

5

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Para ser capaz de:

- Diferenciar los supuestos de modificación y suspensión de la relación laboral.
- Identificar y distinguir las causas por las que se puede producir la finalización de un contrato de trabajo.
- Distinguir las modalidades de despido.
- Ejercer las acciones legales oportunas en caso de disconformidad con lo alegado por el empresario.

Necesitarás familiarizarte con:

- La movilidad funcional y geográfica.
- Las modificaciones sustanciales.
- La suspensión.
- La excedencia.
- La extinción.
- El despido disciplinario y el despido por causas objetivas.
- El despido colectivo y el despido por fuerza mayor.
- Los despidos procedentes, improcedentes y nulos.



► El TSJC valida el despido de un trabajador por jugar con el ordenador

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) ha avalado el despido de un trabajador por emplear el ordenador de su trabajo para jugar al «Solitario», circunstancia que descubrió la empresa al colocarle un programa informático para controlar su actividad y rendimiento laboral. Con esta sentencia, el TSJC ha revocado una resolución anterior dictada por un Juzgado Social de Barcelona que dio la razón al trabajador.

El tribunal sentencia que el ordenador es un instrumento de trabajo que pertenece a la empresa y un medio «al servicio de los fines económicos y mercantiles de la misma» y que el empresario tiene todo el derecho a supervisar la actividad de sus empleados.

El empresario, ante la sospecha de que el trabajador utilizaba el ordenador para jugar en horas de trabajo, instaló en un directorio de la red un conjunto de programas informáticos diseñados expresamente para controlar el uso que hacía del ordenador.

La instalación de los «programa espías» se realizó de forma que no pudieran ser detectados por el usuario y

sin entrar en el PC del trabajador, por lo que, según destaca el tribunal, no violó su código de acceso y se respetó su intimidad. La empresa «se limitó a colocar externamente un programa que solo se activaba de forma automática cuando se ponía en marcha el citado ordenador».

La sentencia señala que un contrato de trabajo impone una serie de obligaciones a empresario y trabajador y, según el Estatuto de los Trabajadores, entre los deberes básicos de un empleado están los de «cumplir con sus obligaciones de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia».

De acuerdo con estas premisas, el tribunal dice que el cumplimiento de las obligaciones del trabajador «han de poder ser controladas por el empresario».

El TSJC considera que la medida de control informático de la empresa era justificada, puesto que existían razonables sospechas acerca de la comisión por parte del empleado de graves irregularidades en su puesto de trabajo.

03 de diciembre 2001.
Adaptado de una noticia
de Agencia EFE.

Tras la lectura de la noticia, reflexiona sobre las siguientes cuestiones:

1. En un principio, los tribunales dieron la razón al trabajador.
¿Cuál crees que fue el argumento principal en que se basó la primera sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona?
2. Según la sentencia, ¿qué deberes básicos infringió este trabajador?
¿En qué consisten estos deberes?
3. Si no estuviera conforme, ¿podría el trabajador recurrir la sentencia ante otro tribunal?

La modificación es la alteración de las prestaciones o condiciones pactadas en el contrato de trabajo.

Se produce la movilidad funcional cuando el trabajador pasa a desempeñar funciones distintas de las que venía realizando.

Glosario

Es una categoría profesional equivalente aquella que puede ser desempeñada por un trabajador perteneciente a otro grupo profesional tras un simple proceso de formación o adaptación.

1 La modificación del contrato

El contrato de trabajo fija los términos de la relación laboral entre empresario y trabajador. Cuando las circunstancias de esa relación cambian, estas modificaciones pueden trasladarse al contrato de trabajo.

El ET contempla tres supuestos en los cuales el contrato puede ser modificado por el empresario: Movilidad funcional o geográfica; y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Tal y como veremos, algunas de estas modificaciones caen dentro del ámbito del poder de dirección del empresario.

1.1. La movilidad funcional

Se da movilidad funcional cuando se asignan al trabajador funciones distintas de aquellas para las que fue contratado.

Todo trabajador se encuentra dentro de una categoría o un grupo profesional, dependiendo de las tareas que realice. Caben tres posibilidades de movilidad funcional, según el cambio se produzca dentro del mismo grupo o la misma categoría profesional, o a otro distinto:

- **Horizontal:** se realiza dentro del mismo grupo profesional o entre categorías equivalentes. No requiere justificación causal o formalidades y no tiene limitación temporal alguna.
- **Ascendente:** el trabajador pasa a realizar funciones superiores a las de su categoría o grupo profesional. Exige causa técnica u organizativa, y durará solo el tiempo imprescindible. Si el cambio se prolongara por un tiempo superior a 6 meses en un año, o a 8 meses en 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso correspondiente y tendrá derecho a percibir el salario de la categoría superior. Si la empresa se niega a conceder el ascenso, el trabajador podrá acudir a la vía judicial laboral.
- **Descendente:** en este caso, el trabajador es asignado a funciones de un grupo o categoría profesional inferior. La movilidad funcional descendente solo es posible si se dan causas técnicas u organizativas urgentes o imprevisibles, y durará únicamente el tiempo imprescindible. El empresario deberá comunicar la movilidad funcional descendente a los representantes de los trabajadores. En ningún caso se podrá disminuir el salario del trabajador.
- **Extraordinaria:** cualquier otra movilidad funcional distinta de las citadas debe llevarse a cabo según el procedimiento establecido para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que veremos en el epígrafe 1.3.

Comprueba tus conocimientos

1. ¿En qué caso tiene derecho un trabajador a solicitar el ascenso tras haber sido movilizadofuncionalmente?
2. José Paz trabaja de mozo de almacén. Sus funciones más habituales son la carga y descarga de mercancía. Debido a un accidente de trabajo del encargado de almacén, la empresa le pide que asuma temporalmente sus funciones, que consisten básicamente en firmar las entradas y salidas de mercancía, así como repartir y supervisar las tareas.
 - a. ¿Puede la empresa ordenarle a José esta sustitución?
 - b. ¿Qué salario le correspondería?
 - c. ¿Puede José reclamar un ascenso?
 - d. Si José fuera el encargado y se le ordenara realizar funciones de mozo de almacén, ¿podría negarse?

12. La movilidad geográfica

Tiene lugar cuando, con motivo del cambio del centro de trabajo, el trabajador se ve obligado a trasladar su residencia habitual. Si el cambio de centro de trabajo y domicilio es temporal se habla de desplazamiento; y si es definitivo, se denomina traslado.

Tanto el desplazamiento como el traslado deben estar justificados por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción.

Se dice que el traslado es colectivo cuando afecta a la totalidad de trabajadores del centro de trabajo, si este ocupa a más de 5 trabajadores; o, en un plazo de 90 días, afecta a:

- 10 trabajadores en una empresa de menos de 100 empleados.
- Un 10% o más de la plantilla en empresas de entre 100 y 299 trabajadores.
- Al menos 30 trabajadores en empresas de 300 o más empleados.

Cuando el traslado es colectivo, es preciso abrir previamente un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores y notificarlo a la autoridad laboral.

1. El desplazamiento temporal

Existe desplazamiento cuando el trabajador se cambia temporalmente a otro centro de trabajo por un periodo de tiempo de hasta 12 meses en un periodo de 3 años.

Cuando el desplazamiento sea superior a 3 meses, el trabajador deberá ser informado con 15 días laborables de antelación como mínimo.

Mientras esté desplazado el trabajador tiene derecho a:

- Disfrutar de permisos retribuidos de como mínimo 4 días laborables en su domicilio de origen (días de viaje aparte) por cada 3 meses de desplazamiento.
- Cobrar gastos de viaje y dietas.

El trabajador puede impugnar judicialmente la decisión si no estuviera de acuerdo con los motivos alegados por la empresa para desplazarlo.

2. El traslado definitivo

El traslado definitivo o de larga duración se produce cuando el trabajador se ve obligado a cambiar su residencia habitual debido:

- Al cambio a otro centro de trabajo de forma indefinida.
- A que la duración de los desplazamientos temporales excede de 12 meses en un periodo de 3 años.

Cuando una empresa decide el traslado definitivo de un centro de trabajo, debe comunicárselo a los trabajadores afectados en un plazo mínimo de 30 días.

Ante un traslado definitivo, el trabajador puede:

- Aceptarlo, en cuyo caso la empresa deberá pagar los gastos que se ocasionen con motivo del traslado del trabajador y su familia.
- Rechazarlo, en cuyo caso puede:
 - Rescindir el contrato, lo que da derecho al trabajador a una indemnización de 20 días por año trabajado, con un límite de 12 mensualidades.
 - Trasladarse e impugnar la decisión del traslado ante el Juzgado de lo Social.

Se produce cuando el cambio de centro de trabajo obliga al trabajador a cambiar de residencia. Se regula en el art. 39 del ET.

Atención

La movilidad geográfica tiene las limitaciones siguientes:

- Debe realizarse sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin causar perjuicios a su formación y promoción profesional.
- No se puede alegar como causa de despido la ineptitud o la falta de adaptación del trabajador.

El desplazamiento es el cambio temporal de centro de trabajo y de residencia.

El traslado es el cambio definitivo o de larga duración de centro de trabajo y residencia.

Atención

Cuando la empresa tenga puestos vacantes en otro centro de trabajo, tendrán preferencia para ocuparlo las trabajadoras víctimas de violencia de género. Esta preferencia busca garantizar su protección y el derecho asistencial social.

Es aquella que se refiere a los elementos básicos del contrato de trabajo.

Atención

En caso de modificación colectiva, el empresario deberá abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores durante un tiempo no inferior a 15 días. Si no llegaran a un acuerdo, el empresario podrá aplicar la modificación unilateralmente, preavisando con al menos 30 días de antelación. En el caso de modificaciones referidas a horario, régimen de trabajo a turnos; sistemas de remuneración, trabajo y rendimiento, que se regulen por convenio colectivo, será obligatorio llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores.

C. Aspectos de interés ante una movilidad geográfica

El trabajador afectado por un cambio de centro de trabajo debe tener en cuenta lo siguiente:

- Si la empresa tuviera puestos vacantes en otro centro de trabajo, tendrán preferencia para ocuparlo las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Si un cónyuge fuera trasladado de centro de trabajo, su consorte trabajador de la misma empresa tendrá derecho al mismo traslado en caso de que existiera vacante.
- Los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanecer en sus puestos ante decisiones de movilidad geográfica del empresario.

Se excluye del concepto de traslado a quienes fueran contratados específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes.

1.3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Cuando existen causas debidamente probadas de tipo técnico, económico, organizativo o de producción, el empresario puede acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Condición de trabajo	Ejemplo
Jornada de trabajo	Una ampliación de las horas sobre la jornada anual, aunque se compensen posteriormente.
Horario	Un caso en el que el trabajador pasara de tener horario continuado a horario partido con 3 horas de descanso para comer.
Régimen de trabajo a turnos	Un cambio de turno fijo de mañana a turnos fijos de mañana y tarde.
Sistema de remuneración	Las variaciones en la forma de remuneración de la nocturnidad.
Sistema de trabajo y rendimiento	El empresario modifica sin consultarlo previamente el número de trabajadores de un equipo adscritos a un determinado sistema de trabajo.
Movilidad funcional extraordinaria	Sería extraordinaria una movilidad descendente que asignara a un jefe de departamento las funciones de un guardacoches.

Tabla 5.1. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Cuando la modificación afecta al tiempo de trabajo (jornada, horario o turnos), la ley concede al trabajador el derecho a extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado hasta un máximo de 9 mensualidades.

Ante una modificación sustancial de las condiciones laborales, el trabajador tiene las siguientes alternativas:

- Aceptar la modificación.
- Acatar la modificación e impugnarla judicialmente.
- Rechazar la modificación.

En caso de rechazar la modificación, si esta afecta a la jornada, el horario o el régimen de turnos, se podrá extinguir el contrato con derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado, con un límite de 9 mensualidades.

Si la modificación lesiona la formación o la dignidad del trabajador, este podrá acudir a la vía judicial para extinguir su contrato con derecho a una indemnización de 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades.

Las modificaciones se consideran colectivas cuando las condiciones de trabajo que se cambian vienen recogidas en los convenios o pactos colectivos, o bien cuando tengan su origen en una decisión del empresario con efectos colectivos.

En el caso de las condiciones referidas a funciones y horario de trabajo, para ser calificadas como colectivas, además del requisito anterior deben llegar a los límites numéricos vistos en los traslados colectivos (ver tabla 5.2).

Caso práctico 1 Traslado a otra ciudad

- La empresa donde trabaja Ana Real le comunica, en tiempo y forma, su traslado al centro de trabajo de otra ciudad debido a la disminución de la cartera de clientes.

Ana trabaja como técnica en gestión comercial, tiene una antigüedad de 24 años en la empresa y su salario base es de 1.200 €/mes, con 2 pagas extraordinarias de igual cuantía.

- ¿Qué significa que la comunicación se produjo en tiempo y forma?
- ¿Puede Ana negarse al traslado?
- ¿Qué sucede si Ana no acepta las razones alegadas para el traslado y decide acudir a los tribunales? ¿Y si el juez declara improcedente el traslado?

Solución:

- Se dice que la comunicación es en tiempo y forma cuando cumple los requisitos de procedimientos sobre los plazos y las comunicaciones. En este caso, cuando la comunicación se ha hecho por escrito y con un preaviso de 30 días.

- Ana puede negarse al traslado solicitando el fin de la relación laboral. De hacerlo, tendrá derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un límite de 12 mensualidades:

$$\text{Salario diario} = \frac{1.200 \text{ €/mes}}{30 \text{ días}} + 2 \cdot \frac{1.200 \text{ €/mes}}{360} = 40 \text{ €} + 3,33 \text{ €} = 43,33 \text{ €/día.}$$

La cuantía de la indemnización será:

$$43,33 \text{ €/día} \cdot 20 \text{ días} \cdot 24 \text{ años de antigüedad} = 20.798,40 \text{ €.}$$

El límite es de 12 mensualidades: $43,33 \text{ €/día} \cdot 30 \cdot 12 \text{ mensualidades} = 15.598,80 \text{ €.}$

La indemnización de 20.798,40 € es superior al límite de 12 mensualidades, por lo que Ana Real percibirá 15.598,80 €.

- Ana puede impugnar las razones del traslado por vía judicial, pero mientras tanto debe acatar la decisión de trasladarse. En el caso de que el juez declare improcedente el traslado, Ana tendrá que ser readmitida en su centro de trabajo de origen.

Si la empresa se negara a la reincorporación, Ana debería ser indemnizada como si de un despido improcedente se tratase. Estudiaremos los despidos más adelante.

Trabajadores en plantilla	Empleados
Más de 5	Todos los del centro de trabajo.
En un plazo de 90 días afecta a:	
Trabajadores en plantilla	Empleados
Menos de 100	Al menos a 10
Entre 100 y 299	Al menos el 10%
300 o más	Al menos a 30

Tabla 5.2. Modificaciones de tipo colectivo.

Atención

En caso de que el juzgado declare improcedente el despido, es el empresario quien decide si readmite o indemniza; a no ser que se trate de un representante de los trabajadores, en cuyo caso es este quien elige.

Interrupción temporal de las obligaciones básicas del contrato laboral: la de prestar servicios por parte del trabajador y la de remunerar el trabajo por parte del empresario.

2 La suspensión del contrato de trabajo

Por mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, o por motivos legales, el contrato de trabajo puede quedar en suspenso, situación en la cual las partes quedan exentas de cumplir sus obligaciones básicas: trabajar (por parte del empleado) y remunerar (por parte del empresario).

La suspensión del contrato no lo extingue, es decir, no da por terminada la relación de trabajo, ya que esta se reanudará cuando desaparezca la causa que motivó la suspensión.

2.1. Las causas de suspensión

El contrato de trabajo puede ser suspendido por las siguientes causas:

- **Mutuo acuerdo entre las partes:** el acuerdo debe ser expreso, aunque no tiene que ser necesariamente por escrito.
- **Las consignadas válidamente en el contrato.** En el momento de redactar el contrato podrán consignarse causas de suspensión del mismo siempre que sean válidas por ley.
- **Incapacidad temporal del trabajador:** cuando el trabajador está de baja por enfermedad o accidente precisa asistencia sanitaria y está incapacitado temporalmente para trabajar. En general la baja se puede prolongar hasta 12 meses, pudiendo existir una prórroga de otros 6 meses más.
- **Privación de libertad del trabajador:** mientras no haya sentencia condenatoria firme el trabajador ha de comunicar su situación de privación de libertad a la empresa.
- **Sanción disciplinaria:** el convenio debe incluir esta posibilidad para casos en los que el trabajador cometa faltas graves o muy graves.
- **Causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor temporal** que imposibiliten la prestación del trabajo: durante esta suspensión, que requiere autorización de la autoridad laboral, el trabajador no tendrá derecho a percibir salario ni indemnización alguna, pero podrá acceder a las prestaciones por desempleo si cumple los requisitos para ello.

Ejemplo ▶ Una huelga de transportes podría obligar a una empresa a suspender el contrato de trabajo de parte de su plantilla si se viera desabastecida de materiales para continuar su actividad. En tal caso, los trabajadores cuyo contrato se suspenda no serán pagados por la empresa, pero podrán solicitar el paro.

- **Cierre legal de la empresa:** el trabajador no tendrá derecho a percibir su salario salvo que el cierre realizado por el empresario sea declarado ilegal posteriormente.
- **Ejercicio del derecho de huelga:** durante una huelga se suspenden los contratos y el pago de salarios.
- **Ser víctima de violencia de género:** la trabajadora puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En general, la duración de este periodo de suspensión no puede exceder de 6 meses. Mientras dure la suspensión, la beneficiaria tendrá derecho a la prestación por desempleo.
- **Suspensiones relacionadas con la maternidad y la adopción.**
- **Excedencia:** es un caso especial de suspensión del contrato de trabajo, que analizaremos en un epígrafe propio.

Glosario

Una sentencia es firme cuando no cabe la posibilidad de recurrirla en los tribunales.

22. Las suspensiones relacionadas con la maternidad y la adopción

La presencia cada vez mayor y más activa de las mujeres en el mercado laboral obliga a la sociedad a tomar medidas eficaces para conciliar la vida laboral con la familiar. Entre estas medidas destacan las suspensiones relacionadas con la maternidad, la paternidad, la adopción y el riesgo durante el embarazo.

Maternidad: tiene una duración de 16 semanas sin interrupción, ampliables en los casos de parto múltiple a 2 semanas más por cada hijo, a partir del segundo.

El periodo de suspensión se distribuirá como prefiera la trabajadora, siempre que al menos 8 semanas sean inmediatamente posteriores al parto y las disfrute ella. El resto de la suspensión por maternidad puede ser cedida al otro progenitor.

Adopción o acogimiento: la suspensión del contrato será de 16 semanas, ampliable a 2 semanas más por cada menor en caso de adopción múltiple. Si ambos padres adoptivos trabajan, ellos acordarán cómo repartir el tiempo de suspensión.

En el caso de adopción internacional, y cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución de adopción.

Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural: si existe algún tipo de riesgo que pudiera perjudicar la salud de la madre, el feto o el lactante, una vez intentado cambiar las condiciones de trabajo para reducir el riesgo, se suspenderá el contrato hasta el parto o cese el riesgo.

Paternidad: se trata de una suspensión de 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento (ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo) que se pueden disfrutar a partir del fin del permiso por nacimiento de hijo, hasta que termine la suspensión por maternidad o una vez finalizada esta.

23. La excedencia

La excedencia es una interrupción temporal de la relación laboral durante la cual no se trabaja ni se percibe salario. Se hace a petición del trabajador, y puede ser:

Forzosa: cuando el trabajador es designado o elegido para un cargo público temporal o tiene que realizar funciones sindicales de ámbito provincial o superior. Se dice que es forzosa porque el trabajador tiene que tomarla obligatoriamente, si bien conserva tanto su puesto de trabajo como la antigüedad en el mismo. El trabajador debe solicitar su reingreso dentro del mes siguiente al cese de la causa que produjo la excedencia.

Ejemplo ▶ Si una persona obtiene una plaza de funcionario, no tiene derecho a una excedencia forzosa. Sí tiene este derecho quien es elegido concejal de su Ayuntamiento. ◀

Voluntaria: para ser solicitada requiere como mínimo un año de antigüedad en la empresa y que hayan transcurrido más de 4 años desde una excedencia voluntaria anterior. Este tipo de excedencia, cuya duración puede ser de entre 4 meses y 5 años, no da derecho a reincorporarse al puesto de trabajo, sino al ingreso preferente en las posibles vacantes de la empresa, y no computa a efectos de antigüedad.

Para el cuidado de hijos: los trabajadores tienen derecho a un periodo de excedencia superior a 3 años a partir de la fecha de nacimiento; de la adopción o acogimiento. Durante el primer año, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido ese tiempo, solo tendrá derecho a un puesto de trabajo de igual o similar categoría. El tiempo de excedencia por cuidado de hijos computa a efectos de antigüedad. Además, durante el mismo el trabajador tiene derecho a asistir a cursos de formación.

Se trata de suspensiones enfocadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Atención

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres incluye el compromiso del Gobierno de ampliar poco a poco la suspensión por paternidad hasta llegar a las 4 semanas a partir de 2013.

La excedencia es una suspensión del contrato a petición del trabajador.

- Para el cuidado de un familiar: en este caso se tiene derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años para cuidar a un familiar de hasta segundo grado. Las condiciones son similares a la excedencia de cuidado por hijo.

En el caso de excedencia por cuidado de hijo y cuando el trabajador forme parte de una «familia numerosa general», la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de una familia numerosa de categoría especial.

Caso práctico 2 La excedencia para el cuidado de un hijo

- Mónica Anglada es una trabajadora contratada como personal laboral con puesto de bibliotecaria en la Universidad de Santiago. Tras algunos problemas en la fase final del embarazo, durante el octavo mes, ha dado a luz y quiere dedicarle el mayor tiempo posible al cuidado de su hija recién nacida.
 - ¿Tenía derecho Mónica a algún tipo de suspensión del contrato en la última fase del embarazo?
 - ¿A qué tiene derecho Mónica por haber dado a luz?
 - Ángel es el padre de la niña. ¿Tiene derecho a algún permiso o suspensión debido al nacimiento de su hija?
 - ¿Qué tiempo podría cederle Mónica a Ángel si decidiera reincorporarse a su puesto de trabajo antes de agotar la suspensión por maternidad?
 - ¿Qué ocurriría si Mónica solicitase la excedencia y tardara 2 años en reincorporarse a su puesto en la Universidad?

Solución:

- Los problemas que surgieron en la fase final del embarazo podrían haber dado lugar a una baja médica, quedando hasta el parto en una situación de suspensión por incapacidad temporal.
- La situación de parto motiva la suspensión temporal del contrato durante 16 semanas. Si hubiera tenido un parto múltiple, se habrían añadido 2 semanas más por cada hijo adicional.
- Tal como estudiamos en la Unidad 3, Ángel tiene derecho a un permiso retribuido por nacimiento de hijo de 2 días. Además, puede suspender su contrato durante 13 días. Podrá disfrutar, pues, de un total de 15 días entre el permiso y la suspensión por paternidad.
- Ángel disfrutará como mucho de 10 semanas de la suspensión por maternidad porque las 6 semanas posteriores al parto debe disfrutarlas Mónica obligatoriamente. Es Mónica, y no Ángel, quien debe decidir cómo repartir las 10 últimas semanas de suspensión por maternidad.
- La reserva de puesto de trabajo en caso de excedencia por cuidado de hijo se limita a un año. Si Mónica tardara 2 años en reincorporarse, podría verse desplazada de su antiguo puesto de trabajo, pero no tendría que esperar a que hubiera una vacante porque se le reservaría otro puesto dentro de su mismo grupo profesional o categoría.

Atención

En la Unidad 7 estudiaremos las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores en caso de maternidad, adopción o acogimiento.

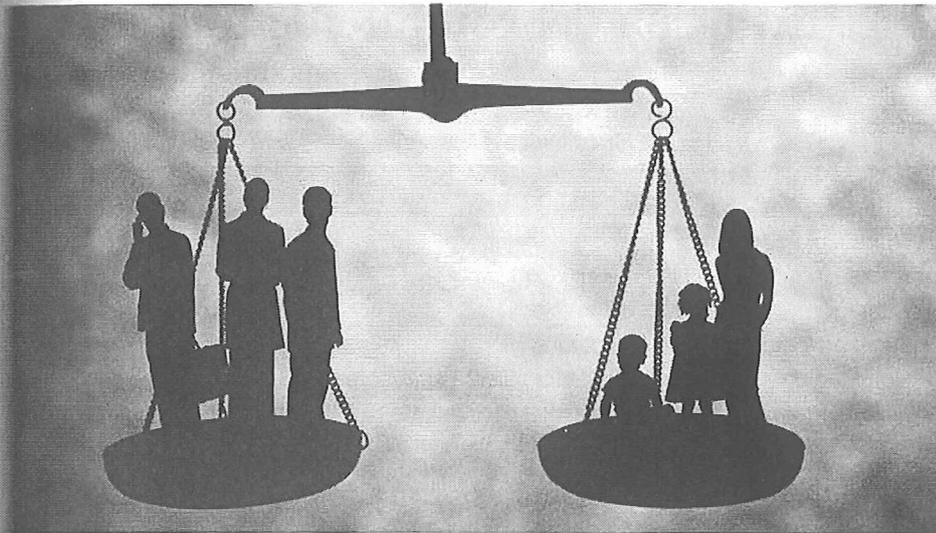


Fig. 5.1. La excedencia por cuidado de hijos y familiares se podrá disfrutar de manera fraccionada. Cuando en una empresa varios trabajadores soliciten el cuidado de una misma persona, el empresario podrá limitar la simultaneidad de las excedencias para que no coincidan y perjudiquen así el funcionamiento de la empresa.

	Requisitos	Duración	Computa como antigüedad	Reserva de puesto de trabajo
Voluntaria	1 año antigüedad	De 4 meses a 5 años	No	No
Forzosa	No	Tiempo necesario	Sí	Sí
Cuidado de hijos		Hasta 3 años	Sí	Solo el primer año
Cuidado de familiares		Hasta 2 años	Sí	

Tabla 5.2. Principales características de las excedencias. Los convenios colectivos pueden establecer otras causas de excedencia, así como ampliar los plazos para mejorar los que fija la ley.

Comprueba tus conocimientos

3. Con el paso del tiempo, Pedro Pineda, técnico en explotación de sistemas informáticos, con 3 años de antigüedad en su empresa, ha llegado a estar desplazado 12 meses en un periodo de año y medio. El salario base de Pedro es de 900 € mensuales, con 2 pagas extraordinarias de igual cuantía.
 - a. ¿A qué compensaciones económicas tenía derecho Pedro mientras estuvo desplazado?
 - b. ¿Cuál es el periodo de tiempo más allá del cual un desplazamiento es considerado traslado?
 - c. ¿Qué podría hacer Pedro si no estuviera de acuerdo con la decisión de la empresa de trasladarlo?
 - d. La empresa de Pedro tiene una plantilla de 88 trabajadores. Como Pedro, hay otros 9 trabajadores en la misma situación. ¿Cabría hablar de traslado colectivo?
4. ¿En qué casos puede un trabajador solicitar la excedencia forzosa?

A diferencia de la suspensión, la extinción supone la ruptura total de la relación laboral.

Atención

Si dimites o abandonas el puesto de trabajo no tienes derecho a indemnización ni a la prestación por desempleo, pues se entiende que estás en esa situación porque quieres.

Es la extinción del contrato por iniciativa del trabajador.

3 La extinción del contrato de trabajo

La extinción del contrato de trabajo supone el fin de la relación laboral entre la empresa y el trabajador.

Causas de extinción según el ET

- Mutuo acuerdo de empresario y trabajador.
- Causas incluidas válidamente en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Dimisión y abandono del trabajador.
- Voluntad del trabajador por incumplimiento contractual del empresario.
- Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador.
- Jubilación del trabajador.
- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario o por extinción de la personalidad jurídica del contratante (*).
- Fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación laboral.
- Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Despido disciplinario.
- Despido por causas objetivas.
- Por decisión de la trabajadora que se viera obligada a dejar su puesto como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Tabla 5.3. Causas de extinción del contrato de trabajo.

(*) En caso de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a un mes de salario.

La extinción del contrato de trabajo se regula en los art. 49 a 57 del ET. En algunos casos se tendrá derecho a cobrar una cantidad de dinero, denominada indemnización.

En esta Unidad nos vamos a centrar en las causas que tienen su origen en la voluntad del empresario o del trabajador, y en el procedimiento que hay que seguir cuando el trabajador no está de acuerdo con la extinción.

3.1. La extinción por voluntad del trabajador

El trabajador puede dar por terminada la relación laboral en los siguientes casos:

- **Dimisión:** previo aviso, el trabajador puede dar por terminada la relación laboral sin necesidad de alegar causa alguna. El plazo de preaviso será el establecido en convenio colectivo, según la categoría profesional; o conforme a la costumbre, aunque si no hay nada establecido será de 15 días.
Ejemplo ► El convenio estatal de gestorías administrativas fija un plazo de preaviso de un mes para los auxiliares administrativos. ◀
- **Abandono:** si el trabajador deja de acudir a su puesto de trabajo sin que haya avisado antes al empresario, éste puede reclamar daños y perjuicios.
- **Causas objetivas legalmente procedentes:** el trabajador tiene derecho a extinguir la relación laboral y percibir la correspondiente indemnización en los supuestos que estudiamos cuando se produce el traslado del centro de trabajo y de su residencia, así como cuando se alteran el horario, la jornada o los turnos.

incumplimiento grave del empresario: el trabajador debe solicitar la extinción ante el Juzgado de lo Social, aunque mientras tanto debe seguir trabajando. Los principales incumplimientos graves son los siguientes:

- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que ocasionen un perjuicio a la promoción, formación profesional o dignidad del trabajador.
- Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario.

Si los tribunales estiman que ha existido incumplimiento grave por parte del empresario, el trabajador tiene derecho a extinguir la relación laboral con una indemnización de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades.

3.2. La extinción por iniciativa del empresario

El empresario puede poner fin a la relación laboral por incumplimientos laborales del trabajador (por ejemplo, para defender la disciplina de la empresa) por fuerza mayor o por causas objetivas como necesidades de la actividad productiva de la empresa.

4. El despido disciplinario

La extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario está motivada por un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador.

Este despido no genera derecho a indemnización, pero la empresa está obligada a liquidar las cantidades que se adeuden al trabajador hasta la fecha del despido (pagas extras, vacaciones no disfrutadas, etc.). Dicha liquidación se recogerá en el finiquito.

Causas	Características
Faltas de asistencia o puntualidad.	Repetidas o injustificadas conforme a lo que establezca el convenio colectivo.
Indisciplina o desobediencia.	Las órdenes del empresario deben ser acatadas siempre, con independencia de que el trabajador pueda reclamar posteriormente en los tribunales.
Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.	La libertad de expresión se encuentra limitada por el respeto al honor y la dignidad personal.
Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.	Se refiere a situaciones de fraude, negligencia del trabajador en el desarrollo de sus funciones, o deslealtad con el empresario o la empresa.
Disminución en el rendimiento.	Disminución continuada y voluntaria del trabajo en relación con un valor de referencia.
Embriaguez o toxicomanía.	Por lo general, siempre que repercutan negativamente en la actividad laboral.
Acoso al empresario o a otras personas de la empresa.	Por razón de origen racial o étnico, religioso o de convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual.

Tabla 5.4. Causas y características del despido disciplinario.



En el DVD puedes encontrar un esquema con los trámites necesarios para obtener un número de afiliación a la Seguridad Social, con el impreso correspondiente y otros documentos de cotización.



Es el que se produce por voluntad del empresario, o por causas de fuerza mayor.



El despido disciplinario es aquel que tiene su origen en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Atención

En la carta de despido se harán constar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto. Los convenios colectivos podrán contemplar además otras exigencias formales.

El despido por causas objetivas no se produce por un incumplimiento, sino por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

Atención

Si se incumple el plazo de preaviso, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

Durante dicho plazo, el trabajador tendrá derecho a 6 horas retribuidas a la semana para buscar un nuevo empleo.

Los despidos colectivos y por fuerza mayor tienen su origen en causas técnicas, económicas, organizativas o productivas y afectan a una parte considerable de la plantilla.

El despido disciplinario deberá ser notificado por escrito al trabajador en los 60 días siguientes a la fecha del incumplimiento laboral y, en todo caso, dentro de los 6 meses siguientes por ser este el plazo de prescripción de las faltas muy graves.

B. El despido por causas objetivas

En este caso, el despido no se produce por incumplimiento grave del trabajador, sino porque existen razones objetivas que hacen que el mantenimiento de la relación laboral sea perjudicial para el empresario.

Causas	Características
Ineptitud del trabajador.	Debe ser reconocida o tener lugar después de contratado el trabajador.
Falta de adaptación del trabajador a modificaciones técnicas de su puesto.	Las modificaciones deben ser razonables y ajustadas a los conocimientos del trabajador. Se deben conceder al menos 2 meses al trabajador para adaptarse a estos cambios.
Absentismo laboral.	Por faltas de asistencia al trabajo justificadas pero intermitentes que lleguen al menos al 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos periodos.
Eliminación de puestos de trabajo.	El empresario se ve obligado a prescindir de algunos trabajadores por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. El número de empleados despedidos por esta causa ha de ser inferior al fijado para el despido colectivo.

Tabla 5.5. Causas de despido objetivo.

La empresa deberá notificar por escrito el despido por causas objetivas con 30 días de antelación y poner a disposición del trabajador una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

C. El despido colectivo y el despido por fuerza mayor

Las causas de estos despidos son diferentes, pero se estudian conjuntamente porque tienen en común:

- **El procedimiento:** es necesario tramitar un expediente de regulación de empleo (ERE) y abrir un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores. Sin la autorización de la autoridad laboral es nulo.
- **La indemnización:** el trabajador tiene derecho a 20 días de salario por año trabajado hasta un límite de 12 mensualidades.

Despidos colectivos	Despidos por fuerza mayor
Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción en número suficiente para tratarse de un despido colectivo.	Hecho imprevisible o inevitable, ajeno a la voluntad del empresario, como incendios, plagas, guerras, etc.

Tabla 5.6. Causas de despido colectivo y por fuerza mayor.

Las condiciones requeridas para un despido colectivo son las indicadas en el siguiente esquema:

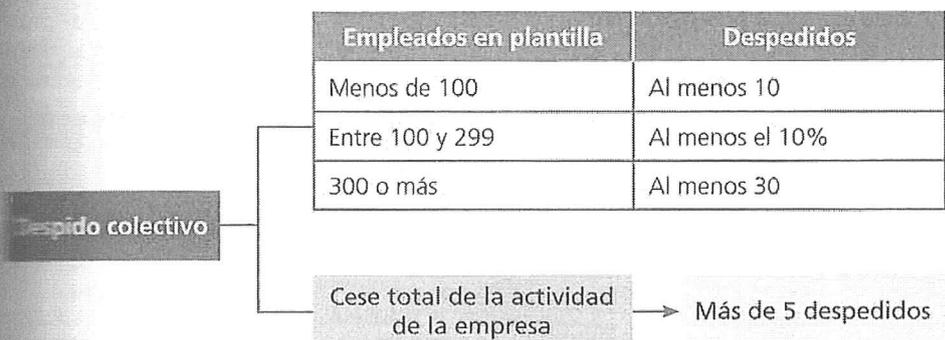


Fig. 5.2. Solo se puede recurrir al despido colectivo cuando sea necesario para reorganizar los recursos de la empresa y asegurar así su viabilidad futura, o cuando esa viabilidad sea imposible y sea necesario el cese total de su actividad.

3.3. El finiquito

El finiquito es el documento con el que el empresario liquida todas las obligaciones pendientes de pago en el momento de finalizar la relación laboral con el trabajador.

En Murcia, a 31 de enero de 2009

Metalizados Treviás, S. L.
C/ Río Guadiana, 54
30331
Murcia

El abajo firmante, don Pablo Conde Santos, da por terminada su relación laboral con la empresa Metalizados Treviás, S. L., y por extinguido el contrato de trabajo con ella, percibiendo las siguientes cantidades:

- Salarios del periodo 01/01/2009 a 31/01/2009	1.500,30 €
- Paga de junio	266,72 €
- Vacaciones no disfrutadas	+ 29,18 €
	Total 1.796,20 €
• Descuentos IRPF (17%)	305,25 €
• Descuentos Seguridad Social	+ 114,09 €
	419,34 €
	Líquido 1.376,86 €

Con el recibo de la referida cuantía me considero totalmente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos con la citada empresa, comprometiéndome a no reclamar por concepto alguno que pudiera derivarse de la citada relación laboral, la cual doy expresamente por concluida.

En prueba de conformidad, lo firmo y me ratifico en la fecha y lugar arriba indicados.

Firma

Pablo Conde Santos

En presencia de mi representante legal, don Antonio Carmona Parga.

Fig. 5.3. Finiquito de Pablo Conde Santos. El documento muestra también el importe de la indemnización que corresponderá por la extinción de la relación laboral. Por ejemplo, en el caso de un contrato de obra o servicio, se pagará por año trabajado.

Atención

Si el ERE afecta a menos de 200 trabajadores la competencia es de la autoridad laboral donde está la empresa, mientras que será del Ministerio de Trabajo e Inmigración cuando afecte a más de 200 trabajadores o a centros de diversas provincias.

El finiquito es el documento que declara extinguido el contrato y manifiesta la liquidación de derechos que pudieran corresponderle al trabajador.

Atención

El trabajador puede solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de firmar el finiquito. Si no está de acuerdo, puede o bien no firmar, en cuyo caso no percibirá el dinero, o firmar indicando «recibí, no conforme».

Si el trabajador no acepta su despido puede tratar de impugnarlo, primero acudiendo al SMAC y después por la vía judicial.

El acto de conciliación es un requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el Juzgado de lo Social.



El DVD incluye un caso práctico sobre despidos.

Una vez en el Juzgado de lo Social solo caben tres tipos de sentencia: procedente, improcedente o nulo.

Glosario

Los salarios de tramitación son los que median entre la fecha de despido y los de la fecha de notificación de la sentencia.

3.4. La impugnación del despido

Cuando el trabajador al que se notifica el despido no está de acuerdo con las causas alegadas por el empresario, tiene 20 días hábiles (sábados y domingos no incluidos) para impugnar el despido. Para ello deberá tratar de llegar antes a un acuerdo con la empresa, presentando una papeleta de conciliación en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) correspondiente. Si el acto de conciliación no prosperase, deberá acudir ante el Juzgado de lo Social.

A. El acto de conciliación

Una vez presentada la papeleta de conciliación, se suspende el plazo de 20 días para presentar demanda ante el Juzgado durante 15 días como máximo, en los cuales la autoridad laboral citará a las partes para tratar de llegar a un acuerdo en el llamado acto de conciliación.

El acto de conciliación puede concluir de dos modos:

- **Con avenencia:** si hay acuerdo el trabajador será readmitido o indemnizado cobrando en cualquier caso los salarios que la empresa le deba.
- **Sin avenencia:** la imposibilidad de llegar a un acuerdo deja la vía judicial como única alternativa.

Si no comparece el trabajador ni justifica su ausencia, se tendrá por no presentada la papeleta y serán archivadas las actuaciones. En cambio, si fuera el empresario quien no compareciera, la conciliación se considerará intentada y no lograda, aunque posteriormente el juez o tribunal deberá apreciar la existencia de mala fe por parte del empresario si la incomparecencia fuera injustificada.

B. La vía judicial

En caso de que el acto de conciliación finalice sin avenencia (acuerdo), el trabajador deberá presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social, acompañada con la papeleta de conciliación.

El plazo para presentar la demanda es de 20 días hábiles desde el momento del despido, descontando los días que dure el intento de conciliación (desde la fecha de presentación de la papeleta de conciliación hasta la fecha en que se declara la falta de avenencia).

El Juzgado de lo Social declarará el despido procedente, improcedente o nulo:

- **Procedente:** en caso de despido disciplinario y objetivo, el empresario ha cumplido con las formalidades legales y se ha probado la causa alegada. En este caso, el trabajador no tiene derecho a indemnización ni al abono de salarios de tramitación. Si recibió una indemnización en el momento del despido, la consolidará.
- **Improcedente:** no se ha probado la causa alegada por el empresario, o no se han cumplido los requisitos de forma si se trata de un despido disciplinario.

El empresario ha de elegir entre readmitir al trabajador con derecho al cobro de los salarios de tramitación (si el trabajador recibió una indemnización en el momento del despido, deberá devolverla); o extinguir el contrato abonando los salarios de tramitación y una indemnización de 45 días por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades o de 33 días de salario con un máximo de 24 mensualidades si es un trabajador con un contrato de fomento de la contratación indefinida (si el trabajador recibió una indemnización en el momento del despido, deberá descontar su importe de la recibida por despido improcedente).

El despido se fundamenta en alguna de las causas discriminatorias prohibidas por la ley, viola los derechos fundamentales del trabajador o incumple los requisitos formales exigidos en caso del despido por causas objetivas. El empresario debe readmitir al trabajador y abonarle los salarios de tramitación. Si el trabajador recibió una indemnización en el momento del despido, deberá devolverla.

Causa de indemnización		Días de salario por año trabajado	Límite de mensualidades
Cese voluntario			
Traslado con cambio de centro de trabajo y residencia habitual		20	12
Modificación del horario, jornada o turnos		20	9
Incumplimientos graves del empresario		45	42
Despidos			
Disciplinario	Procedente	—	—
	Improcedente	45	42
Causas objetivas	Procedente	20	12
	Improcedente	45	42
	Improcedente (fomento contratación indefinida)	33	24
Colectivo y fuerza mayor	Procedente	20	12
	Improcedente	45	42
Otros			
Contratos temporales excepto interinidad y formativos		8	—
Muerte empresario		30	—

Tabla 5.7. Indemnizaciones por modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Comprueba tus conocimientos

5. Indica a qué indemnización tiene derecho el trabajador en cada uno de los siguientes casos:
- Dimisión del trabajador.
 - Muerte del empresario y posterior desaparición de la empresa.
 - Despido por falta de adaptación del trabajador a ciertas modificaciones técnicas en su puesto de trabajo.
 - Despido por faltas de asistencia injustificadas.
 - El caso d) suponiendo que los tribunales lo hayan declarado improcedente.

Atención

Si la empresa deposita la indemnización ante el Juzgado de lo Social, dentro de las 48 horas siguientes al despido, no se generarán salarios de tramitación, por dos razones:

- Por el reconocimiento implícito de la improcedencia del despido.
- Porque la empresa ha decidido indemnizar al trabajador desde un primer momento.

Si el depósito se hiciera pasadas las 48 horas, los salarios de tramitación que hay que abonar serán los que medien entre el despido y la fecha del depósito.

Esquema

Modificación: alteración de las prestaciones o condiciones del contrato de trabajo

Movilidad funcional

- Ascendente.
- Horizontal.
- Descendente.
- **Extraordinaria.**

Movilidad geográfica

- Traslados.
- Desplazamientos.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

- Jornada.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Movilidad funcional extraordinaria. ←

Suspensión: Interrupción temporal de las obligaciones básicas del contrato laboral

Excedencias

- Forzosa.
- Voluntaria.
- Cuidado de hijos.
- Cuidado de familiares.

Relacionadas con la maternidad o la adopción

- Maternidad.
- Adopción y acogimiento.
- Riesgo durante embarazo y lactancia natural.
- Paternidad.

Otras

- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Las consignadas válidamente en el contrato.
- Incapacidad temporal del trabajador.
- Privación de libertad.
- Sanción (de empleo y sueldo) por razones disciplinarias.
- Causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor temporal.
- Cierre legal de la empresa.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Violencia de género.

Extinción: Interrupción definitiva de la relación laboral

Voluntad del trabajador

- Dimisión.
- Abandono.
- Causas objetivas procedentes.
- Incumplimiento grave del empresario.

Cumplimiento de la duración del contrato de trabajo

Voluntad del empresario

- Despido disciplinario.
- Despido por causas objetivas.
- Despidos colectivos.
- Despidos por fuerza mayor.

Otras

Finiquito e indemnización

A 30 de enero, el encargado de personal de Metalizados Trevias, S.L., le entrega al oficial de primera Pablo Conde Santos el finiquito y la carta de despido:

Atención

Si por cualquier razón el trabajador firma el finiquito por un valor inferior al que le corresponde, podrá reclamar el importe incluso judicialmente.

En Murcia, a 30 de enero de 2009

METALIZADOS TREVIAS, S. L.
C/ Río Guadiana 54, 30331
Murcia

Sr. D. Pablo Conde Santos:

Mediante la presente le comunico que, con fecha de hoy, queda usted despedido, sanción disciplinaria que tiene origen en la reiterada negativa por su parte a obedecer las órdenes de su supervisor los pasados días 14, 16, 26 y 27. Concretamente, negándose a acudir a la obra en la calle Legazpi, 45 y realizar las tareas propias del día por no estar de acuerdo con la distribución de las mismas, en relación con lo cual se aportan en copia anexa declaraciones de los testigos presenciales.

La falta de disciplina en cuestión está tipificada como justa causa de despido por el artículo 54.2.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Contra la referida sanción puede recurrir ante el Juzgado de lo Social en el plazo de 20 días hábiles contados a partir de la recepción de la presente.

Tiene a su disposición la liquidación correspondiente a los haberes, todo ello sin perjuicio de la liquidación que le corresponde por saldo y finiquito, la cual se encuentra a su disposición en las oficinas de esta empresa.

Sin otro particular que comunicarle, atentamente,

Recibí el duplicado

Firma

Pablo Conde

Jefe de Personal

Fig. 4.8. Carta de despido. En el ámbito laboral es muy habitual citar los artículos de la ley que se invocan para que no haya malentendidos sobre la intención de la carta.

En desacuerdo con los motivos alegados en la carta de despido, Pablo la firmó junto con el finiquito y al día siguiente, 31 de enero, presentó papeleta de conciliación en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Comunidad de Murcia. El acto de conciliación fue fijado para el día 12 de febrero, sin que la empresa se presentara al acto, de tal forma que Pablo interpuso demanda por despido ante el Juzgado de lo Social dos días después. Una vez celebrado el juicio, la sentencia de 15 de marzo estimó improcedente el despido al no haber concurrido los testigos que iba a aportar la empresa en su favor. A pesar del fallo a favor del trabajador, la empresa comunica a Pablo la no readmisión en su puesto de trabajo, de tal forma que procede al abono de la indemnización correspondiente.

- Antigüedad a fecha de despido: 10 años y 3 meses.
- Salario base: 1.500,30 €/mes (más 2 pagas extraordinarias de igual importe pagaderas en julio y Navidad imputables por semestres).

Se pide:

- ¿Se equivoca Pablo al firmar el finiquito si quiere reclamar después?
- ¿Qué tipo de despido fue el realizado y qué indemnización es la que corresponde a Pablo al haber sido declarado improcedente?
- Los salarios de tramitación correspondientes.

■ Solución:

- No. La firma del finiquito deja constancia del importe que ha recibido el trabajador por parte de la empresa pero no supone en forma alguna una renuncia a su derecho a recurrir.
- Se trata de un despido disciplinario basado en una falta de obediencia del trabajador. El procedimiento por parte de la empresa exige la presentación de la carta de despido en un plazo máximo de 60 días desde que tiene conocimiento de los incumplimientos graves de Pablo.

$$\text{Salario diario} = \frac{1.500,30 \text{ €/mes}}{30 \text{ días}} + 2 \cdot \frac{1.500,30 \text{ €/mes}}{360} = 50,01 + 8,34 = 58,35 \text{ €/día}$$

- Indemnización por los 10 años:

$$58,35 \text{ €/día} \cdot 45 \text{ días/año} \cdot 10 \text{ años de antigüedad} + 58,35 \text{ €/día} \cdot 45 \text{ días/año} \cdot 3/12 (3 \text{ meses}) = 26.913,94 \text{ €}$$

- Límite:

$$58,35 \text{ €/día} \cdot 30 \cdot 42 \text{ mensualidades} = 73.521 \text{ €}$$

- Indemnización < límite; por tanto, recibirá 26.913,94 €.

Por las indemnizaciones no hay que descontar cantidad alguna en concepto de cotización a la Seguridad Social y, además, en general, están exentas (libres) de la retención del IRPF.

- Los salarios de tramitación son los que median entre el 31 de enero y el 15 de marzo, esto es, 44 días en total (1 día de enero, 28 días de febrero y 15 días de marzo).

- Salarios de tramitación:

$$58,35 \text{ €/día} \cdot 44 \text{ días} = 2.567,40 \text{ € brutos (*)}$$

(*) A esta cantidad el empresario le descontará la parte correspondiente por la cotización a la Seguridad Social y la retención a cuenta del IRPF.

Atención

Las indemnizaciones por despido no tienen carácter salarial y, en general, están exentas de tributación por IRPF hasta la cuantía que fija la ley para cada tipo de despido. En el caso por despido improcedente, están exentas las cantidades que no excedan del pago de 45 días por año trabajado.

Nómina de un despido por causas objetivas

Realiza el recibo de salarios del mes de abril de Fermín Gasalla Marcos, ayudante no titulado (grupo 4) con contrato indefinido (porcentaje desempleo = 1,55 %), despedido en plazo y forma por causas objetivas el 30 de abril de 2009. En el momento del despido, la empresa puso a disposición de Fermín la correspondiente indemnización de 20 días por año trabajado.

Su salario base es 1.600 € y por antigüedad le corresponden 150 €. En total ha prestado servicios a la empresa durante 7 años y 7 meses. Sus pagas extraordinarias se computan por semestres a razón de 1.750 € cada una y todavía no ha disfrutado de los 30 días de vacaciones naturales que le correspondían. La retención del IRPF es del 15 %.

- Calcula la liquidación (indemnización incluida).
- Calcula las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales.
- Calcula la base sujeta a retención por IRPF.
- Calcula la nómina.

■ Solución:

a. Liquidación:

– Mensualidad de abril:	1.750,00 (salario base más antigüedad)
– Parte proporcional pagas extras:	1.166,67 (1.750 € · 4 meses/6)
– Vacaciones no disfrutadas:	583,33 (1.750 € · 4 meses/12)
– Indemnización:	+ 10.321,00
Total:	13.821,00

$$\text{Salario diario} = \frac{\text{Salario mensual}}{30} + \frac{\text{Prorrata extras}}{30} = \frac{1.750}{30} + \frac{1.750 \cdot 2 \text{ pagas}}{360} = 58,33 + 9,72 = 68,05 \text{ €/día}$$

$$\text{Indemnización: } 68,05 \text{ €/día} \cdot 20 \text{ días} \cdot (7 \text{ años} + 7 \text{ meses}/12) = 10.321 \text{ €}$$

$$\text{Límite indemnización: } 68,05 \text{ €/día} \cdot 30 \text{ días} \cdot 12 \text{ meses} = 24.498 \text{ €}$$

b. Bases de cotización de la Seguridad Social

• Por contingencias comunes:	
– Salario base	1.600,00
– Antigüedad	150,00
– Prorrata pagas extra	+ 291,67
Total	2.041,67 €

$$\text{Prorrata pagas extra} = \frac{(1.600 + 150) \cdot 2}{12} = 291,67 \text{ €}$$

La cantidad de la BCCC = 2.041,67 € está comprendida dentro de los topes mínimo (699,90 €/día) y máximo (3.074,10 €/día) establecidos para su categoría profesional.

• Por contingencias profesionales.

Las cantidades de la BCCP son iguales a la BCCC y está comprendida dentro de los topes mínimo y máximo establecidos para AT, EP, D, FP y FOGASA.

c. Base sujeta a retención por IRPF.

Incluye las cantidades devengadas, con excepción de la indemnización por causas objetivas de 10.321 €, que no está sujeta a retención.

d. Nómina. Se han integrado en un único recibo todas las percepciones, aunque es normal la emisión en un recibo separado de las correspondientes a la extra de vacaciones y las vacaciones no disfrutadas.

EMPRESA Claveles S.A.
Domicilio: c/Montera, 88,
28013, Madrid
CIF: A51442812
**Código de cuenta de cotización
a la Seguridad Social:** 2800770321

TRABAJADOR Fermín Gasalla Marcos
NIF: 32444677B
N.º libro de matrícula: 4
N.º de afiliación a la Seguridad Social: 230003678102
Categoría o grupo profesional: Ayudante no titulado
Grupo de cotización: 4

Periodo de liquidación: del: 1 de abril al 30 de abril de 2009 **Total días** 30

I. DEVENGOS

1. Percepciones salariales	
Salario Base	1.600,00
Antigüedad	150,00
Parte proporcional extra verano	1.166,67
Parte proporcional vacaciones no disfrutadas	583,33
2. Percepciones no salariales	
Indemnización por extinción de contrato	10.321,00
A. TOTAL DEVENGADO	13.821

II. DEDUCCIONES

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	
Contingencias comunes	(4,70 %) 95,96
Desempleo	(1,55 %) 31,65
Formación profesional	(0,10 %) 2,04
Horas extraordinarias	
Fuerza mayor	(4,70 %) 0,00
No estructurales	(4,70 %) 0,00
TOTAL APORTACIONES	129,65
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	(15,00 %) .. 375,00
3. Anticipos	
4. Valor de los productos en especie	
5. Retención a cuenta por pagos en especie	
B. TOTAL A DEDUCIR	504,65
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)	13.316,35

Firma y sello
de la empresa

Sábado, a 30 de abril de 2009

RECIBÍ

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF

1. Base de cotización por contingencias comunes	
Remuneración mensual	1.750,00
Prorrata horas extraordinarias	291,67
TOTAL	2.041,67
2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial) (Grupo A)	2.041,67
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias	
4. Base sujeta a retención del IRPF	2.500,00

Actividades finales

1. ¿Cuál es la diferencia entre la extinción, la suspensión y los permisos laborales?
2. Indica cuáles son las alternativas de un trabajador en caso de que no estuviera de acuerdo con las siguientes decisiones del empresario:
 - a. Ser desplazado de su puesto de trabajo durante un periodo superior a 3 meses.
 - b. Modificación en el sistema de remuneración.
 - c. Traslado que implica el cambio de residencia.
 - d. Modificación en el horario.
3. Responde a las siguientes cuestiones:
 - a. ¿Cuál es el tiempo durante el cual se puede disfrutar del permiso por paternidad?
 - b. ¿Qué implicaciones tendrá el disfrute del permiso por maternidad debido al parto de un hijo, compartido con el otro progenitor?
 - c. ¿Qué consecuencias tendrá que una trabajadora, previo acuerdo con el empresario, decida acogerse a una suspensión por maternidad a tiempo parcial, en un 50 %?
4. ¿En qué se diferencian el despido disciplinario del despido por causas objetivas?
5. Una empresa necesita recortar su plantilla debido a la informatización de la cadena de montaje. ¿En qué caso deberá presentar un expediente de regulación de empleo?
6. Indica el tipo de despido que puede efectuar el empresario conforme a las siguientes causas:
 - a. Creación de una situación hostil hasta hacerlo insoportable para un trabajador.
 - b. La amortización de puestos debido a la instalación de una maquinaria que sustituye el trabajo de 9 operarios en una empresa de 100 trabajadores.
 - c. Venta de datos del fichero empresarial a una empresa de la competencia.
 - d. Falta de aptitud de un vigilante para la lucha cuerpo a cuerpo debido a una lesión en el hombro producida con posterioridad a su contratación.
 - e. Consumo de bebidas alcohólicas que repercute en la actividad laboral.
 - f. Amortización de 20 puestos en una empresa de 200 trabajadores debido a la crisis económica.
 - g. Amortización de la totalidad de los 7 puestos de una plantilla debido a una inundación que ha arruinado las instalaciones empresariales.
7. A 28 de julio, Carenor, S. A., se está planteando despedir a Ainoa Oliveros por falta de adaptación al puesto. Si el sueldo de esta trabajadora es de 840 €/mes con 2 pagas extraordinarias del mismo importe (imputables por semestres) y su antigüedad en la empresa es de 7 años:
 - a. ¿De qué tipo de despido se trata? ¿Qué requisitos legales debe cumplir la empresa?
 - b. ¿A cuánto ascenderá la indemnización que la empresa debe poner a disposición de la trabajadora?
 - c. ¿A cuánto ascendería el finiquito de Ainoa a 31 de agosto si solo hubiera disfrutado de 15 días de vacaciones y su convenio establece 30 días naturales al año?
8. Para atender a su madre que se encuentra gravemente enferma, Clara González, conserje en el Ayuntamiento de Olot, se plantea dedicarle todo el tiempo posible.
 - a. ¿A qué tiene derecho Clara?
 - b. ¿Qué derechos tiene Clara mientras dure la excedencia?
 - c. ¿Qué ocurriría si la excedencia dura un año?

9. ¿Estos salarios de tramitación cotizan y tributan?
10. A la trabajadora de la actividad 7 se le comunicó su despido el 15 de septiembre. Si decidiera acudir a los tribunales por no estar de acuerdo con la decisión empresarial:
- ¿Qué plazo tendrá para recurrir el despido?
 - ¿Cuál es el primer paso que debe dar?
 - Si un Juzgado de lo Social declarase improcedente el despido el 16 de octubre, ¿a cuánto ascenderían los salarios de tramitación? ¿Qué indemnización le correspondería si el empresario persistiera en su decisión de despedirla?
 - ¿Qué sucedería si el Juzgado de lo Social calificara como nulo el despido?
11. Razona si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:
- En caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que causen un perjuicio a la formación del trabajador, este puede extinguir el contrato por sí mismo, con derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente.
 - Si el trabajador decide impugnar una decisión de movilidad geográfica tendrá derecho a los salarios de tramitación si gana el juicio.
 - La modificación sustancial del horario recogido en un convenio colectivo requiere la apertura de un periodo de consulta con los representantes de los trabajadores, sin ser necesario un acuerdo al respecto.
 - Las faltas de asistencia justificadas pueden llegar a ser motivo de despido.
12. ¿En qué se parecen y diferencian el despido colectivo y el despido por fuerza mayor?
13. ¿Cuándo considerará nulo el juez un despido por causas objetivas?

Averigua en Internet

14. Localiza un convenio colectivo de tu sector profesional y haz un resumen que recoja los siguientes aspectos:
- Causas de excedencia, duración y requisitos.
 - Faltas laborales que dan lugar a un despido disciplinario.
 - Medidas de conciliación laboral y familiar.

Propuesta de discusión

15. La flexibilización laboral es la facilidad del mercado de trabajo para adaptarse a la situación económica. Una de las medidas consiste en abaratar las indemnizaciones por despido con el fin de reducir los costes salariales. Mientras que los empresarios defienden que esta medida permite aumentar la eficiencia productiva y crear más puestos de trabajo en el futuro que los que se destruyen, los trabajadores entienden que la mayoría de los empresarios aprovechará la medida para aumentar sus beneficios en vez de para crear empleo.

Test de evaluación

1. El plazo que da derecho a reclamar un ascenso cuando se han estado realizando funciones de categoría superior es de:
 - a. 6 meses en un año.
 - b. 8 meses en 2 años.
 - c. A y b son ciertas.
 - d. Ninguna de las anteriores.
2. Se convierte en traslado un desplazamiento que exceda de:
 - a. 12 meses en un año.
 - b. 3 meses en un año.
 - c. 6 meses en un año.
 - d. 5 meses en un año.
3. Se considera que un traslado es colectivo cuando afecta como mínimo a:
 - a. 10 trabajadores en empresas de más de 100 trabajadores.
 - b. Al 10% de la plantilla en empresas entre 100 y 200 trabajadores.
 - c. A 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores.
 - d. La b y la c son correctas.
4. Durante el ejercicio del derecho de huelga el contrato:
 - a. Queda extinguido.
 - b. Queda suspendido.
 - c. Queda en situación de excedencia.
 - d. Ninguna es cierta.
5. El parto es causa de:
 - a. Suspensión del contrato de trabajo.
 - b. Extinción del contrato de trabajo.
 - c. Modificación de las condiciones de trabajo.
 - d. La a y la b son correctas.
6. Las excedencias que dan derecho a la reserva del puesto de trabajo son:
 - a. Las forzosas.
 - b. Solo el primer año para cuidado de familiares o hijos.
 - c. Las voluntarias.
 - d. La b y la c son ciertas.
7. La excedencia que requiere un año de antigüedad en la empresa para poder ser solicitada es la:
 - a. Forzosa.
 - b. Voluntaria.
 - c. Por cuidado de familiares.
 - d. La b y la c son ciertas.
8. No es motivo de extinción del contrato:
 - a. La dimisión del trabajador.
 - b. El cierre patronal.
 - c. La falta de adaptación del trabajador por motivos técnicos.
 - d. La amortización del puesto de trabajo.
9. No son causas de despido disciplinario:
 - a. Las faltas de asistencia o puntualidad.
 - b. Ofensas verbales o físicas al empresario.
 - c. Ineptitud del trabajador.
 - d. La falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto.
10. ¿Qué tipo de calificación realizará el Juzgado de lo Social si considera probado que el empresario ha discriminado al trabajador violando lo establecido por la Constitución?
 - a. Despido nulo.
 - b. Despido improcedente.
 - c. Despido por causas objetivas.
 - d. Despido improcedente con readmisión.