

Unidad Didáctica 4

La suspensión y extinción de la relación laboral

Contenido

1. Las modificaciones del contrato de trabajo
2. La suspensión del contrato de trabajo
3. La extinción del contrato de trabajo y sus causas
4. Procedimiento en la extinción por despido

1. Las modificaciones del contrato de trabajo

Durante la vigencia del contrato pueden ocurrir determinadas circunstancias que modifiquen o alteren las condiciones inicialmente acordadas por el trabajador.

Normalmente, es el empresario el que, unilateralmente, procede a la modificación del contrato de trabajo. Esta facultad está reconocida en el Estatuto de los Trabajadores, pero el empresario debe justificar su decisión en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Las modificaciones del contrato de trabajo pueden ser de 3 tipos:

- Movilidad funcional.
- Movilidad geográfica.
- Movilidad sustancial de condiciones de trabajo.

1.1. La movilidad funcional

La movilidad funcional hace referencia a la facultad del empresario para introducir cambios en las funciones del trabajador, sin el consentimiento de este y asignándole tareas pertenecientes a otros grupos profesionales o encomendándole tareas diferentes del puesto de trabajo que ocupa, etc.



Sabía que...

Tras la entrada en vigor de la reforma laboral, se da una nueva redacción al art. 22 del ET en el cual se establece que el sistema de clasificación profesional vendrá determinado exclusivamente por grupos profesionales, eliminándose con ello el término de categoría profesional.

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

El grupo profesional se puede definir como la agrupación de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir diferentes tareas, funciones, responsabilidades... asignadas al trabajador.

Se establece el plazo de 1 año para que los Convenios colectivos en vigor adapten su sistema de clasificación profesional a esta nueva redacción del art. 22 del ET.

El art. 10 de la Ley 3/2012 introduce modificaciones en el art. 39 del ET, estableciendo que la movilidad funcional se llevará a cabo atendiendo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador. Por lo tanto, se suprimen los límites establecidos por los grupos profesionales y/o categorías profesionales.

El empresario podrá encomendar al trabajador funciones inferiores o superiores al grupo profesional del mismo, siempre y cuando existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Ante un proceso de cambio de funciones de un trabajador, el empresario deberá comunicar a los representantes de los trabajadores su decisión y las razones que le conllevan a tomarla.

Aquellos supuestos de movilidad funcional donde se asignen funciones superiores a la del grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia salarial de ser mayor a su retribución. Y si los cambios de funciones conllevan una duración mayor de 6 meses durante 1 año u 8 meses durante 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

Sin embargo, en aquellos supuestos de asignación de funciones inferiores al grupo profesional, el trabajador mantendrá su retribución de origen.



Normativa

Art. 22 del ET.

Art. 39 del ET.

DA 9ª de la Ley 3/2012.

1.2. La movilidad geográfica

Hace referencia al cambio del lugar geográfico en el que habitualmente presta sus servicios el trabajador, y que, con frecuencia, le obliga a cambiar de residencia.

El empresario por la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá requerir a sus trabajadores un desplazamiento temporal o un traslado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, exigiéndose un cambio en su residencia habitual. Dichas razones concurren cuando afecten a la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

En la movilidad geográfica se puede distinguir entre:

- **Traslado:** supone el destino del trabajador con carácter permanente a otro centro de trabajo para seguir prestando sus servicios. De esta manera, el trabajador suele cambiar de residencia definitivamente. Se hace referencia al traslado, por ejemplo, en el caso de un trabajador que cambia de centro de trabajo y de población por ajustes en la plantilla (puede ser un ascenso) por un período indefinido.
- **Desplazamiento:** supone el destino del trabajador con carácter temporal a otro centro de trabajo distinto para prestar sus servicios. Es decir, el cambio de centro de trabajo (incluso de población) es temporal, ni definitivo, ni indefinido.

El procedimiento a seguir para llevar a cabo un traslado dependerá de si se trata de un traslado individual o colectivo.

Traslado individual

Se estará ante un traslado individual cuando el número de afectados sea:

1. Los que afectan a la totalidad del centro de trabajo si emplea de 1 a 5 trabajadores.
2. Los que afecten a un número de trabajadores que no alcance el umbral que configura el traslado colectivo.

En este tipo de traslado y sin ninguna otra exigencia, el empresario deberá notificar su decisión al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Finalizado dicho plazo, el trabajador deberá comenzar a prestar servicios en el nuevo centro de trabajo.

El trabajador afectado por el traslado, podrá:

- **Aceptar el traslado**, por lo que tendrá derecho a percibir una compensación por los gastos, propios y de los familiares a cargo.
- **Extinguir la relación laboral**, percibiendo una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a 1 año, y con un máximo de 12 mensualidades.
- **Impugnar el traslado ante el Juzgado de lo social**, con independencia de que el trabajador se encuentre prestando sus servicios en el nuevo centro de trabajo.



Nota

En materia de traslado se introducen los siguientes matices:

- Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
 - Los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento.
-

Traslado colectivo

Se estará ante un traslado colectivo cuando el número de afectados sea:

- La totalidad de la plantilla del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de 5 trabajadores.
- Cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de 90 días comprendan a un número de trabajadores de, al menos:
 - 10 trabajadores en las empresas de menos de 100 trabajadores.
 - El 10% del número de trabajadores en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
 - 30 trabajadores en las empresas que tengan más de 300 trabajadores.

El proceso de traslado colectivo deberá ir precedido de un periodo de consulta con los representantes de los trabajadores cuya duración no podrá ser superior a 15 días.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, que estará constituida por un máximo de trece miembros en representación de cada

una de las partes. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señaladas en el mismo. Dicha comisión deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas.

Durante dicho periodo de consulta, ambas partes deberán negociar de buena fe y estudiarán las causas que motivan dichos traslados y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como establecer medidas para atenuar las consecuencias a los trabajadores afectados. Dicho periodo de negociación tendrá el objetivo de alcanzar un acuerdo, el cual requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores.

Se podrán en conocimiento de la autoridad laboral, la apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su finalización.

Una vez finalizado dicho periodo de consultas, con o sin acuerdo, el empresario deberá comunicar a los trabajadores su decisión de traslado, con al menos 30 días de antelación a la fecha de efectividad del mismo.

Ante la decisión de traslado, los trabajadores podrán optar por cualquiera de las siguientes medidas establecidas y reguladas en el art. 40 del ET:

- De forma individual podrá acogerse a cualquiera de las opciones establecidas para el traslado individual y estudiado con anterioridad (es decir, aceptar el traslado, extinguir la relación laboral o impugnar el traslado).
- Interposición de un conflicto colectivo que paraliza la acción individual, hasta su resolución.



Normativa

Art. 40.1, 2 y 5 del ET. Nueva redacción apartado 2 por Ley 1/2014.

1.3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Esta modificación consiste en la alteración de las condiciones laborales que afectan al trabajador.

Las condiciones de trabajo que suelen ser modificadas con frecuencia son la jornada de trabajo, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el sistema de remuneración, los turnos de trabajo y el sistema de trabajo. Como novedad, tras la entrada en vigor de la reforma laboral también podrá ser objeto de modificación la **cuantía salarial**.

Las empresas por la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrán acordar llevar a cabo modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, siempre y cuando dichas razones afecten a la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.



Sabía que...

Con la aprobación de la Ley 3/2012, se introduce una puntualización en el artículo 34.2 del ET, por el cual las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año un 10% de la jornada de trabajo.

Para ello el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

El procedimiento para la modificación de las condiciones de trabajo dependerá de si se trata de una modificación individual, colectiva o modificaciones de las condiciones establecidas en los Convenios colectivos.

Modificación colectiva de las condiciones de trabajo

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de carácter colectivo aquellas modificaciones que en un periodo de 90 días afecte al menos a:

- 10 trabajadores en las empresas de menos de 100 trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en las empresas que tengan más de 300 trabajadores.

El proceso de modificación sustancial de condiciones laborales de carácter colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores cuya duración no podrá ser superior a 15 días. En dicho proceso de consulta se estudiarán las causas que originan dicha decisión empresarial y se deberá negociar de buena fe y con la voluntad, por ambas partes, de alcanzar un acuerdo.

Al igual que en los traslados colectivos, la consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes, en el plazo de 7 días antes del inicio del periodo de consulta.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en dicho procedimiento corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados. En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las reglas recogidas en el art. 41.4 del ET.

A los acuerdos que se lleguen en dicha comisión necesitará de una mayoría favorable de sus miembros para su aprobación.

Finalizado el periodo de consultas **con acuerdo**, se presupone que se han producido las causas justificativas que dan lugar a la adopción de la medida y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ante ello, los trabajadores que resultasen perjudicados por la modificación de las condiciones

de trabajo, podrán ejercitar su derecho a la rescisión del contrato percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a 1 año y con un máximo de 9 meses.

Aquellos procesos cuyo periodo de consultas finaliza **sin acuerdo**, el empresario notificará a los trabajadores su decisión final y sus efectos surtirán en el plazo de los 7 días siguientes (antes eran 15 días). Ante dicha decisión empresarial, los trabajadores podrán reclamar en conflicto colectivo, paralizando este la tramitación de las acciones individuales iniciadas con anterioridad hasta su resolución.



Normativa

Art. 41.4 y 5 del ET. Nueva redacción apartado 4 por Ley 1/2014.

Modificación individual de las condiciones de trabajo

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de carácter individual aquellas que, en el periodo de referencia de 90 días, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

En estos supuestos, la **única exigencia** a la empresa será la obligatoriedad de notificar dichas modificaciones al trabajador o trabajadores afectados y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

La notificación deberá ser por escrito e incluirá las modificaciones que se llevarán a cabo, así como la enumeración de las causas que conllevan la adopción de las mismas, como medio para que el trabajador pueda valorar la justificación y adecuación de la decisión adoptada por la empresa.

Finalizado el plazo la notificación es ejecutiva, quedando el trabajador obligado a desarrollar su actividad laboral con las nuevas condiciones.

Ante las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo el trabajador podrá optar por:

- **Acatar** la decisión empresarial.
- Cuando las modificaciones de las condiciones de trabajo resultasen perjudiciales para el trabajador tendrá derecho a **rescindir su contrato** y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a 1 año y con un máximo de 9 meses. Dichas modificaciones podrán afectar a: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, y a partir del 12 de febrero también podrá afectar al sistema de remuneración y cuantía salarial, así como a las funciones.
- Llegado el momento de aplicación de dichas modificaciones y el trabajador no hubiera optado por rescindir su contrato y no estuviera de acuerdo con las mismas, podrá **impugnar dicha decisión ante la jurisdicción social**, con el objetivo de que dicha modificación sea declarada injustificada y el empresario se vea obligado a reponer al trabajador a sus anteriores condiciones.



Aplicación práctica

Si el salario anual de un trabajador es de 7.920 € y ha trabajado en la empresa durante 13 años y tras la notificación empresarial de modificar determinadas condiciones de trabajo, el trabajador opta por rescindir la relación laboral ¿Cuál será la indemnización a percibir?

SOLUCIÓN

- Salario diario = $7.920/365 = 21,70$ €/día.
- Días de indemnización: 13 años x 365 días = 4.745 días

Si a 365 días → 20 días de indemnización

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

a 4.745 días → x días de indemnización.

$X = (4.745 \times 20) / 365 = 260$ días de indemnización.

$21,70 \text{ €/día} \times 260 \text{ días} = 5.642 \text{ €}$ de indemnización.

(Se debe recordar que el máximo de indemnización es 9 meses = 270 días).



Normativa

Art. 41.2 y 3 del ET.

Modificación de las condiciones establecidas por Convenio colectivo

Los Convenios colectivos de sector o empresa vienen regulando las condiciones de trabajo y salariales para aquellos trabajadores incluidos dentro de un sector productivo o de una empresa.

Hasta la entrada en vigor de la actual reforma laboral, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio colectivo y previo desarrollo de un periodo de consulta, podían inaplicar el régimen salarial previsto en los Convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.

Actualmente las empresas no solo podrán inaplicar el régimen salarial sino que también podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo de aplicación, ya sean de sector o de empresa y que afecten a las materias de jornada de trabajo, horario y la distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, cuando excedan de los límites que

para la movilidad funcional prevé el art. 39 del ET y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para llevar a cabo dicha inaplicación la empresa tendrá que alegar causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La inaplicación de alguna de las condiciones laborales enumeradas, se deberá iniciar con un **periodo de consulta** con los representantes de los trabajadores cuyo periodo no podrá exceder de **15 días de duración**. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art. 41.4 del ET.

Si en el proceso de consultas las partes llegan a un **acuerdo** de inaplicación, deberán determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores y su duración, la cual será como máximo hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

Finalizado el periodo de consultas con **desacuerdo**, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, la cual dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse. Si no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no llegara a un acuerdo, las partes podrán acudir a lo establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (previsto en el art. 83 del ET), los cuales regularán los procedimientos de aplicación, general, así como el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante, cuyo laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible por vía del art. 91 del ET.

Finalizado el periodo de consulta sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos citados y no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrán solicitar la solución de la discrepancia a:

- La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, cuando la inaplicación afecte a diversos centros de trabajo localizados en diferentes comunidades autónomas.

- A los órganos correspondientes de la comunidad autónoma, cuando la inaplicación afecte a centros de trabajo pertenecientes a la misma comunidad autónoma.

Estos órganos dispondrán de un plazo no superior a 25 días para la toma de una decisión que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado por estos. Dicha decisión tendrá la eficacia de acuerdos alcanzados durante el periodo de consultas y solo será recurrible por vía del art. 91 del ET.

El resultado de los procedimientos citados que den lugar a la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a efectos de depósito.



Normativa

Art. 82.3 del ET.

DA 5ª y 6ª de la Ley 3/2012.

2. La suspensión del contrato de trabajo

La **suspensión del contrato de trabajo** es una situación en la que, de forma temporal, el trabajador no tiene la obligación de trabajar ni el empresario de abonarle su salario, permaneciendo en vigor la relación laboral. Para ello, es necesaria una causa que justifique la interrupción temporal de los efectos del contrato.

No se debe olvidar que el trabajador pierde su salario y no trabaja, pero tiene derecho a volver a su puesto en las mismas condiciones anteriores, cuando desaparece la causa que motivó la suspensión.

Las causas de suspensión se regulan en el Estatuto de los Trabajadores. Generalmente las causas más comunes son las siguientes:

- Mutuo acuerdo de las partes. Si el trabajador recibe de otra empresa una oferta que mejora sus expectativas, puede suspender su contrato, después de comunicarlo debidamente a la empresa donde trabaja.
- Incapacidad temporal de los trabajadores. La incapacidad temporal puede darse por accidente o enfermedad.
- Excedencia.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Maternidad o adopción de un hijo.
- Ejercicio de un cargo representativo, como alcalde, diputado, etc.
- Las consignadas válidamente en el contrato.
- Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- Fuerza mayor temporal o causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Cierre legal de la empresa.
- Privación de libertad del trabajador.

Además de estas causas recogidas por la ley, el Convenio colectivo y el contrato de trabajo pueden prever otras circunstancias que conllevan la suspensión del mismo.

A continuación se van a estudiar algunas de las más importantes o con más relevancia dentro de las relaciones laborales.

2.1. Excedencias

Las excedencias podrán ser forzosas o voluntarias, y los motivos, duración e implicaciones que tienen los 2 tipos de excedencias, se especifican a continuación:

EXCEDENCIA FORZOSA

Motivo	Duración	Implicaciones
<ul style="list-style-type: none"> - Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. - Para ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior. 	<p>Mientras dure el ejercicio del cargo representativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El período de excedencia computa a los efectos de antigüedad. - Reserva del puesto de trabajo.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Motivo	Duración	Implicaciones
<p>Necesidad del trabajador y de forma voluntaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año tienen derecho por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años. - Se puede volver a ejercer este derecho si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - El período de excedencia no computa a los efectos de antigüedad. - No genera derecho a reserva del puesto de trabajo. Solo tiene derecho preferente sobre las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjeran en la empresa.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR EL CUIDADO DE UN FAMILIAR

Motivo	Duración	Implicaciones
<ul style="list-style-type: none"> - Por cuidado de un hijo, por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento. - Por cuidado de 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hijos, hasta 3 años desde su nacimiento, adopción o acogimiento. - Familiar, la duración no puede ser superior a dos años. 	<ul style="list-style-type: none"> - Computa a los efectos de antigüedad. - Tiene derecho a la asistencia a cursos de Formación Profesional. - Durante el primer año se reserva el puesto de trabajo.



Aplicación práctica

Carlos Montenegro tiene una antigüedad de 5 años en la empresa, tiene un proyecto empresarial y decide pedir una excedencia para intentar montar un negocio de restauración. La primera cuestión que se debe aclarar es, si tiene derecho a una excedencia y, si es así, al terminar el período de excedencia si tiene derecho a reincorporarse en su puesto de trabajo.

SOLUCIÓN

Al tener una antigüedad en la empresa superior a 1 año, tiene derecho a una excedencia voluntaria de 4 meses como mínimo y de 5 años como máximo. Al terminar este período puede ocupar la vacante de igual o similar categoría a la suya. Si no hay vacante, tiene derecho preferente sobre las que se produzcan, pero no tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.



Normativa

Art. 46 del ET.

2.2. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Los supuestos de suspensión de los contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se llevarán a cabo por las empresas mediante el inicio de un expediente de regulación de empleo con arreglo a lo establecido en el art. 51 del ET.

A partir de la entrada en vigor de la reforma laboral se introduce como novedad la **eliminación de la autorización administrativa del ERE** ya sea por suspensión temporal o de reducción de jornada (disminución temporal de la jornada de trabajo entre un 10 y 70%).

El procedimiento que será de aplicación a todos los expedientes con independencia del número de trabajadores de la empresa y del número de afectados, será el siguiente:

- La comunicación de la empresa a la autoridad laboral.
- La apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores cuya duración no podrá superar 15 días. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, al igual que en los traslados colectivos y modificaciones de las condiciones laborales de carácter colectivo.

Finalizado el periodo de consulta, el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. A su vez, la autoridad laboral transmitirá dicha decisión empresarial a la entidad gestora, fecha a partir del cual surtirá efectos la decisión empresarial.

Si el periodo de consultas finaliza en **acuerdo**, se presumirá que concurren las causas justificativas de la suspensión y solo podrá impugnarse ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

El trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social las decisiones anteriores para su calificación como justificada o injustificada. También podrá reclamar aquellas decisiones empresariales que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos para el despido colectivo se podrá reclamar en conflicto colectivo. La interposición del conflicto colectivo paralizará las acciones individuales iniciadas.



Nota

El R.D. 1483/2012 regula el nuevo reglamento de procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada en sus artículos 16 hasta el 24.

Las consecuencias que se derivan de la resolución administrativa favorable de un expediente de suspensión temporal, son las siguientes:

- Se suspende la obligación del trabajador de prestar sus servicios, y el empresario de remunerarlos.
- Exclusión de indemnización.
- La suspensión es compatible con la prestación de servicios en otra empresa.
- Obligación de alta y cotización.
- Situación legal de desempleo.



Normativa

Art. 47 del ET, modificado en parte por Ley 1/2014
DA 3ª de la Ley 3/2012.
DT 10ª de la Ley 3/2012.

3. La extinción del contrato de trabajo y sus causas

La extinción del contrato supone la terminación definitiva del mismo, de manera que el trabajador deja de estar obligado a prestar servicios y el empresario a remunerarlo.

La extinción del contrato laboral es **definitiva**, por el contrario, la suspensión es **temporal**.

La relación laboral se puede extinguir por causas muy diferentes, se pueden clasificar en 3 grandes grupos, que son objeto de estudio a continuación.



Normativa

Art. 45 del ET.

3.1. Extinción por mutuo acuerdo de las partes

Supone la finalización de la relación laboral entre empresa y trabajador con la simple aceptación de las partes.

La forma más frecuente de este tipo de extinción es la de petición de baja por parte del trabajador, con aceptación del empresario, firmándose el finiquito. El **finiquito** es un documento en el que se hace constar que la extinción es por mutuo acuerdo, así como el pago efectuado al trabajador.

En caso de mutuo acuerdo el trabajador no tiene derecho a ninguna indemnización, a no ser que lo establezca el contrato de trabajo. Tampoco tiene derecho a la percepción del desempleo.

3.2. Extinción por voluntad del trabajador

En este caso se pueden distinguir 2 supuestos:

- Por dimisión del trabajador.
- Cuando surjan alguna de las causas siguientes:
 - Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que repercutan en perjuicio de su formación profesional o menosprecien su dignidad.
 - Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario.
 - Cualquier otro incumplimiento grave por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.

Cuando la extinción se realice por dimisión del trabajador, este no tiene derecho a la prestación por desempleo. En el caso de que el contrato se extinga por las causas consignadas en el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho a una indemnización y a la prestación por desempleo.

3.3. Extinción por voluntad unilateral del empresario

Esta decisión extintiva tiene su origen únicamente en la voluntad del empresario y es lo que se denomina **despido**. Como se trata de un tema amplio en su contenido se tratará en un punto aparte.

4. Procedimiento en la extinción por despido

A continuación se verá el procedimiento de extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, o lo que es lo mismo, el despido.

4.1. El despido

Existen 3 tipos de despido: el disciplinario, el que está motivado por circunstancias objetivas y el colectivo.

El despido disciplinario

El despido disciplinario es la decisión extintiva basada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

El Estatuto de los Trabajadores recoge las causas de dicha decisión, aunque también se regulan en algunos Convenios colectivos. Entre estas causas se pueden mencionar las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, la indisciplina o desobediencia en el trabajo o la embriaguez habitual y toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Cuando el empresario notifica al trabajador el despido comunicándole por escrito las causas que motivan la decisión extintiva, el trabajador puede impugnarlo ante la autoridad judicial en un plazo de 20 días.

Como ya se ha comentado anteriormente, de esta manera, es el juez el que determina si la decisión adoptada por el empresario está o no justificada. Para ello dicta una sentencia que puede contener uno de los siguientes pronunciamientos:

- La calificación del despido como **procedente**: supuestos en los que el empresario ha acreditado suficientemente las causas que han motivado la decisión de despido.
- La consideración del despido como **improcedente**: supuestos en los que el empresario no ha probado los incumplimientos del trabajador, o incluso probándolos, el juez considera que dichos incumplimientos no contienen gravedad suficiente que justifique el despido del trabajador. En estos casos el trabajador tiene derecho a ser readmitido en su empleo con las mismas condiciones o ser indemnizado con una cantidad equivalente a 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades (hasta el 11 de febrero de 2012 la indemnización será de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades).
- La consideración del despido como **nulo**: supuestos en los que la decisión extintiva sea discriminatoria o suponga una violación de los derechos fundamentales del trabajador. En este caso, el trabajador debe ser readmitido inmediatamente en su puesto de trabajo y percibirá los salarios.



Normativa

Art. 54, 55 y 56 del ET.

El despido por causas objetivas

El despido objetivo se puede definir como la extinción de contrato de trabajo por una causa no imputable exclusivamente ni a la empresa ni al trabajador, y que permite extinguir el contrato por algunas de las siguientes causas:

- **Ineptitud del trabajador** conocida con posterioridad a su contratación.
- **Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas** operadas en el puesto de trabajo. Con la entrada en vigor de la reforma laboral, se exige al empresario que facilite un curso de formación a su trabajador para la adaptación a los cambios introducidos.
- Cuando concurren algunas de las **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, reguladas en el art. 51.1 del ET para el despido colectivo con la diferencia del número de trabajadores afectados. Ya que en el despido objetivo nunca sobrepasará los límites del despido colectivo.
- Por **faltas de asistencia al trabajo**, ya sean ausencias justificadas o injustificadas, cuando las faltas de asistencia del trabajador alcancen:
 - El 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles.
 - El 25% en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.

No se computarán como faltas de asistencia las reguladas en el art. 52.d del ET, tales como, las ausencias debidas a huelga legal, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral (baja acordada por los servicios sanitarios oficiales y con una duración superior a veinte días), etc.

- Consignación de presupuesto insuficiente.

Para adoptar el acuerdo de extinción se exige el cumplimiento de los siguientes **requisitos**:

- **Comunicación** escrita al trabajador indicando la causa.

- Entregar al trabajador, junto a la comunicación, una **indemnización** de 20 días por año de servicio (prorrateando por meses los periodos inferiores a un año) y con un máximo de 12 meses. Sin embargo, si el empresario no pudiese entregar dicha indemnización, alegando causas económicas, y lo hiciere constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio de que el trabajador quiera ejercer su derecho de reclamarlo.
- Concesión de un plazo de **preaviso** de 15 días (con anterioridad a la reforma el preaviso era de 30 días), contado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.

Tras notificarse al trabajador la decisión de despido y los motivos que lo originan, este podrá impugnarlo ante la autoridad judicial en un plazo de 20 días.

La **calificación** de dicho procedimiento por la autoridad laboral como nulo, procedente o improcedente tendrá los mismos efectos que los especificados para el despido disciplinario, con los siguientes cambios:

- Si el despido es considerado **procedente**, se declara el derecho del trabajador a recibir una indemnización de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades. En caso de que el trabajador ya hubiera aceptado y recibido previamente dicha indemnización en el momento de comunicarle el despido, no le corresponde ninguna cantidad adicional. El trabajador se encontrará en situación legal de desempleo.
- En caso de calificación **improcedente**, el trabajador tiene derecho a una de estas opciones:
 - En las mismas condiciones, ser readmitido en su empleo. En este caso debe reintegrar la indemnización percibida en el momento de ser comunicado el despido.
 - Percibir una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades, si bien a esta nueva cantidad debe deducírsele la indemnización de 20 días de salario por año percibida con anterioridad (hasta el 11 de febrero de 2012 la indemnización será de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades).



Normativa

Art. 52 y 53 del ET.

El despido colectivo

Tiene la consideración de despido colectivo, la extinción del contrato de trabajo motivado por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando en un periodo de 90 días, afecten como mínimo al siguiente número de trabajadores en función de la plantilla de la empresa:

Plantilla	Nº trabajadores afectados
Más de 5 trabajadores	La totalidad
Menos de 100 trabajadores	10 trabajadores
De 100 a 300 trabajadores	10% de los trabajadores
Más de 300 trabajadores	30 trabajadores

El despido colectivo se iniciará con la presentación ante la autoridad laboral competente de un **procedimiento de ERE**, y de forma paralela se abrirá un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes, en el plazo de 7 días antes del inicio del periodo de consulta.

Al igual que en el proceso de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en el despido colectivo también se suprime la necesidad de autorización administrativa del ERE por la autoridad laboral.

Finalizado el periodo de consultas el empresario deberá comunicar a la autoridad laboral el **resultado del proceso**, que podrá ser:

- **Con acuerdo:** la empresa adjuntará una copia íntegra a la comunicación.
- **Sin acuerdo:** la empresa trasladará su decisión final, sobre el despido colectivo y las condiciones del mismo, a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

Tras ello, la empresa **notificará los despidos individualmente** a los trabajadores afectados según se establece en el art. 53.1 del ET y que determina la forma y efecto del despido por causas objetivas. El plazo que deberá mediar entre el inicio del procedimiento, con la comunicación de la apertura del periodo de consulta, y la fecha de efectos del despido deberá ser como mínimo de 30 días.

Ante los despidos colectivos, tendrán **prioridad de permanencia** los representantes de los trabajadores aunque por convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrá determinar la prioridad de permanencia a favor de trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.



Nota

El R.D. 1483/2012 regula el nuevo reglamento de procedimiento de despido colectivo en sus artículos 1 hasta el 15.

La **decisión empresarial podrá impugnarse** a través de:

- Acciones individuales.
- Demanda de los representantes de los trabajadores.
- Demanda colectiva de los trabajadores.
- La autoridad laboral.

Los trabajadores afectados por un despido colectivo tienen derecho a la misma **indemnización** que para el despido objetivo, es decir, cuando el empresario comunica el despido al trabajador debe poner a su disposición una

indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.



Normativa

Art. 51 del ET.

4.2. Cálculo de la indemnización por despido

Como ya se ha visto, el trabajador percibe una indemnización de cuantía distinta en función del tipo de despido de que se trate y de la calificación judicial del mismo.

En la siguiente tabla se muestra los diferentes tipos de despidos y las cuantías de las indemnizaciones previstas en la ley.

TIPO DE DESPIDO	PROCEDENTE	IMPROCEDENTE
Disciplinario	Ninguna.	33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades.
Objetivo	20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.	33 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades, deduciéndose de esta cantidad la indemnización percibida con anterioridad, de 20 días de salario por año trabajado.
Colectivo	Autorizado por la autoridad laboral. 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.	No existe la calificación de improcedente. Existe el despido no autorizado que impide la extinción de contratos.

La decisión empresarial de extinción de la relación laboral se materializará con el abono de la indemnización y es en dicho momento cuando el trabajador

se encontrará en situación legal de desempleo, con independencia de la impugnación de dicha decisión.

Reclamada la decisión empresarial por los trabajadores ante la jurisdicción social, obtendrán alguna de las siguientes calificaciones:

- **Procedente:** con la reforma laboral no se introduce ninguna novedad en los despidos colectivos u objetivos calificados como procedentes, cuyo importe es de 20 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 12 meses.
- **Improcedente:** se introduce una modificación en la indemnización de los despidos calificados como improcedentes. Hasta el 11 de febrero de 2012 se abonarán 45 días por año de servicio hasta un máximo de 42 mensualidades, y a partir del 12 de febrero de 2012 se abonarán 33 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades. De esta forma, para los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma y cuya extinción sea posterior a la misma, la indemnización se calculará en 2 tramos diferentes.

Los despidos calificados como improcedentes obligan a la empresa a elegir, en el plazo de los 5 días siguientes a la sentencia, entre readmitir al trabajador en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones o abonarle la diferencia existente entre la indemnización inicial (20 días por año de servicio hasta un máximo de 12 mensualidades) y la indemnización correspondiente al despido improcedente (33 días por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades). La opción por la indemnización determina la extinción del contrato de trabajo, la cual se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

Los datos necesarios para calcular las cuantías indemnizatorias son los siguientes:

- a. La antigüedad del trabajador, es decir, los años que lleva prestando servicios para la empresa. Para ello, debe computarse el período existente entre la fecha en que el trabajador ingresó en la empresa y la fecha del despido. En la mayoría de los casos, dicho período comprende un determinado número de años, meses y días y según se establece en el art.

56.1 del ET, la determinación de la indemnización para los períodos de tiempo inferiores a un año se prorratearán por meses.

- b. El salario diario que efectivamente percibe el trabajador en el momento del despido o al que tenga derecho, de ser este superior. Se deberá tener en cuenta que el salario a efectos de despido no debe coincidir, necesariamente con el salario consignado en la última nómina del trabajador. Por ello, para determinar el salario diario de despido es preciso acudir al convenio colectivo aplicable o al salario que efectivamente esté percibiendo el trabajador, si este es mayor. También debe incluirse la parte proporcional de pagas extraordinarias.



Ejemplo

Un trabajador con una antigüedad en la empresa de 5 años es despedido por causas económicas, su salario diario es de 36 € y el salario mensual de 1.081 €.

La operación que se debe realizar para averiguar la indemnización correspondiente es la siguiente:

$$36 \text{ € / día} \times 20 \text{ días de indemnización} \times 5 \text{ años de antigüedad} = 3.600 \text{ €}.$$

Cuando el salario del trabajador este fijado en cómputo anual se debe transformar a salario diario, para ello se dividirá entre 365 o 366 para años bisiestos (y no por 360 según diversas Sentencias del Tribunal Supremo), de forma que la fórmula sería la siguiente:

$$\text{Salario día} = \frac{\text{salario anual total de trabajador}}{365 \text{ ó } 366}$$



Aplicación práctica

Federico Segovia, un trabajador de la empresa “Trensmedit S. A.”, cuya actividad económica es el transporte aéreo, tiene una antigüedad en dicha empresa desde el 1 de agosto de 1996 y percibe las siguientes retribuciones mensuales:

- Salario: 1.040 €.
- Antigüedad: 175 €.
- Incentivos: 94 €.

Cobra 2 pagas extra en los meses de junio y diciembre equivalentes al salario mensual más la antigüedad.

Tiene un horario de jornada continuada, desde las 7:30 h a las 15:30 h. El día 31 de diciembre de 2012 la dirección de la empresa le comunica que se le modifica su jornada de trabajo, siendo a partir del día 1 de febrero de 2013 desde las 8h a las 13 h y desde las 20 h a las 23 h.

Federico Segovia no está de acuerdo con la decisión de la empresa y presenta una demanda, celebrándose la vista por la cual el juez declara despido improcedente, por vulnerar los derechos de trabajador contenidos en el art.34.3 del E.T.: "Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas". Ante dichas circunstancias, la empresa opta por indemnizar al trabajador causando baja el 31 de enero del 2013.

Calcule la indemnización que percibirá el trabajador.

SOLUCIÓN

a. Salario diario.

Para obtener el salario diario se procede a calcular el salario anual y se divide entre 365 días.

- Salario = $1.040 \times 12 = 12.480$ €.
- Antigüedad = $175 \times 12 = 2.100$ €.
- Incentivos = $94 \times 12 = 1.128$ €.
- Pagas extra = $(1.040+175) \times 2 = 2.430$ €.

Total = 18.138 €.

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

$$\text{I Salario diario} = \frac{18.138}{365} = 49,69 \text{ €/día}$$

b. Días que le corresponden de indemnización.

En primer lugar, se calculará el número de días de indemnización correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de Agosto de 1996 y el 11 de febrero de 2012 (15 años, 6 meses y 11 días), teniéndose en cuenta que hasta dicha fecha la indemnización es de 45 días por año de servicio hasta un máximo de 42 mensualidades:

- I 15 años: 45 días x 15 = 675 días
- I 6 mes: (45 días x 6) /12 meses= 22,50 días
- I 11 días, se eleva al mes por art. 56.1 del ET, por lo tanto:

$$(45 \text{ días} \times 1) / 12 \text{ meses} = 3,75 \text{ días}$$
$$\text{Total} = 675 + 22,50 + 3,75 = 701,25 \text{ días}$$

En segundo lugar, como los 701,25 días es inferior a 720 días (tope del despido desde el 12 de febrero de 2012), se procede a calcular los días de indemnización correspondiente al periodo 12 de febrero de 2012 hasta 30 de septiembre de 2013 (un año, 7 meses y 17 días), teniéndose en cuenta que desde dicha fecha la indemnización es de 33 días por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades:

- I 1 año: 33 días x 1 = 33 días
- I 7 meses: (33 días x 7) /12 meses= 19,25 días
- I 17 días: (33 días x 1) /12 meses = 2,75 días

$$\text{Total} = 33 + 19,25 + 2,75 = 55 \text{ días}$$

Ahora se debe comprobar que la suma de los días de indemnización del primer y el segundo periodo no pasa del límite de 720:

$$701,25 \text{ (1º periodo)} + 55 = 756,25 \text{ días.}$$

Como el total de días sobrepasa dicho límite, por lo tanto la indemnización tendrá el tope de los 720 días.

$$\text{Importe indemnización} = 49,69 \text{ €/día} \times 720 = \mathbf{35.776,80 \text{ €}}$$

4.3. El finiquito

Al extinguirse el contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a recibir ciertas cantidades económicas:

- La indemnización por la extinción de su contrato, si le corresponde.
- La liquidación de haberes correspondiente.

Esta liquidación comprende todas las cantidades salariales adecuadas al trabajador, es decir, aquellas percepciones devengadas y no abonadas en la fecha de la extinción del contrato de trabajo.

Como regla general, la liquidación de haberes comprende:

- a. El salario correspondiente a los días del mes en curso que aún no se haya abonado.
- b. Las partes proporcionales de las pagas extraordinarias a las que el trabajador tenga derecho.
- c. La cuantificación económica de las vacaciones no disfrutadas.

Si el trabajador está conforme con la liquidación efectuada por el empresario, firma un documento que denominamos finiquito.

El finiquito es el documento que firma el trabajador para hacer constar su total conformidad con la liquidación económica practicada, y su intención de no reclamar nada más al empresario.



Ejercicios de repaso y autoevaluación

1. De las siguientes variaciones de la relación laboral identifique las que suponen modificaciones (M), suspensión (S) o extinción del contrato de trabajo (E).

- a. Traslado a otro centro de trabajo.
- b. Dimisión.
- c. Cambio del sistema de remuneración.
- d. Cierre legal de la empresa.
- e. Ejercicio de cargo público.
- f. Despido disciplinario.

2. Indique si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:

- a. Las modificaciones del contrato de trabajo pueden ser de 3 tipos: movilidad funcional, movilidad geográfica o movilidad sustancial de condiciones de trabajo.
 - Verdadero
 - Falso
- b. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo consiste en la alteración de las condiciones laborales pactadas por decisión del empresario y el trabajador.
 - Verdadero
 - Falso
- c. Las causas de suspensión se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, pero la excedencia no está considerada como tal.
 - Verdadero
 - Falso
- d. El despido disciplinario es la decisión extintiva basada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
 - Verdadero
 - Falso

3. ¿Qué es una excedencia? ¿Cuáles son los motivos por los que se puede solicitar una excedencia?

4. ¿Qué diferencias existe entre un despido disciplinario y un despido objetivo?

5. Marta Riera, trabajadora de la empresa “Florenz S. A.”, a la fecha de 11 de febrero de 2012 lleva 18 años trabajando como contable. La empresa, ante la grave situación económica, comunica a Marta su despido el próximo abril de 2014 alegando causas objetivas y calificadas como improcedente ¿Cuál es el tope de días que le corresponderá de indemnización? Razone su repuesta.

Y si el periodo trabajado por Marta hasta el 11 de febrero de 2012 fuera de 12 años ¿Cuántos días le correspondería de indemnización?
