originan cambios en la demandas de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. | Una empresa de fabricación de automóviles tiene que prescindir de parte de su personal porque el volumen de pedidos se ha reducido. |

Tabla 5.8. Causas del despido colectivo.

Para realizar un **despido colectivo** hay que seguir las **formalidades** expuestas en la Tabla 5.9.

| | |
|---------------------------------------|---|
| Negociación (periodo de consultas) | La empresa está obligada a abrir un periodo de negociación con los representantes de las personas trabajadoras con carácter previo a la formalización de los despidos. Por su parte, los representantes deben constituir una comisión negociadora antes del comienzo del periodo de consultas con la empresa. |
| Comunicación | La empresa debe comunicar a la autoridad laboral el inicio del ERE (siglas de expediente de regulación de empleo , instrumento utilizado para formalizar un despido colectivo) y su finalización. |
| Duración | La negociación no debe durar más de 30 días. |
| Fin de la negociación | Puede acabar con acuerdo o sin acuerdo; en este último caso, la empresa comunica su decisión a los representantes de las personas trabajadoras. |
| Indemnización | La empresa debe pagar a cada persona trabajadora afectada por el despido colectivo una indemnización de 20 días de salario por cada año de servicio, con un tope de doce mensualidades. |

Tabla 5.9. Procedimiento para realizar un despido colectivo.



CASO PRÁCTICO 3. Despido colectivo

El personal de una imprenta recibe una comunicación escrita de su empresa notificándoles la incoación de un ERE para reducir la plantilla por causas económicas. Los representantes de las personas trabajadoras consideran que no se dan las causas establecidas, porque solo se ha producido una reducción de ingresos durante dos trimestres del presente año.

¿Es posible realizar un despido colectivo por causas económicas?

Solución:

La disminución de los ingresos económicos debe producirse durante tres trimestres consecutivos, lo que no ha ocurrido en la empresa, siendo además necesario que la disminución se compare con los mismos tres trimestres del año anterior.

8. Extinción por causas objetivas

La empresa puede alegar esta causa de **extinción del contrato** cuando se producen determinadas **circunstancias que le ocasionan un perjuicio**, siempre que estas no se deban a comportamientos culpables de la persona trabajadora.

Las causas que pueden provocar un despido objetivo son las que se detallan en la Tabla 5.10.

| | | |
|--|---|---|
| Ineptitud conocida o sobrevenida | Supone la pérdida de capacidad para realizar el trabajo y debe ocurrir con posterioridad a la colocación efectiva de la persona trabajadora en la empresa. Si esta conoce la ineptitud de aquella durante el periodo de prueba, no la puede alegar con posterioridad como causa de extinción. | Un trabajador extranjero no renueva su tarjeta de trabajo porque se le ha pasado el plazo para hacer los trámites y no puede seguir ejerciendo su trabajo. |
| Falta de adaptación a las modificaciones técnicas | Se produce cuando no se adapte a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo en el plazo de dos meses, habiendo recibido la formación necesaria. | Una empresa cambia el programa informático para llevar la contabilidad y el administrativo encargado de esta tarea no es capaz de manejarlo. |
| Amortización de puestos de trabajo | La empresa extingue los contratos de las personas trabajadoras por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que afecte a un número de personas inferior a las de un despido colectivo. | Una tienda de electrodomésticos tiene empleados a cinco vendedores y prescinde de dos de ellos por una disminución significativa de las ventas. |
| Insuficiencia de consignación presupuestaria | Cuando entidades sin ánimo de lucro contraten a personas con carácter indefinido con fondos de la Administración Pública y estos se supriman, se pueden extinguir estos contratos. | Un trabajador fue contratado por una ONG con la subvención concedida por el Ayuntamiento para asesorar a mujeres víctimas de violencia de género. Al año siguiente, la subvención no fue aprobada y el empleado vio rescindido su contrato. |

Tabla 5.10. Causas objetivas de extinción del contrato.

Para **extinguir** un contrato por causas objetivas, la empresa procederá así [Tabla 5.11]:

| | |
|----------------------|--|
| Comunicación | Se hace por escrito, señalando los hechos que motivan la extinción. |
| Indemnización | 20 días de salario por año, con un límite de doce mensualidades. |
| Preaviso | Se hace con quince días de antelación a la fecha de efecto del despido. |
| Licencia | Se concede a la persona trabajadora seis horas libres y retribuidas a la semana para la búsqueda de un nuevo empleo. |

Tabla 5.11. Procedimiento para extinguir un contrato por causas objetivas.



¿SABÍAS QUE...?

La extinción del contrato por fuerza mayor requiere que la causa haya sido comprobada por la autoridad laboral.

La resolución de la autoridad laboral se dictará 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.

Corresponde a la empresa la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La empresa deberá comunicar dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un tope de 12 mensualidades.



CASO PRÁCTICO 4. Despido por ineptitud de la persona trabajadora

A una conductora de autobuses con una antigüedad de dos años en la empresa, la Jefatura de Tráfico le ha retirado el permiso de circulación, cuando estaba disfrutando de sus vacaciones por conducir de forma temeraria bajo los efectos de alcohol, declarando la invalidez de dicho permiso. La empresa le comunica a la trabajadora la extinción del contrato por pérdida de capacidad para realizar sus funciones.

- a) ¿La empresa puede despedirla por causas objetivas?
- b) ¿Con cuánta antelación debe darle el preaviso?
- c) ¿Qué indemnización le corresponde a la conductora?

Solución:

- a) Sí, por la pérdida de capacidad para realizar el trabajo.
- b) Quince días antes de la fecha de efecto del despido.
- c) Le corresponde una cantidad equivalente a 20 días de salario por cada año de servicio.

C. Despido disciplinario

Consiste en la extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral de la empresa debido a un **incumplimiento grave y culpable** de la persona trabajadora.

La empresa debe notificar a la persona trabajadora el despido **por escrito**, indicando los motivos (Tabla 5.12) y la fecha de efecto del mismo y sin necesidad de un preaviso.

| Motivos de un despido disciplinario | Ejemplos |
|--|---|
| Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo o de puntualidad. | Un empleado falta durante toda una semana al trabajo y el convenio colectivo considera este hecho falta muy grave. |
| La indisciplina o desobediencia en el trabajo. | Una comercial de una zapatería se niega a ayudar a los clientes a probarse los zapatos. |
| Las ofensas verbales o físicas al empresario o empresaria, al personal de la empresa o a los familiares que vivan con ellos. | Una empleada insulta a un compañero en su puesto de trabajo, con la intención de que el resto de la plantilla se entere de la ofensa. |
| La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño. | Una taquillera de un teatro se queda con dinero de la venta de las entradas. |
| La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado. | Un trabajador de una empresa de muebles fabrica una media de ocho sillas diarias y, para protestar por la política de la empresa, reduce la producción a seis sillas por día. |
| La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. | Un conductor de autobuses acude ebrio al trabajo con frecuencia. |
| El acoso por razón de origen racial o étnico, por motivos religiosos, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o empresaria o a las personas trabajadoras. | Una jefa de equipo encomienda siempre el peor trabajo a un empleado por ser originario de un país africano. |

Tabla 5.12. Causas del despido disciplinario.

PONTE A PRUEBA 2. Extinción del contrato en el periodo de prueba

Una persona trabajadora está en el periodo de prueba establecido en el contrato y la empresa le comunica, sin previo aviso, la extinción del mismo por no superar el periodo de prueba.

Analiza si esta es una causa de extinción de contrato.

Para resolver esta cuestión, puedes consultar el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores en la esta página web del Boletín Oficial del Estado en el siguiente enlace:

• <https://bit.ly/2MK66Xy>

CASO PRÁCTICO 5. Extinción del contrato por causas objetivas

El 12 de noviembre, Luis recibe una carta de despido en la que se le comunica la extinción de su contrato por la amortización de su puesto de trabajo por causas productivas, el volumen de pedidos se ha reducido un 40 %, y el cese será efectivo el 30 de noviembre. Responde a las siguientes cuestiones:

- ¿Qué tipo de despido se le ha aplicado al trabajador?
- ¿Ha cumplido la empresa sus obligaciones en cuanto a la forma de realizarlo?
- ¿Tiene derecho el trabajador a una reducción de la jornada semanal durante el periodo de preaviso?

Solución:

- La empresa ha realizado una extinción por causas objetivas basada en la amortización de un puesto de trabajo por

causas productivas, lo que está permitido por el Estatuto de los Trabajadores.

- El despido se le ha notificado al trabajador por medio de un documento escrito en el que se indica la causa y la fecha de efecto del cese, que se ha comunicado con más de quince días de antelación, por lo que la empresa ha cumplido las formalidades establecidas para proceder al despido. Además, debe poner a disposición del trabajador una indemnización de 20 días de salario por cada año de servicio, prorrateando por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un tope de doce mensualidades.
- La empresa debe conceder un permiso de seis horas libres a la semana al empleado, hasta que el despido sea efectivo, para que pueda buscar otro empleo durante ese tiempo.

3.2. Reclamación y efectos del despido

Cuando una persona trabajadora es despedida, puede **reclamar contra la decisión de la empresa** si considera que no existe una causa que la justifique o no se han conseguido las formalidades necesarias. El proceso será el siguiente [Fig. 5.1]:

- 1. Conciliación administrativa.** La persona trabajadora ha de interponer una reclamación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, que citará a las partes. El acto de conciliación puede finalizar con acuerdo o sin acuerdo. En este último caso, se abre la vía judicial para que la persona trabajadora pueda reclamar judicialmente.
- 2. Proceso ante el juzgado de lo social.** El plazo para presentar la demanda es de 20 días hábiles, contados desde aquel en que el despido es efectivo. Una vez pasado el plazo, la persona trabajadora pierde el derecho a reclamar. El juez dictará una sentencia que calificará el despido de procedente, improcedente o nulo, calificación que tiene unas consecuencias diferentes para cada una de las partes (Tabla 5.13).

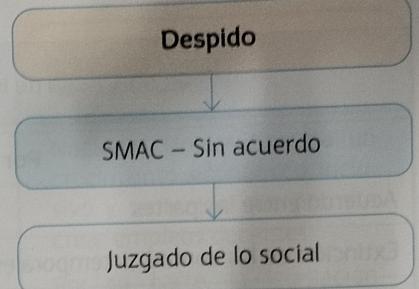


Fig. 5.1. Proceso para recurrir el despido.

| Calificación | Causas | Efectos |
|--------------|---|---|
| Procedente | <ul style="list-style-type: none"> • Han sido probadas las causas alegadas por la empresa. • El despido ha cumplido las formalidades legales: entrega de la carta a la persona trabajadora citando los hechos que lo han originado y la fecha de efecto del cese. | <ul style="list-style-type: none"> • Despido disciplinario. No se tiene derecho a indemnización. • Despido colectivo u objetivo. Las personas trabajadoras cobrarán 20 días de salario por cada año trabajado con un tope de doce mensualidades. |
| Improcedente | <ul style="list-style-type: none"> • No han sido probadas las causas alegadas por la empresa. • No se ha cumplido el procedimiento para la tramitación del despido objetivo o disciplinario. |  <p>La empresa puede optar, en un plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, entre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La readmisión de la persona trabajadora, abonando los salarios de tramitación. • El pago de una indemnización de 33 días de salario por año, con un máximo de 24 mensualidades y prorrateándose por meses las fracciones inferiores a un año. • La elección entre readmisión o indemnización corresponde a la persona trabajadora despedida si esta es representante legal de la plantilla. |
| Nulo | <ul style="list-style-type: none"> • Violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora. • Despido de mujeres víctimas de violencia de género. • Despido de personas trabajadoras durante el periodo de nacimiento y cuidado del menor o la menor. • Despido de personas trabajadoras en los doce meses siguientes a la suspensión de su contrato por nacimiento, adopción o acogimiento; por cuidado de hijo o hija o por excedencia para el cuidado de familiares. • Despido colectivo ejecutado en fraude de ley: no se realiza el periodo de consultas, no se entrega la documentación obligatoria, no se respeta el procedimiento previsto o no se respeta la prioridad de permanencia de las personas trabajadoras en la empresa. | <p>Readmisión obligatoria de la persona trabajadora y abono de los salarios de tramitación.</p>  |

Tabla 5.13. Causas y efectos de la calificación del despido.



CASO PRÁCTICO 6. Despido improcedente

La empresa en la que trabaja Benita le ha comunicado verbalmente la extinción del contrato por faltas de puntualidad.

- ¿Ha respetado la empresa los requisitos establecidos para proceder a un despido?
- ¿Qué trascendencia tiene el hecho de que la empresa no cumpla dichos requisitos?
- ¿Tiene derecho Benita a una indemnización?

Solución:

- No, la comunicación debería haberse hecho por escrito.
- Que el despido sea declarado nulo.
- Si la empresa opta por la indemnización, la trabajadora recibirá una indemnización de 33 días de salario por año de servicio con un tope de 24 mensualidades.

A continuación, en la Tabla 5.14, se resumen las indemnizaciones legales por extinción de contrato de trabajo:

| Causa de indemnización | Días de salario por año de servicio ^{1,3} | Máximo de mensualidades |
|---|--|-------------------------|
| Por voluntad conjunta de la empresa y la persona trabajadora | | |
| Acuerdo entre las partes | Sin indemnización | |
| Extinción de los contratos temporales, excepto formativos y de sustitución. | 12 días ⁴ | No hay |
| Extinción del contrato de sustitución | No hay | No hay |
| Por otras causas | | |
| Muerte, incapacidad o jubilación del empresario o empresaria | Un mes ² | No hay |
| Extinción de la personalidad jurídica de la empresa | 20 | 12 |
| Personas trabajadoras víctimas de violencia de género | Sin indemnización | |
| Extinción por fuerza mayor | 20 | 12 |
| Por voluntad de la persona trabajadora | | |
| Dimisión o abandono | Sin indemnización | |
| Por incumplimiento grave de la empresa (por ejemplo, impago de salario) | 33 | 24 |
| Por voluntad de la empresa | | |
| Despido colectivo | Procedente | 20 |
| | Improcedente | 33 |
| Extinción por causas objetivas | Procedente | 20 |
| | Improcedente | 33 |
| Despido disciplinario | Procedente | No hay |
| | Improcedente | 33 |

¹ Las indemnizaciones de los períodos inferiores a un año se prorratean por meses.

² Indemnización mínima ampliable por convenio colectivo o voluntad de la empresa.

³ El salario que se considera en el cálculo de las indemnizaciones en los casos de reducción de jornada por cuidado de lactantes, guarda legal de un menor o una menor de doce años o una persona con diversidad funcional, cuidado de hijos o hijas prematuros mientras permanecen hospitalizados, o cuidado de hijos o hijas con cáncer o gravemente enfermos, será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar dicha reducción de jornada.

⁴ Doce días de salario por cada año trabajado o la parte proporcional que corresponda.

Tabla 5.14. Resumen de indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo.

! IMPORTANTE

Recuerda que en caso de extinción del contrato de trabajo durante el **periodo de prueba** no conlleva indemnización.



CASO PRÁCTICO 7. Calificación del despido

Rafael Santos y Patricia Arosa han sido despedidos por formar parte del comité de huelga de la empresa. El paro había sido convocado para lograr mejoras en las tablas salariales durante la negociación del convenio colectivo. ¿Qué calificación jurídica se otorgaría a este despido en un juzgado partiendo de la premisa de que la convocatoria de la huelga se había hecho legalmente?

Solución:

El despido sería calificado nulo, ya que el despido de personas trabajadoras que viola derechos fundamentales tiene esta consideración.

4. La liquidación: sistema de cálculo

? ¿SABÍAS QUE...?

Periodo de devengo de las pagas extraordinarias

Devengo anual:

- Verano. Del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.
- Navidad. Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Devengo semestral:

- Verano. Del 1 de enero al 30 de junio.
- Navidad. Del 1 de julio al 31 de diciembre.

La liquidación incluye los **conceptos retributivos** que, en el momento de la extinción del contrato, se deben a la persona trabajadora como consecuencia de la relación laboral mantenida con la empresa.

Al finalizar el contrato, la empresa tiene obligación de abonar al empleado o empleada estos conceptos retributivos pendientes:

4.1. Salario no cobrado del mes

La empresa debe pagar a la persona trabajadora despedida los salarios correspondientes a los días trabajados durante el mes en que se produce el cese de la actividad. Estos salarios se calculan tal y como se ha explicado en la Unidad 4, relativa al cálculo de las nóminas.

4.2. Liquidación de pagas extraordinarias

La liquidación de las pagas extraordinarias ha de realizarse teniendo en cuenta si el devengo de las mismas es anual o semestral, según disponga el convenio colectivo aplicable. El devengo semestral debe venir reflejado en el convenio; si este no dispone nada al respecto, se entiende que el devengo es anual.

- Pagas extraordinarias de devengo anual.** Se deben liquidar las pagas de verano y Navidad.

$$\text{Paga de verano} = \frac{\text{días desde la última cobrada}}{365 \text{ o } 366 \text{ días si el año es bisiesto}} \times \text{valor de la paga}$$

$$\text{Paga de Navidad} = \frac{\text{días desde la última cobrada}}{365 \text{ o } 366 \text{ días si el año es bisiesto}} \times \text{valor de la paga}$$

- Pagas extraordinarias de devengo semestral.** Se ha de liquidar la paga del semestre en el que se extingue el contrato.

$$\text{Paga} = \frac{\text{días desde la última cobrada}}{181 \text{ o } 182 \text{ (año bisiesto)}} \times \text{valor de la paga}$$

La empresa tiene que realizar la correspondiente **retención a cuenta del IRPF** sobre las cantidades adeudadas a la persona trabajadora en concepto de pagas extraordinarias.

4.3. Liquidación de vacaciones

Comprende las vacaciones devengadas y no disfrutadas. Si la persona trabajadora ha disfrutado **más días de vacaciones de los debidos**, la empresa deduce de la liquidación los días sobrantes. El cálculo se realiza de la siguiente manera:

- Número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar a la persona trabajadora
= número de días trabajados en el año \times 30 días : 365 o 366 (o bisiesto).
- Liquidación de vacaciones = salario diario \times número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar a la persona trabajadora.

En el **salario diario** que se utiliza para calcular la liquidación de las vacaciones se han de incluir todas las percepciones económicas salariales que le corresponden a la persona trabajadora de manera regular.

La empresa debe practicar la correspondiente retención a cuenta del IRPF y descontar la tasa de liquidación a la **Seguridad Social** sobre las cantidades adeudadas a la persona trabajadora en concepto de vacaciones.



4.4. Indemnización

La indemnización por despido requiere seguir estos pasos:

1. Comprobar la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.
2. Calcular el salario diario, que se halla de la siguiente manera:

$$\text{Salario diario} = \text{salario anual} : 365$$

3. Comprobar el número de días de indemnización que corresponden a la persona trabajadora en función de la modalidad de extinción utilizada por la empresa.
4. Aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Indemnización} = \text{salario diario} \times \text{número de días de indemnización} \times \text{años de trabajo}$$

La indemnización legal pactada en el acto de conciliación o fijada en una sentencia no tributa por el IRPF si no supera el límite de 180 000 €. Las indemnizaciones establecidas en el convenio, en un pacto o en el contrato entre la empresa y la persona trabajadora no están exentas de tributación.

4.5. Preaviso incumplido

Si la empresa incumple la obligación de dar a la persona trabajadora el preaviso fijado legal o convencionalmente para notificar la finalización de los contratos, debe abonarle el importe correspondiente al plazo de preaviso incumplido:

$$\text{Preaviso incumplido} = \text{salario diario} \times \text{número de días de preaviso incumplido}$$

La empresa tiene obligación de practicar la deducción correspondiente al IRPF.

IMPORTANTE

El salario de la indemnización incluye los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Salario en especie.
- Complementos salariales.
- Pagas extraordinarias.
- Promedio de las horas extraordinarias realizadas en el último año.
- Promedio de las comisiones cobradas en el último año.

No se incluyen los conceptos extrasalariales que percibiera la persona trabajadora.

CASO PRÁCTICO 9. Liquidación de vacaciones

Dolores Arranz ha trabajado para una empresa encargándose de la gestión de cobro de clientes. Ha desarrollado su trabajo durante seis meses y comunica a la empresa su dimisión por motivos personales. La trabajadora percibe un salario mensual por todos los conceptos de 1250€. Cuando se va de la empresa no había disfrutado ningún día de vacaciones.

¿Cuánto le tiene que pagar la empresa por este concepto?

Solución:

- Por seis meses de trabajo, a Dolores le corresponden quince días de vacaciones.
- Salario diario: 1250 € : 30 días = 41,67 €.
- 41,67 € × 15 días = 625,05 €.

ACTIVIDADES

8. Alicia, técnica de rayos X, ha trabajado en un hospital con un contrato de sustitución hasta el 31 de agosto de 2021, fecha en la que se produjo la extinción de su contrato por la incorporación de otra persona. Por ello, puede acudir a la empresa a recoger su liquidación.

Calcula la cantidad que se le adeuda en concepto de pagas extraordinarias a la extinción del contrato, sabiendo que la empleada empezó a trabajar el 1 de enero de 2021 y que el importe de cada paga es de 1400 €, con devengo anual.

9. Dos personas trabajadoras han sido despedidas por participar en una huelga convocada por un sindicato minoritario en la empresa. Acuden a los tribunales para recurrir la decisión empresarial y el juzgado de lo social falla en su sentencia que el despido se considera nulo.

Indica qué consecuencias conlleva el hecho de que un despido sea declarado nulo.

10. Alonso Lorca ha prestado sus servicios laborales como electricista para una empresa de suministros e instalaciones eléctricas que ha llevado a cabo un ERE por motivos económicos. Ha sido incluido en dicho ERE y la relación laboral con la empresa se extinguirá el 31 de mayo del presente año. El trabajador tiene un salario mensual de 1500 € y desea saber lo siguiente:

- a) Cuántos días de vacaciones le corresponden por los meses que ha trabajado durante el año.
- b) Qué cuantía puede percibir por las vacaciones no disfrutadas.