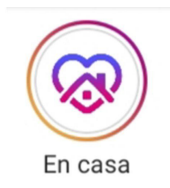


Unidad 9: Modificación, suspensión, extinción del contrato



FOL

Francisco Flores

economiaflores@gmail.com

www.economiaflores.com



ÍNDICE

1. Modificación
2. Suspensión
3. Extinción



1. Modificación

Antes de nada es necesario recordar que un contrato es un acuerdo entre dos partes.

En referencia al ámbito laboral, una empresa o institución y un trabajador/a llegan a un acuerdo, por el cuál el empleado/a aporta trabajo, y la empresa aporta unas condiciones y un salario.

1. Modificación

El Estatuto de los Trabajadores recoge tres supuestos diferentes en los que el empresario puede modificar un contrato de trabajo:

1. Movilidad funcional.
2. Movilidad geográfica.
3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1. Modificación

1.1 Movilidad Funcional

El trabajador/a está obligad@ a realizar el trabajo convenido en el momento de ingreso en la empresa.



La Ley concede al empresario la facultad de modificar unilateralmente las funciones que venía desempeñando el trabajador de forma habitual; se produce entonces lo que se conoce como movilidad funcional.

1. Modificación

1.1 Movilidad Funcional → A. Mismo grupo

Cuando es dentro del mismo grupo profesional no se exige causa alguna al empresario, ni existe límite temporal, siempre que no se vulneren sus derechos fundamentales ni su dignidad.

El trabajador/a percibirá la retribución correspondiente a las nuevas funciones que desempeñe, quedando en todo caso garantizada la retribución que venía percibiendo.


1. Modificación

1.1 Movilidad Funcional → B. Otro grupo

Cuando es fuera del grupo profesional nos encontramos dos casos, uno primero en el que el trabajador/a es “ascendido” y otro en el que es colocado en un puesto inferior en la empresa.

1. Modificación

1.1 Movilidad Funcional → B. Otro grupo

- Exige justificación por causas técnicas u organizativas.
 - Tiene una limitación temporal.
 - Los representantes de los trabajadores/as deberán ser informados.
- 

1. Modificación

1.1 Movilidad Funcional → B1. Inferior

- La empresa sólo podrá mantener estas funciones por el tiempo imprescindible.
- Se mantendrá el salario de origen.

1. Modificación

1.1 Movilidad Funcional → B2. Superior

- Perciben el salario de las funciones superiores mientras dure la situación.
- Pueden reclamar que se cubra la vacante correspondiente a las funciones que desempeña, de acuerdo con el sistema de ascensos aplicable en la empresa, si la movilidad se produce por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años.

1. Modificación

1.2 Movilidad Geográfica

La movilidad geográfica consiste en el traslado del trabajador de forma definitiva, o bien en su desplazamiento temporal a otro centro de trabajo de otra localidad, de forma que este desplazamiento implique un cambio en el lugar de residencia habitual del trabajador; en ambos casos debe justificarse por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas.

1. Modificación

1.2 M. Geográfica → A. Traslado definitivo

Se produce cuando el trabajador/a es destinado a un centro de trabajo de la misma empresa y ello exige su cambio de residencia de forma definitiva, o cuando el desplazamiento excede de doce meses en un periodo de tres años.

El traslado definitivo, a su vez, puede ser individual o colectivo.

1. Modificación

**Traslado individual: debe ser notificado con una antelación mínima de 30 días.
Ante esta situación el trabajador puede optar entre:**

Aceptar el traslado.

La empresa deberá pagar los gastos ocasionados por el traslado del trabajador y de sus familiares.

Extinguir el contrato.

Tendrá derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado; se prorratearán por meses los periodos inferiores al año, hasta un máximo de doce mensualidades.

Acudir al Juzgado de lo Social.

[sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, es decir, el trabajador debe trasladarse]. Si el traslado es declarado injustificado, el trabajador será reincorporado al centro de trabajo de origen; en caso de que el empresario se niegue a su reincorporación, se le indemnizará como si se tratara de un despido improcedente [Tabla 5.3].

1. Modificación

Traslado colectivo: afecta a un grupo o a todos los trabajadores de un centro de trabajo (Tabla 5.2)

Requiere la apertura de un periodo previo de consultas con los representantes de los trabajadores, no superior a 15 días. La comisión representativa de los trabajadores debe quedar constituida antes de la comunicación empresarial del inicio del periodo de consultas. Los trabajadores deben ser notificados 30 días antes del traslado, y tienen las mismas opciones que en el supuesto de los traslados individuales. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación, para el periodo de consultas y la conclusión de un acuerdo, a una comisión designada.

1. Modificación


Procedimiento para calcular indemnizaciones

1. Comprobar la antigüedad del trabajador en la empresa.
2. Hallar el salario/día que cobra el trabajador.
 - Salario/día = salario anual (incluidas las pagas extraordinarias)/365 o 366 días si el año es bisiesto.
3. Comprobar el número de días de indemnización que le corresponden según el tipo de modificación o el tipo de extinción que se haya producido.
4. Multiplicar el salario diario por el número de días de la indemnización y por el número de años trabajados.
5. Indemnización = salario diario x número de días de la indemnización • número de años trabajados.

1. Modificación

1.2 M. Geog. → B. Desplazamiento Temporal

Los desplazamientos temporales consisten en el cambio temporal de centro de trabajo a una población distinta a la de residencia habitual del trabajador.



El límite máximo de tiempo del desplazamiento es de doce meses en un periodo de tres años.

1. Modificación

1.2 M. Geog. → B. Desplazamiento Temporal

En este periodo el trabajador/a tiene derecho a:

- ❑ Conservar las funciones y salario de su grupo profesional.
- ❑ Cobrar gastos de viajes y dietas.
- ❑ Cuatro días de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses.
- ❑ Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, el trabajador deberá ser informado al menos con cinco días de antelación.

1. Modificación

1.2 M. Geog. → B. Desplazamiento Temporal

En este periodo el trabajador/a tiene derecho a:

- ❑ En el contrato de trabajo puede pactarse la movilidad entre centros de trabajo, cuando se trate de empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes.

1. Modificación

1.3 Modificación sustancial

Se consideran modificaciones sustanciales de trabajo, entre otras, las que afectan a la jornada de trabajo, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el trabajo a turnos, los sistemas de remuneración y cuantía salarial, los sistemas de trabajo, el rendimiento y las funciones, cuando el cambio exceda de la movilidad funcional.

1. Modificación

1.3 Modificación sustancial

La empresa puede acordar la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Estas modificaciones pueden ser individuales o colectivas.

1. Modificación

1.3 Modificación sustancial → A. Individual

Deberán ser comunicadas con 15 días de preaviso. Puede optar entre:

Aceptar la modificación	<ul style="list-style-type: none">• El trabajador asume el cambio sin ninguna contraprestación por parte de la empresa.
Asumir la modificación, pero recurrirla judicialmente por considerarla injustificada	<ul style="list-style-type: none">• El trabajador asume la modificación, pero interpone una demanda ante el Juzgado de lo Social en el plazo de 20 días hábiles por considerarla injustificada.• El trabajador tendrá derecho a volver a trabajar en sus anteriores condiciones si la sentencia declara que la modificación ha sido injustificada.
Rescindir el contrato de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Solo cuando la modificación afecte a la jornada, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y la cuantía salarial o se trate de una movilidad funcional que exceda de los límites regulados en el artículo 39 del ET.• La empresa pagará al trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año y con un máximo de nueve mensualidades de salario.• El trabajador queda en situación legal de desempleo.

1. Modificación


1.3 Modificación sustancial → B. Colectivo

La decisión debe ir precedida de un periodo de consulta, de duración no superior a 15 días, con los representantes de los trabajadores, pudiéndose reclamar en contra de esta decisión en conflicto colectivo o de forma individual.

Si no se llega a un acuerdo, la decisión empresarial surtirá efecto en los siete días siguientes a su notificación.

2. Suspensión

Se entiende por suspensión del contrato la interrupción temporal de la prestación laboral y retributiva sin que quede extinguido el contrato entre la empresa y el trabajador/a.



2. Suspensión

Causas	Concepto	Efectos
Mutuo acuerdo de las partes	Empresario y trabajador deciden interrumpir temporalmente la prestación laboral y salarial.	El empresario no pagará el salario y el trabajador no realizará la prestación laboral. Las partes pactarán si hay reserva o no del puesto de trabajo. El tiempo computa a efectos de antigüedad.
Causas consignadas en el contrato	Las partes pactan al inicio del contrato las circunstancias que pueden originar la suspensión del mismo, que serán válidas si no son contrarias a la ley.	El empresario no pagará el salario y el trabajador no realizará la prestación laboral. Las partes pactarán si hay reserva o no del puesto de trabajo y si computa este tiempo a efectos de antigüedad.
Incapacidad temporal	Derivada de enfermedad común o profesional o de accidente común o de trabajo.	Suspende la prestación laboral y salarial hasta el alta del trabajador, que tiene reservado su puesto de trabajo. El tiempo de suspensión computa a efectos de antigüedad.

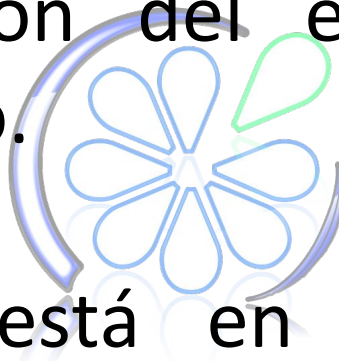
Causas	Concepto	Efectos
Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	Se engloban todas las situaciones derivadas del hecho de ser padres.	Suspende la prestación laboral y salarial hasta la incorporación del trabajador, que tiene reservado su puesto de trabajo. El tiempo de suspensión computa a efectos de antigüedad.
Privación de libertad del trabajador	Suspende el contrato mientras no exista sentencia condenatoria.	La sentencia absolutoria obliga al trabajador a incorporarse a su puesto. Si es condenatoria, el empresario puede resolver el contrato. Este espacio de tiempo computa a efectos de antigüedad.
Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias	El empresario puede imponer esta sanción al trabajador si este incumple sus obligaciones laborales.	La duración de la suspensión dependerá de la gravedad de la falta. El tiempo que dure la sanción disciplinaria computa a efectos de antigüedad y se reserva el puesto de trabajo.
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. Los trabajadores tienen reservado su puesto de trabajo durante este tiempo, que computa a efectos de antigüedad.
Huelga y cierre patronal	Son medidas de conflicto colectivo que suspenden el contrato de trabajo durante su desarrollo.	Las partes quedan liberadas de sus obligaciones siempre que la huelga o el cierre patronal sean legales. También tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo y su duración se computa a efectos de antigüedad.
Trabajadora víctima de violencia de género	Si la trabajadora sufre esta condición puede decidir ella misma la suspensión de su contrato de trabajo.	Podrán suspender el contrato durante seis meses, que pueden prorrogarse por decisión judicial por periodos de tres meses, hasta un máximo de 18 meses.
Excedencia	Es una causa de suspensión del contrato que, por su amplitud y peculiaridades, se desarrolla en el epígrafe siguiente.	

2. Suspensión

ERTE

Expediente de regulación temporal de empleo.
Es una suspensión del empleo durante un período de tiempo.

El trabajador/a está en situación legal de desempleo desde que se inicia y tiene derecho a cobrar prestación.



2. Suspensión

ERTE

El tiempo que dure el ERTe y que el trabajador/a cobre la prestación no le cuenta para otras prestaciones de desempleo.

Al finalizar el ERTe la empresa puede decidir cerrar, dejando a sus trabajadores como desempleados/as, o puede retomar la actividad, incorporándolos a todos/as de nuevo.

2. Suspensión

ERTE

Tras un ERTE la empresa puede realizar despidos.

Es importante no confundirlo con **ERE**, expediente de regulación de empleo, que es un tipo de despido colectivo.



2.

Suspensión

Tipos de excedencias

Clases de excedencia	Motivo	Duración	Situación del trabajador
Voluntaria	Necesidad del trabajador.	Desde cuatro meses a cinco años.	<ul style="list-style-type: none">• Requiere un año de antigüedad para poder solicitarla.• No computa a efectos de antigüedad.• No hay reserva del puesto de trabajo, pero sí existe derecho preferente a la incorporación.• Podrá volver a ser ejercido transcurridos cuatro años desde la anterior excedencia.
Forzosa	Elección para cargo público representativo, cuyo desempeño imposibilite la asistencia al trabajo.	Durante el ejercicio del cargo público.	<ul style="list-style-type: none">• Computa a efectos de antigüedad.• Hay reserva del puesto de trabajo.
Cuidado de hijos	Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente de un hijo.	Tres años desde el nacimiento, la guarda, la adopción o el acogimiento.	<ul style="list-style-type: none">• Reserva del puesto de trabajo durante el primer año. El segundo y tercer año el trabajador tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo de mismo grupo profesional.• Computa a efectos de antigüedad.
Cuidado de un familiar	Familiar hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, que no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.	Hasta dos años.	<ul style="list-style-type: none">• Computa a efectos de antigüedad.• Durante el primer año se reserva el puesto de trabajo y durante el segundo el trabajador tiene derecho a la reserva de un puesto del mismo grupo profesional.

3. Extinción

La extinción del contrato de trabajo es la finalización de la relación laboral entre la empresa y el trabajador, por la que desaparecen de forma definitiva las obligaciones de ambas partes.



3. Extinción

Causas:

Por voluntad conjunta del empresario y el trabajador	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.
Por voluntad del trabajador	Dimisión del trabajador.
	Abandono.
	Resolución por causas justas y por cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.
Por voluntad del empresario	Despido colectivo y por fuerza mayor.
	Extinción por causas objetivas.
	Despido disciplinario por incumplimiento grave y culpable del trabajador.
Por otras causas	Muerte, incapacidad o jubilación del trabajador.
	Muerte, incapacidad o jubilación del empresario.
	Extinción de la personalidad jurídica de la empresa.
	Trabajadora víctima de violencia de género.

3. Extinción

1. Voluntad conjunta de ambas partes

Se identifican tres tipos de situaciones:

1. Mutuo acuerdo de las partes, con petición de baja por parte del trabajador/a y aceptación del empresari@.

En este caso el trabajador no tendrá derecho a indemnización ni a la percepción de la prestación de desempleo.

3. Extinción

1. Voluntad conjunta de ambas partes

Se identifican tres tipos de situaciones:

2. Por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato. Si el contrato tiene una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra parte la terminación del mismo con una anticipación mínima de 15 días, salvo que el convenio colectivo disponga algo diferente.

3. Extinción

1. Voluntad conjunta de ambas partes

Se identifican tres tipos de situaciones:

3. Por causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que estas constituyan abuso de derecho por parte del empresario



3. Extinción

2. Voluntad del trabajador/a

Tipos	Causa	Efectos	Forma
Dimisión del trabajador	Permite al trabajador extinguir su contrato sin que exista una causa que lo justifique.	<ul style="list-style-type: none">• Finiquito: sí.• Indemnización: no.• Prestación por desempleo: no.	<ul style="list-style-type: none">• Verbalmente o por escrito, con 15 días de antelación o el tiempo que establezca el convenio.• En la práctica se hace por escrito para que quede constancia.
Abandono	El trabajador deja de asistir a su puesto de trabajo de manera continuada y sin avisar a la empresa.	<ul style="list-style-type: none">• Finiquito: sí.• Indemnización: no.• Prestación por desempleo: no.• El empresario puede exigir responsabilidades al trabajador por los daños causados.	<ul style="list-style-type: none">• No avisa y deja de asistir al trabajo de manera continuada.• La jurisprudencia exige que el abandono sea claro y no deje dudas sobre la intención del trabajador.
Incumplimiento de las obligaciones del empresario	Los incumplimientos graves del empresario pueden llevar al trabajador a decidir extinguir su contrato (artículo 50 del ET). Por ejemplo, por falta de pago o por retrasos continuados, persistentes y relevantes en el abono del salario, o cualquier otro incumplimiento grave.	<ul style="list-style-type: none">• Finiquito: sí.• Indemnización: sí, 33 días de salario por año de servicio, con un tope máximo de 24 mensualidades de salario.• Prestación por desempleo: sí.	<ul style="list-style-type: none">• El trabajador ha de solicitar la extinción judicialmente y esperar a la sentencia, salvo que la permanencia del trabajador en la empresa le cause un daño patrimonial o una pérdida de opciones profesionales.• En estos casos, el trabajador puede optar por comunicar a la empresa que él extingue el contrato, dejando de trabajar en la misma, y solicitar judicialmente la indemnización.

3. Extinción

3. Voluntad del empresario/a

Existen varios tipos:

1. Despido colectivo
2. Extinción del contrato por causas objetivas
3. Despido disciplinario
4. Otras causas



3. Extinción

3. Voluntad del empresario/a

1. Despido Colectivo

La extinción de los contratos de trabajo a un grupo de trabajadores debe fundamentarse en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien derivadas de causas de fuerza mayor que imposibiliten la continuidad de la empresa.

3. Extinción

3. Voluntad del empresario/a

1. Despido Colectivo

Se abonará una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un límite de 12 mensualidades. Las causas pueden ser:

1. 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.

3. Extinción

3. Voluntad del empresario/a

1. Despido Colectivo

Se abonará una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un límite de 12 mensualidades. Las causas pueden ser:

2. Causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

3. Extinción

3. Voluntad del empresario/a

1. Despido Colectivo

Se abonará una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un límite de 12 mensualidades. Las causas pueden ser:

3. 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.

3. Extinción

3. Voluntad del empresario/a

1. Despido Colectivo

Se abonará una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un límite de 12 mensualidades. Las causas pueden ser:

4. Causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

3. Extinción

3. Voluntad del empresario/a

2. Causas objetivas

Todas las causas deben ser demostradas por parte de la empresa en caso de que el trabajador/a lo reclame.

Las causas son las siguientes:

3. Extinción

3. Voluntad del empresario/a

2. Causas objetivas

Las causas son las siguientes:

- ★ Inaptitud
- ★ Falta de adaptación
- ★ Amortizaciones de puestos de trabajo
- ★ Faltas de asistencia
- ★ Insuficiencia presupuestaria

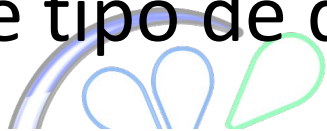


3. Extinción

3. Voluntad del empresario/a

2. Causas objetivas

Importante en este tipo de despidos:



Comunicación

Por escrito, aclarando la causa y la fecha de efecto del despido.

Indemnización

Veinte días de salario por año de servicio, con un límite de 12 mensualidades.

Preaviso

Quince días contados desde la entrega de la comunicación.

Licencia

Seis horas semanales retribuidas para buscar nuevo empleo.

Recurso

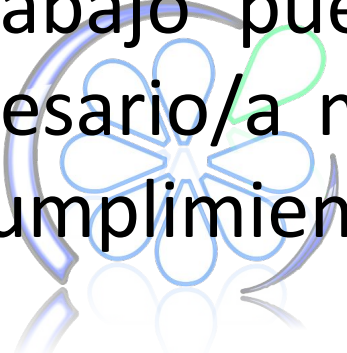
El trabajador podrá recurrir contra la decisión de extinción como si se tratara de un despido disciplinario.

3. Extinción

3. Voluntad del empresario/a

3. Despidos disciplinarios

El contrato de trabajo puede extinguirse por decisión del empresario/a mediante el despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.



3. Extinción

3. Voluntad del empresario/a

3. Despidos disciplinarios

Causas del despido disciplinario

Las **faltas repetidas e injustificadas** de asistencia o puntualidad al trabajo.

La **indisciplina o desobediencia** en el trabajo.

Las **ofensas verbales o físicas** al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, o a los familiares que convivan con ellos.

La **transgresión de la buena fe contractual**, así como el **abuso de confianza** en el desempeño del trabajo.

La **disminución continuada y voluntaria en el rendimiento** del trabajo normal o pactado.

La **embriaguez habitual o toxicomanía**, si repercuten negativamente en el trabajo.

El **acoso** por razón de origen racial o étnico, de religión, 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.

3. Extinción

3. Voluntad del empresario/a

3. Despidos disciplinarios

Procedimiento del despido disciplinario

La notificación del despido debe realizarse por escrito; este documento, para el que la ley no establece un modelo oficial, se denomina **carta de despido**, siendo su contenido mínimo el siguiente:

- Decisión de despedir y **hechos** que motivan el despido descritos detalladamente.
- **Fecha en la que tendrá efecto** el despido. No es preciso ningún preaviso.

3. Extinción

3. Voluntad del empresario/a

4. Otras causas

Existen otras causas como:

- ❖ Muerte, jubilación o incapacidad del empresario/a, el trabajador tendrá derecho al abono de un mes de salario.
- ❖ La condición de víctima de violencia de género debe acreditarse mediante una orden de protección que expida el juzgado.
- ❖ La extinción de la personalidad jurídica de la empresa.

3. Extinción

¿Qué puede hacer un trabajador/a para reclamar un despido?

1º Acto de conciliación: La Autoridad Laboral citará a las partes dentro de los 15 días siguientes a la presentación de la papeleta, señalando día y hora para el acto de conciliación. Puede resolverse:

- Sin acuerdo: queda abierta la vía para recurrir en el Juzgado de lo Social.
- Con acuerdo: se termina el litigio entre las partes.

3. Extinción

¿Qué puede hacer un trabajador/a para reclamar un despido?

2º Demanda ante el Juzgado de lo Social: Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación, y resuelto sin acuerdo, el trabajador deberá presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social, aportando el acta con el resultado de la conciliación intentada.

El plazo para presentar la demanda es de 20 días hábiles desde la fecha de despido.

3. Extinción

¿Qué puede hacer un trabajador/a para reclamar un despido?

2º Demanda ante el Juzgado de lo Social:

Una vez transcurrido íntegramente este plazo, el trabajador pierde el derecho a ejercer acción alguna.

3. Extinción

¿Qué puede hacer un trabajador/a para reclamar un despido?

3º Sentencia

El juez/a dicta sentencia y el resultado puede ser:

- Procedente: El despido es legal.
 - Despido disciplinario: Sin indemnización.
 - Despido colectivo u objetivo: 20 días por año de antigüedad con un tope de 12 mensualidades.



3. Extinción

¿Qué puede hacer un trabajador/a para reclamar un despido?

3º Sentencia

- Improcedente: No han sido probadas las causas alegadas por la empresa o no se ha cumplido el procedimiento para la tramitación del despido.

3. Extinción

¿Qué puede hacer un trabajador/a para reclamar un despido?

3º Sentencia

- Improcedente: La empresa puede optar, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, entre:
 - La readmisión del trabajador con abono de los salarios de tramitación.
 - El pago de una indemnización de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, prorrateándose por meses las fracciones inferiores al año.

3. Extinción

¿Qué puede hacer un trabajador/a para reclamar un despido?

3º Sentencia

- Improcedente:



La elección entre readmisión o indemnización corresponde al trabajador/a si es representante de los trabajadores/as.

3. Extinción

¿Qué puede hacer un trabajador/a para reclamar un despido?

3º Sentencia

- Nulo: Es un despido en el que:
 - Violación de los derechos fundamentales y las libertades públicas del trabajador.
 - Despido de víctimas de violencia de género.
 - Despido de trabajadores durante el periodo de lactancia, enfermedades causadas por el embarazo, maternidad y paternidad, si estos hechos son los que motivan el despido.

3. Extinción

¿Qué puede hacer un trabajador/a para reclamar un despido?

3º Sentencia

- Nulo: Es un despido en el que:
 - Despido de trabajadores en los nueve meses siguientes a la suspensión de su contrato por reducción de jornada por cuidado de hijo o familiares, o excedencia por cuidados.
 - Despido colectivo realizado en fraude de ley, si se incumplen las formalidades durante el periodo de consultas o no se respeta la prioridad de permanencia de los trabajadores en la

3. Extinción

¿Qué puede hacer un trabajador/a para reclamar un despido?

3º Sentencia

- Nulo: La empresa está obligada a readmitir al trabajador/a y abono de los salarios de tramitación, es decir, de los salarios no percibidos desde la fecha del despido hasta la fecha de readmisión.

3. Extinción

¿Qué puede hacer un trabajador/a para reclamar un despido?



Resumen de indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo

Causa de la indemnización		Días de salario por año de servicio ^[1 y 3]	Máximo de mensualidades
Por voluntad conjunta del empresario y el trabajador			
Mutuo acuerdo entre las partes.		Sin indemnización, salvo que se pacte entre las partes.	No hay
Extinción del contrato por obra o servicio determinados y el eventual por expiración del tiempo convenido.		12 días. ^[4]	
Por voluntad del trabajador			
Por modificación del contrato.	Dimisión o abandono.	Sin indemnización.	
	Por alteración del horario, la jornada o los turnos.	20 días	9 meses
	Por traslado del centro de trabajo que implique cambio de residencia.	20 días	12 meses
	Por incumplimientos graves del empresario (por ejemplo, impago de salarios).	33 días	24 meses
Por voluntad del empresario (despido)			
Despido colectivo:			
• Procedente.		20 días	12 meses
• Improcedente.		33 días	24 meses
Despido por causas objetivas:			
• Procedente.		20 días	12 meses
• Improcedente.		33 días	24 meses
• Improcedente (en las relaciones laborales acogidas al contrato para el fomento de la contratación indefinida).		33 días	24 meses
Despido disciplinario:			
• Procedente.		—	No hay
• Improcedente.		33 días	24 meses
Por otras causas ^[2]			
Muerte, incapacidad o jubilación del empresario.		1 mes	No hay
Extinción de la personalidad jurídica de la empresa.		20 días	12 meses

1. Las indemnizaciones de los periodos inferiores al año se prorratearán por meses.

2. Todas las indemnizaciones mínimas son ampliables por convenio colectivo o voluntad unilateral de la empresa.

3. Las indemnizaciones en los supuestos de jornada reducida por lactancia o guarda legal, así como los contratos a tiempo parcial por maternidad o paternidad tendrán en cuenta el salario que hubiera correspondido sin considerar dicha reducción de jornada.

4. Doce días de salario por año trabajado o la parte proporcional que corresponda, en su caso, por los contratos celebrados desde el 1 de enero de 2015.

ra

3. Extinción

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012 (hasta el 11 de febrero de 2012) se calcula de la siguiente manera:

- Se indemnizará con 45 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año, por el tiempo que el trabajador ha prestado sus servicios desde que fue contratado hasta el 11 de febrero de 2012.

3. Extinción

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012 (hasta el 11 de febrero de 2012) se calcula de la siguiente manera:

- Por el tiempo de servicios desde el día 12 de febrero de 2012 hasta que se extinga el contrato, se indemnizará con 33 días de salario por año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año.

3. Extinción

El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que el cálculo de la indemnización por el periodo de trabajo anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este último número de días como importe indemnizatorio máximo, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades (1.260 días)

Dudas

Fuentes

Formación y orientación laboral. Avanzado.
McGrwHill.

Estatuto de los Trabajadores.

Servicio Estatal Público Empleo.