

UNIDAD 5. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

(Según el Capítulo III del Estatuto de los Trabajadores)

Índice de contenidos

1. **Modificación de los contratos de trabajo**
 - 1.1. **Movilidad funcional**
 - 1.2. **Movilidad geográfica**
 - 1.3. **Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**
2. **Suspensión del contrato de trabajo**
3. **Extinción del contrato de trabajo**
 - 3.1. **Por voluntad del empresario y del trabajador**
 - 3.2. **Por voluntad del trabajador**
 - 3.3. **Por voluntad del empresario**
 - 3.3.1. **Despido disciplinario**
 - 3.3.2. **Despido por causas objetivas**
 - 3.3.3. **Despido colectivo**
 - 3.4. **Otras causas de extinción del contrato**
4. **Elaboración de finiquitos**
5. **Anexo: Derecho procesal social (Jurisdicción Social)**

1. **Modificación de los contratos de trabajo**

(Cap. III, sección 1ª, art. 39, 40 y 41, del ET)

Los contratos de trabajo se firman con la intención de durar el mayor tiempo posible. Asimismo, los trabajadores están obligados a realizar las tareas fijadas según lo pactado o la categoría profesional del empleado. Sin embargo, en algunos casos, la ley permite que el empresario modifique o varíe algunas condiciones de la relación laboral, para adaptarlas a las nuevas exigencias de la empresa, sin tener que despedir a los trabajadores. Por lo tanto, la modificación del contrato de trabajo se refiere a la **alteración de las prestaciones o condiciones pactadas** en el mismo. El Estatuto de los Trabajadores contempla **tres supuestos** en los cuales el **contrato puede ser modificado por el empresario**:


- Movilidad funcional (artículo 39, del ET).
 - Movilidad horizontal.
 - Movilidad vertical.
- Movilidad geográfica (artículo 40 del ET).
 - Traslado.
 - Desplazamiento temporal.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (artículo 41 del ET).

1.1. Movilidad funcional (art. 39 del ET)

El empresario contrata al trabajador para realizar una serie de tareas que corresponden a alguna categoría o grupo profesional de los establecidos en el convenio colectivo vigente en la empresa. Pero, en ocasiones, puede pedir que el trabajador se encargue de actividades distintas de aquellas para las que ha sido contratado, pudiendo tratarse de tareas de la misma o de diferente categoría profesional, tanto superior como inferior.



La movilidad funcional se produce cuando **el empresario ordena al trabajador la realización de TAREAS O FUNCIONES DIFERENTES a las que viene realizando habitualmente** y para las que ha sido contratado. Debe efectuarse de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales necesarias para realizar la función laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

 **Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores**

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

La movilidad funcional puede ser de **dos tipos**:

TIPOS DE MOVILIDAD FUNCIONAL			
	Definición y modalidades	Causas	Efectos sobre el trabajador
MOVILIDAD HORIZONTAL	Consiste en realizar tareas incluidas en el mismo grupo profesional .	El empresario puede decidir las modificaciones (no sustanciales) libremente dentro del poder de dirección (<i>ius variandi</i>)	Debe aceptar el cambio obligatoriamente y seguirá cobrando lo mismo.
MOVILIDAD VERTICAL	Consiste en realizar funciones de distinto grupo profesional . Puede ser de dos tipos : • Descendente: si son tareas de un grupo profesional inferior . • Ascendente: si son tareas de un grupo profesional superior .	<ul style="list-style-type: none"> • Deben existir razones técnicas o de organización que la justifiquen y será por el tiempo imprescindible para su atención. • El empresario deberá comunicar su decisión y las razones a los representantes de los trabajadores. • El trabajador debe tener la titulación académica o profesional necesaria para realizar las funciones que se le encomienden. 	<p>Descendente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se debe aceptar, siempre que se respete la dignidad personal. • Se tiene derecho a seguir percibiendo el salario de origen. <p>Ascendente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a solicitar el salario del grupo profesional superior. • Se puede solicitar el ascenso cuando las funciones se hayan desempeñado por un periodo superior a 6 meses, durante un año, u 8 meses durante dos años, si ello no contraría lo dispuesto en el convenio colectivo o no contradice las reglas de ascenso de la empresa. • Contra la negativa de la empresa el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

1.2. Movilidad geográfica (art. 40 del ET)

Se produce cuando el trabajador debe prestar sus servicios en un centro distinto del que figura en su contrato de trabajo, obligándole a residir en una localidad diferente a la de su domicilio habitual. Deben existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen (competitividad, producción y organización técnica o del trabajo en la empresa, etc.). Puede ser de **dos tipos**:



TIPO	DESPLAZAMIENTO	TRASLADO
Concepto	El trabajador debe cambiarse temporalmente a otro centro de trabajo.	El trabajador debe trabajar en otro centro, que le exige cambiar de domicilio definitivamente .
Procedimiento	Se debe comunicar al trabajador con antelación suficiente, que no podrá ser inferior a 5 días laborables, si el desplazamiento es superior a 3 meses.	Se debe comunicar el traslado con un plazo de 30 días de antelación a la fecha de efecto. Cuando el traslado sea colectivo se debe abrir un período de consultas de 15 días con los representantes de los trabajadores, previo a la notificación.
Opciones del trabajador	El trabajador puede: <ul style="list-style-type: none"> • Aceptar el desplazamiento y percibir los gastos de viaje y dietas. Tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables por cada 3 meses de desplazamiento, asumiendo la empresa los gastos. • No aceptar y recurrir al Juzgado de lo Social. 	El trabajador puede: <ul style="list-style-type: none"> • Aceptar el traslado percibiendo una compensación por los gastos de su traslado y el de su familia. • Trasladarse y recurrir al Juzgado la decisión empresarial. • Extinguir el contrato de trabajo con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

ACTIVIDAD

1. Fernando trabaja en Segovia como técnico de comercio de una empresa multinacional. El jefe le ha propuesto marcharse a la empresa que tienen en Berlín, durante seis meses, para explicar a los técnicos alemanes las características del mercado español. Fernando piensa que, como está soltero, le viene muy bien para su currículum aceptar la propuesta, y además cree que ganará un poco más que en España. ¿Puedes explicarle cuáles son sus derechos en este caso?

1.3. Modificaciones sustanciales del contrato de trabajo (art. 41 del ET)

La dirección de la empresa puede acordar **modificaciones sustanciales** (cambios importantes) de las condiciones de trabajo cuando existan probadas **razones económicas, técnicas, organizativas o de producción** (competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa).

Se llaman modificaciones sustanciales del contrato de trabajo aquellas que **alteran y transforman la relación laboral** porque afectan a aspectos tan importantes como:

- La jornada de trabajo.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- El régimen de trabajo a turnos.
- El sistema de remuneración y la cuantía salarial.
- El sistema de trabajo y rendimiento.
- Las funciones, cuando excedan los límites de la movilidad funcional.
-

Las modificaciones sustanciales pueden ser **individuales o colectivas**, según afecten a uno o a varios trabajadores.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES	
NOTIFICACIÓN	El empresario debe notificar la decisión de la modificación sustancial al trabajador, de manera unilateral, basada en acreditadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
PLAZO	<p>La notificación debe realizarse con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.</p> <p>Si se trata de modificaciones colectivas, la decisión de modificación sustancial debe ir precedida de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, no superior a 15 días.</p> <p>En cualquier momento se podrá acordar la sustitución del periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje.</p> <p>Si no se llega a un acuerdo, al finalizar el periodo de consultas, el empresario notificará su decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo a los representantes de los trabajadores y surtirá efectos en el plazo de los 7 días siguientes a su notificación.</p>
OPCIONES DEL TRABAJADOR	<p>El trabajador puede aceptar la modificación o rechazarla, adoptando alguna de las siguientes decisiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rescindir el contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, hasta un límite de nueve mensualidades, cuando las medidas afecten a la jornada de trabajo, el horario, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y cuantía salarial y las funciones que excedan los límites de la movilidad funcional. • Impugnar las modificaciones ante el Juzgado de lo Social y solicitar que el juez las declare injustificadas y reconozca el derecho del trabajador a recuperar sus condiciones anteriores. • Reclamar en conflicto colectivo, cuando las modificaciones sean colectivas, sin perjuicio de emprender las acciones individuales que correspondan.

ACTIVIDADES

1. El trabajador puede pedir la resolución del contrato cuando las modificaciones que proponga el empresario le supongan un perjuicio. Analiza las siguientes situaciones y razona si suponen un perjuicio o no:
 - Una alteración del horario que le impida cuidar a su hijo.
 - Trabajar dos horas diarias más durante una semana.
 - Entrar a trabajar dos horas más tarde y no poder acudir a estudiar al instituto.
 - Hacer el turno de tarde mientras un compañero está enfermo.
 - Dejar de incluir en la nómina el plus de productividad.
2. Alejandro trabaja como técnico informático en una empresa de comunicaciones, pero en realidad lleva siete meses desempeñando las tareas de su jefe, que se ha ido a poner en marcha un centro que la empresa ha abierto en China y sigue cobrando lo mismo que antes. ¿Qué puede hacer Alejandro?
3. La empresa MOSA, S.A. comunica a sus trabajadores que el próximo mes va a cambiar sus instalaciones a otra localidad que se encuentra a 80 km de la actual. ¿Qué pueden hacer sus trabajadores?
4. El jefe comunica a Borja, asesor de telecomunicaciones, que pasado mañana debe irse a trabajar durante 5 meses al centro que tienen en Roma. ¿Debe aceptarlo? ¿Qué derechos tiene Borja si acepta?

2. Suspensión del contrato de trabajo

La suspensión del contrato es la **interrupción temporal** de las obligaciones del empresario y del trabajador (**trabajar y remunerar el trabajo**), quedando vigente el contrato. El trabajador tiene derecho a reincorporarse al trabajo que ocupaba, con todos sus efectos, una vez cesen las causas que motivaron la suspensión.

Las **causas legales de suspensión** se hallan recogidas en el **ET (artículos 45 a 48 bis)**, pudiendo los convenios colectivos ampliar los supuestos y mejorar las condiciones. El contrato de trabajo puede quedar suspendido por:

- Mutuo acuerdo de la partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Incapacidad temporal de los trabajadores (enfermedad).
- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Excedencia voluntaria o por cuidado de hijos o familiares.
- Excedencia forzosa.
- Por el ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

CAUSAS DE SUSPENSIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO (arts. 45 a 48 bis del ET)
Suspensiones con reserva de puesto de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Excedencia forzosa por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Computa a efectos de antigüedad. • Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior. Computa a efectos de antigüedad. • La privación de libertad del trabajador (prisión preventiva), mientras no exista sentencia condenatoria. No computa a efectos de antigüedad. • Incapacidad temporal es la situación en la que el trabajador está impedido para trabajar por enfermedad o accidente (común o profesional) y, durante la cual, recibe asistencia sanitaria o está en periodo de observación médica por enfermedad profesional. Computa a efectos de antigüedad y durante ella se percibe una prestación de la Seguridad Social. • Suspensión por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Se reserva el puesto de trabajo durante 2 años desde la declaración de incapacidad permanente. Se percibe una prestación de la Seguridad Social. • El ejercicio del derecho a la huelga lícita o cierre patronal de la empresa. Causas de suspensión de naturaleza colectiva. El trabajador permanece en situación de alta especial en la Seguridad Social, sin cotizaciones y sin derecho a la prestación por desempleo, ni a la de incapacidad temporal. • Suspensión disciplinaria de empleo y sueldo por la comisión de faltas laborales.
Suspensiones sin reserva de puesto de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Por mutuo acuerdo de las partes. • Por las causas establecidas válidamente en el contrato de trabajo. En estos dos casos, se respetará lo pactado en cuanto a los derechos del trabajador por reincorporación, remuneración y reserva de puesto. • Excedencia voluntaria. <ul style="list-style-type: none"> - Podrá ser solicitada por los trabajadores con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año. - Su duración no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a 5 años. - El trabajador conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa y no computa a efectos de antigüedad.

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 47 ET)

- El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- El procedimiento, conocido como **expediente de regulación temporal de empleo (ERTE)**, será aplicable a cualquier número de trabajadores de la empresa. Se iniciará mediante la comunicación de la decisión del empresario a la autoridad laboral y la apertura simultánea de un **periodo de consultas** con los representantes de los trabajadores de duración **no superior a 15 días**.
- La autoridad laboral trasladará la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Tras la finalización del período de consultas el **empresario notificará** a los trabajadores y a la autoridad laboral **su decisión** sobre la suspensión.
- La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir de la cual surtirá efecto la suspensión de los contratos.
- Contra esta decisión, **los trabajadores pueden reclamar** ante la jurisdicción social, que declarará la medida justificada o injustificada.
- Durante esta suspensión, los trabajadores pueden **solicitar la prestación por desempleo**, si han cotizado un mínimo de 360 días, en los seis años anteriores. Al terminar, los trabajadores se reincorporarán a su puesto de trabajo.

Suspensión por fuerza mayor (art. 47 ET)

Por **fuerza mayor** se puede suspender el contrato, a iniciativa del empresario, quien iniciará un expediente en el que aporte las pruebas de fuerza mayor que estime necesario. Lo comunicará a los representantes de los trabajadores. La autoridad laboral constatará la existencia de fuerza mayor en un plazo de cinco días desde la solicitud y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la misma. Tiene los mismos efectos que la suspensión anterior.

Excedencias por motivos familiares (art. 46 del ET)

- Para atender al **cuidado de cada hijo**, tanto natural como por adopción o en acogimiento permanente o preadoptivo, se podrá disfrutar de una excedencia de **duración no superior a tres años**, desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
 - Para atender al **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. Será por un **período no superior a dos años**, salvo que el convenio colectivo aplicable establezca una duración mayor.
- Durante la excedencia **no se remunerará al trabajador, pero computa** a efectos de **antigüedad** y puede asistir a cursos de formación profesional.
- Tendrá **derecho a la reserva** de su **puesto** de trabajo **durante el primer año**, salvo en el caso de familia numerosa, en que se aumenta a 15 o 18 meses si es de categoría especial.

Suspensiones para la conciliación de la vida familiar y laboral (arts. 45, 48 ET)

- Por **maternidad**, la madre disfrutará de **16 semanas** ininterrumpidas de suspensión, que **se ampliarán en dos semanas más por cada hijo por parto múltiple** a partir del segundo hijo. Las **6 semanas inmediatamente posteriores** al parto son **obligatorias** para la madre. Las 10 semanas restantes se pueden disfrutar, a opción de la madre, antes o después del parto. En este último caso, el padre podrá disfrutar de la totalidad o parte de las diez semanas, siempre que la madre le ceda su derecho voluntariamente y su reincorporación no suponga un riesgo para su salud. En caso de **fallecimiento de la madre** (realizara o no algún trabajo), el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de **fallecimiento del hijo**, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
- El **permiso de adopción o acogimiento** de menores de seis años o de mayores de seis años discapacitados o que tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, será de **16 semanas** ininterrumpidas, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial de adopción o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Podrá ser **a tiempo completo o a tiempo parcial**, previo acuerdo con la empresa.

- **Permiso por riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses**, cuando las condiciones de trabajo perjudiquen a la madre, al feto o al lactante. Finaliza al comenzar la maternidad biológica o cuando el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- **Permiso de paternidad durante 13 días naturales**, que se acumulan a los dos días por nacimiento de hijo. Se amplía a dos días más por cada hijo, en caso de parto múltiple. Podrá disfrutarse a jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.
- Suspensión con una duración inicial que no exceda de 6 meses, salvo que el juez prorrogue su duración por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por ser **víctima de violencia de género**

ACTIVIDADES

1. Antonio ha disfrutado de una excedencia de tres años para cuidar de su hija Lucía. Al incorporarse, le comunican que su puesto de trabajo como auxiliar administrativo en Albacete está ocupado y lo trasladan a Alicante a una vacante de administrativo. ¿Es legal esta situación? ¿Puede disfrutar de otros derechos?
2. Inés ha fallecido durante el parto. El niño ha sobrevivido. ¿Tiene Federico, padre del niño, derecho a alguna suspensión? ¿Y si el fallecido hubiera sido el niño y la superviviente la madre?
3. Sandra y Pedro han acogido permanentemente a un bebé en España. Unos amigos suyos están en Rusia para recoger a un niño de 7 años que han adoptado. ¿Qué derechos pueden disfrutar en ambos casos?
4. El art. 37.3 del ET establece un permiso de 2 días por nacimiento de un hijo (4, si hay que desplazarse). ¿Son acumulables a los días de descanso por paternidad?
5. Raquel y Serafín han tenido trillizos. Ambos trabajan. Los niños han tenido que permanecer durante dos meses y medio en la incubadora. Señala qué derechos pueden ejercer sus padres.

3. Extinción del contrato de trabajo

Es la **finalización de la relación laboral** entre el empresario y el trabajador de forma definitiva. Cuando se extingue la relación laboral, el empresario debe preavisar o comunicar a los trabajadores la finalización del contrato de trabajo, entregándoles las cantidades pendientes de cobro. A este documento se le denomina **finiquito**. Cuando el trabajador firma el finiquito se considera que se ha extinguido definitivamente el contrato.



El **Estatuto de los Trabajadores** recoge una serie de **causas** que pueden dar lugar a la **extinción (arts. 49 a 57)**.

CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO (art. 49 ET)	
Por voluntad del empresario y del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Mutuo acuerdo • Cumplimiento del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato • Causas válidamente consignadas en el contrato
Por voluntad del trabajador (art. 50 ET)	<ul style="list-style-type: none"> • Dimisión • Abandono • Incumplimiento empresarial. • Modificación de condiciones sustanciales
Por voluntad del empresario	<ul style="list-style-type: none"> • Despido disciplinario (art. 54 y 55 ET) • Despido por causas objetivas (art. 52 y 53 ET) • Despido colectivo (art. 51 ET)
Otras causas	<ul style="list-style-type: none"> • Muerte, incapacidad o jubilación del trabajador o del empresario • Extinción de la personalidad jurídica de la empresa • Fuerza mayor

3.1. Extinción del contrato por voluntad del empresario y del trabajador

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO Y DEL TRABAJADOR			
Tipos	Causa	Efectos/Indemnización	Forma
Extinción por mutuo acuerdo entre empresario y trabajador	El empresario y el trabajador pueden decidir libremente el término del contrato, cuando lo deseen.	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador no tendrá derecho a indemnización. • No cobrará la prestación por desempleo. • Tiene derecho a finiquito. 	Comunicación verbal o escrita.
Por causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo	Al firmar un contrato de trabajo se pueden incluir condiciones que ocasionen la finalización de la relación laboral si llegan a cumplirse, o al contrario.	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador no recibe ninguna indemnización. • Tiene derecho a desempleo. • Cobrará su finiquito. 	El motivo debe aparecer por escrito en el contrato de trabajo.
Por cumplimiento del tiempo pactado o por finalización de la obra o servicio	Cuando se acaba el tiempo por el que se ha contratado o se finaliza la obra para la que ha sido contratado.	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnización de 12 días de salario por año trabajado, correspondiente a los contratos temporales (salvo en los contratos de interinidad y formativos). • Tiene derecho a desempleo. • Cobrará su finiquito. 	El empresario debe comunicar al trabajador, con 15 días de antelación, la finalización del contrato, siempre que la duración sea superior a un año.

3.2. Extinción del contrato por voluntad del trabajador

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR			
Tipos	Causa	Efectos/Indemnización	Forma
Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	El empresario modifica condiciones del contrato que alteran profundamente lo pactado, de acuerdo a la ley. El empresario no respeta el procedimiento previsto y las modificaciones redundan en menoscabo de la dignidad del trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> • 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 9 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año. • Indemnización correspondiente al despido improcedente. 	<p>Solicitar al empresario la extinción por escrito.</p> <p>Presentar una demanda en el Juzgado de lo Social.</p>
Movilidad funcional o geográfica	El empresario ordena al trabajador prestar sus servicios en lugar distinto para el que ha sido contratado.	<ul style="list-style-type: none"> • 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año. 	<p>Solicitar al empresario la extinción por escrito. Si el trabajador no está de acuerdo. Debe presentar una demanda en el Juzgado de lo Social.</p>
Dimisión	El trabajador comunica al empresario su intención de dejar el puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • No tiene derecho a indemnización. 	<p>Debe avisar con 15 días de antelación o lo que establezca el convenio.</p>
Incumplimiento de las obligaciones por parte del empresario	Por ejemplo, por falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario.	<ul style="list-style-type: none"> • 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año. 	<p>El trabajador debe presentar una demanda en el Juzgado de lo Social y solicitar la extinción del contrato.</p>
Abandono del puesto de trabajo de la mujer	Ser víctima de violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> • No tiene derecho a indemnización. 	<p>Comunicación por escrito al empresario.</p>

ACTIVIDADES

1. Felipe, un trabajador que estudia por las tardes, ante la decisión del jefe de que se cambie al turno de tarde ha optado por rescindir el contrato de trabajo con derecho a que le pague 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 9 mensualidades, ya que se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo porque afecta al horario. Está trabajando 2 años en la empresa y recibe un salario mensual de 800 € y tiene 2 pagas extraordinarias del mismo importe. ¿Qué cantidades le corresponden por la extinción voluntaria de su contrato de trabajo?

ACTIVIDADES

2. Mercedes vive en Madrid y trabaja como técnico contable desde hace seis años, ganando un salario mensual de 1.800 € con las pagas extraordinarias prorrateadas. Ha recibido la comunicación de su empresa de que dentro de dos meses debe trasladarse al centro que tienen en Barcelona. ¿Qué puede hacer Mónica?

3.3. Extinción del contrato por voluntad del empresario

3.3.1. Despido disciplinario

DESPIDO DISCIPLINARIO	
Es la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basada en incumplimientos del trabajador, graves y culpables . Es la mayor sanción que puede recibir un trabajador, por ello debe ir precedida de otras amonestaciones o sanciones previas de carácter más leve.	
Causas	<p>El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores señala las siguientes causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La indisciplina o desobediencia relativas a las órdenes de trabajo. • Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. • Las ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros o a sus familiares. • La trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. • La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo. • La embriaguez habitual o toxicomanía, cuando repercuten negativamente en la actividad laboral. • El acoso por motivos de raza, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa.
Forma	<ul style="list-style-type: none"> • El empresario debe comunicar al trabajador el despido por escrito, indicando detalladamente los hechos que motivan el despido, las fechas en que se produjeron y el día a partir del cual tendrá efecto. • Si el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, antes de la carta de despido se abrirá un expediente contradictorio en el que serán oídos los interesados y los demás miembros de la representación a la que pertenece.

<p>Efectos / Indemnización</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Despido procedente: <ul style="list-style-type: none"> - El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. - El trabajador no tiene derecho a ninguna indemnización y se encontrará en situación legal de desempleo. ● Despido improcedente: <ul style="list-style-type: none"> - No quedan acreditados los motivos alegados por el empresario o no se han cumplido los requisitos de forma. - El empresario podrá optar, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, entre: <ul style="list-style-type: none"> ○ Readmitir al trabajador, abonándole los salarios de tramitación, que son los dejados de percibir desde que se despide al trabajador hasta que se notifica la sentencia de despido improcedente o hasta que el trabajador encuentre otro empleo y se pruebe por el empresario lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación. ○ Abonar al trabajador una indemnización de 33 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. ● Despido nulo: <ul style="list-style-type: none"> - El notificado durante la suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o la lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad. - El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la baja por maternidad y a los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando de permisos retribuidos o de excedencia por motivos familiares. - El de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral. - El de los trabajadores, tras su reintegración al trabajo después de finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad (si no han transcurrido más de 9 meses desde la fecha). - Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. - Si se demuestra la nulidad del despido, el empresario debe readmitir al trabajador y abonarle los salarios de tramitación.
---	---

ACTIVIDADES

1. Juan, camionero de profesión, ha sido despedido de manera improcedente por su jefe. Ha estado contratado desde el 8 de marzo de 2012 hasta el 28 de noviembre de 2013. La fecha del juicio en el que se declaró en sentencia su despido improcedente fue el 10 de diciembre. Su salario mensual era de 1.500 € y tenía dos pagas extras de 1.600 €.
Calcula la indemnización que le correspondería a Juan.
Calcula, también, los salarios de tramitación en el caso de que lo readmitiese el jefe.

ACTIVIDADES

- Lucía, contratada desde el 16 de mayo de 1987, ha recibido una carta de la empresa comunicándole su despido con efectos desde el día 22 de octubre de 2013, alegando constantes retrasos a la hora de entrada. Se ha intentado el acto de conciliación el día 5 de noviembre, pero no ha habido acuerdo. Tras presentar demanda, el juez, el día 15 de diciembre, dicta sentencia, considerando que el despido es improcedente. Calcula la indemnización que le corresponde si cobraba un salario mensual de 1.250 € y tenía dos pagas extras de 1.500 €.

3.3.2. Despido por causas objetivas

DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS	
Es la extinción del contrato de trabajo que realiza el empresario basándose en <i>circunstancias ajenas a su voluntad</i> .	
Causas	<p>El artículo 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores señala que el empresario puede despedir al trabajador por los siguientes motivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ineptitud del trabajador, conocida después del período de prueba. • Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables, el empresario haya ofrecido al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones realizadas y hayan transcurrido dos meses, como mínimo, desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación. • Amortización de puestos de trabajo, cuando existan causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, en número inferior al despido colectivo. • Faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de 12 meses. • Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.
Forma	<ul style="list-style-type: none"> • Se debe notificar por escrito al trabajador, expresando la causa del despido, con un plazo de preaviso de 15 días. • Además, en ese mismo momento se tiene que poner a disposición del trabajador una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, con un máximo de 12 mensualidades. • Se debe conceder una licencia de 6 horas semanales durante el período de preaviso, con el objeto de que pueda buscar otro trabajo.
Efectos / Indemnización	<p>La decisión extintiva del empresario será considerada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedente: siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó y se cumplan los requisitos formales. • Improcedente: en los demás casos. <ul style="list-style-type: none"> - El empresario podrá optar, en el plazo de 5 días, entre: <ul style="list-style-type: none"> ○ La readmisión del trabajador. Este tendrá derecho a los salarios de tramitación. ○ Abono de una indemnización equivalente a 33 días por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. • Nula: <ul style="list-style-type: none"> - Cuando no se hayan respetado los requisitos formales y el procedimiento establecido legalmente. En los casos de discriminación o violación de derechos fundamentales y libertades públicas (como en el despido disciplinario). - El trabajador tendrá derecho a la readmisión inmediata, con el abono de los salarios dejados de percibir.

3.3.3. Despido colectivo

DESPIDO COLECTIVO (art. 51 ET)	
Causas	<p>El empresario puede extinguir los contratos de una parte importante de la plantilla de trabajadores, basándose en la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.</p> <p>La extinción debe afectar, en un plazo de 90 días, al menos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 trabajadores en empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores. • El 10% de la plantilla en las empresas de entre 100 y 299 trabajadores. • 30 trabajadores en empresas que tengan 300 o más trabajadores. • La totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco.
Forma	<p>Los despidos se tramitarán a través de un expediente de regulación de empleo (ERE), siguiendo el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El empresario comunicará la apertura del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores por escrito y enviará una copia a la Autoridad Laboral. En el escrito se especificarán las causas de los despidos, el número y la clasificación profesional de los trabajadores afectados, el periodo previsto para los despidos y los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados. Se adjuntará también una memoria acreditativa de las causas del despido colectivo. 2. La Autoridad Laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo sobre los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas. La consulta con los representantes legales tendrá una duración no inferior a 30 días naturales o 15 en el caso de empresas con menos de 50 trabajadores. Deberá versar sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento como recolocación o acciones de formación o reciclaje para la mejora de la empleabilidad. 3. Finalizado el periodo de consultas: <ul style="list-style-type: none"> • SI HAY ACUERDO. El empresario comunicará a la Autoridad Laboral copia del acuerdo. • SI NO HAY ACUERDO. El empresario comunicará a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral la decisión final del despido colectivo y las condiciones del mismo. Notificará los despidos individualmente, que no podrán hacerse efectivos hasta que no hayan transcurrido 30 días como mínimo desde la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas.
Efectos / Indemnización	<p>La decisión extintiva será declarada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajustada a derecho. Cuando el empresario haya acreditado la concurrencia de la causa alegada y haya respetado el procedimiento establecido legalmente. Los trabajadores despedidos tendrán derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia. • No ajustada a derecho. Cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa. • Nula. Cuando no se haya observado el procedimiento legalmente establecido o se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas.

3.4. Otras causas de extinción del contrato

OTRAS CAUSAS DE EXTINCIÓN			
Tipos	Causa	Indemnización	Forma
Muerte, incapacidad o jubilación del empresario o del trabajador	Interrupción permanente de las obligaciones contractuales por parte del empresario o del trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> • Un mes de salario, en caso de desaparición de la actividad empresarial, salvo que los herederos continúen el negocio. • Seis meses de salario en caso de muerte del trabajador por accidente de trabajo o enfermedad profesional. 	Debe comunicarse por escrito.
Extinción de la personalidad jurídica de la empresa o fuerza mayor	Desaparece la empresa o un suceso extraordinario e involuntario impide la continuidad de la actividad empresarial de manera definitiva.	<ul style="list-style-type: none"> • 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año. 	La existencia de esta causa debe ser constatada por la Autoridad Laboral, que podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores sea satisfecha por el FOGASA.

ACTIVIDAD

1. La empresa donde trabajaba Joaquín ha sufrido inundaciones y han tenido que cerrarla definitivamente (despido por fuerza mayor). Calcula la indemnización que debe cobrar Joaquín si lleva 10 años trabajando en dicha empresa con un salario mensual de 1.500 euros y dos pagas extraordinarias de 1.200 €.

4. Elaboración de finiquitos

El finiquito es un **documento que la empresa debe entregar al trabajador con ocasión de la extinción del contrato de trabajo**, para dejar constancia de que finaliza la relación laboral y de que le ha abonado todas las cantidades pendientes.

Tiene una doble naturaleza:

- **Finiquito–liquidación de haberes:** es un recibo que recoge todas las cantidades adeudadas al trabajador por todos los conceptos, como salarios pendientes de percibir, parte proporcional de pagas extraordinarias, vacaciones no disfrutadas e indemnizaciones.
- **Finiquito-extinción:** es un reconocimiento de la finalización de la relación laboral entre empresario y trabajador de forma expresa, clara e inequívoca, en el que el trabajador acepta que se le han abonado todas las cantidades pendientes y, por ello, renuncia a las acciones legales que le pudieran corresponder.

En el momento de proceder a la firma del finiquito, el trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores, haciéndose constar en el mismo si se usa esta posibilidad o no.

Si no está de acuerdo con el contenido no debe firmarlo o, si lo firma, debe hacer constar la expresión "no conforme".

4.2. Modelo de finiquito

MODELO DE FINIQUITO	
En....., a de 20.....	
El/la trabajador/a D/D ^a, con NIF..... da por terminada su relación laboral con la empresa....., domiciliada en..... con NIF..... y por extinguido el contrato de trabajo que con ella le unía, percibiendo las siguientes cantidades, por los conceptos que se indican:	
• Salario pendiente del mes en curso.....	€
• Vacaciones no disfrutadas.....	€
• Parte proporcional de paga de julio.....	€
• Parte proporcional de paga de diciembre.....	€
• Indemnización.....	€
TOTAL BRUTO.....	€
Con el percibo de la referida cuantía me considero totalmente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos con la referida empresa, comprometiéndome a no reclamar por concepto alguno que pudiera derivarse de la mencionada relación laboral, que doy expresamente por concluida.	
Lo que firmo y ratifico en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba consignado.	
Fdo. El trabajador	Fdo. El representante legal
Fdo. El Director de la empresa	

4.3. Cómo se calcula un finiquito. Caso práctico

Marta Nogueras Martínez ha terminado el 12 de noviembre un contrato eventual por circunstancias de la producción que ha durado nueve meses y por el que percibía las siguientes cantidades: salario base y complementos, 1.200 euros al mes; dos pagas extraordinarias de 1.100 €, en junio y diciembre, cuyo derecho se genera anualmente. Cuando finaliza el contrato no ha disfrutado ningún día de vacaciones.

- **1º.** Se calcula la cantidad correspondiente a los **días del mes trabajados**: Marta ha trabajado 12 días en noviembre, por los cuales recibirá las siguientes cantidades: Salario base y complementos: $(1200 \text{ €} / 30 \text{ días}) \times 12 \text{ días} = 480 \text{ €}$.
- **2º.** Se calcula la cantidad correspondiente a la **liquidación de las pagas extras correspondientes**. Las pagas extras son de devengo anual y se calculan así:

a) **Parte proporcional de la paga extraordinaria de junio:** se devenga del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del presente año. En este caso se liquida del 1 de julio al 12 de noviembre, lo que hace un total de 134 días (31 días de julio + 31 días de agosto + 30 días de septiembre + 31 días de octubre + 12 días de noviembre). A través de la regla de tres se calcula su importe de la siguiente manera:

Por 365 días trabajados..... 1.100 €
 Por 134 días trabajados..... x

$$X = (134 \text{ días} \times 1.100 \text{ €}) / 365 \text{ días} = 403,84 \text{ € de paga de junio}$$

b) Se calcula la cantidad correspondiente a la **parte proporcional de la paga extraordinaria de diciembre (Navidad):** esta paga coincide con el año natural desde el 1 de enero al 31 de diciembre. Se liquida del 1 de enero al 12 de noviembre, lo que hace un total 315 días (31 días de enero + 28 días de febrero + 30 días de marzo + 30 días de abril + 31 días de mayo + 30 días de junio + 31 días de julio + 31 días de agosto + 30 días de septiembre + 31 días de octubre + 12 días de noviembre). El importe se calcula con una regla de tres:

Por 365 días trabajados..... 1.100 €
 Por 315 días trabajados..... X

$$X = (315 \text{ días} \times 1.100 \text{ €}) / 365 \text{ días} = 949,31 \text{ € de paga de Navidad.}$$

- **3º.** Se calcula la **liquidación de las vacaciones no disfrutadas en el año** (cantidad correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas).

Primero debemos calcular los **días a liquidar** (315, del 1 de enero al 12 de noviembre):

Por 365 días trabajados..... 30 días de vacaciones
 Por 315 días trabajados..... x

$$X = (315 \text{ días} \times 30 \text{ días}) / 365 \text{ días} = 25,89 \text{ días de vacaciones.}$$

Para **calcular el importe de las vacaciones**, se tiene en cuenta que durante las mismas se paga el salario base y los complementos (1.200 €) y se aplica una regla de tres:

Por 30 días de vacaciones..... 1.200 €
 Por 25,89 días de vacaciones..... x

$$X = (25,89 \text{ días} \times 1.200 \text{ €}) / 30 \text{ días} = 1035,60 \text{ € de vacaciones no disfrutadas.}$$

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

- **4º. Indemnización**, que se calcula aplicando la siguiente **fórmula**:

$$\text{Indemnización} = \text{Nº días (dependiendo del tipo de despido)} \times \text{Salario diario} \times \text{Años trabajados.}$$

Salario a computar: en ausencia de condiciones más favorables para el trabajador establecidas por convenio o contrato, el salario que se ha de tener en cuenta es el de la fecha del despido, en concreto, el percibido en el último mes, prorrateado con las pagas extraordinarias, salvo que existan circunstancias espaciales (STS 12/05/2005)

El **cálculo del salario diario** se realiza dividiendo el salario anual del trabajador entre 365 días (STS 30/06/2008).

El salario diario de Marta es $(1.200 \text{ €} \times 12 \text{ meses}) / 365 \text{ días} = 39,45 \text{ €}$ de salario diario, a lo que hay que añadir la prorrata diaria de las pagas extraordinarias que se determinará dividiendo por el número de días del año: $(1.100 \text{ €} \times 2 \text{ pagas}) / 365 \text{ días} = 6,02 \text{ €/día}$.

El salario diario total es: 39,45 € + 6,02 € = 45,47 € de salario diario.

[También se podría hacer el cálculo del salario diario así: $[(1.200 \text{ €} \times 12 \text{ meses}) + (1.100 \text{ €} \times 2 \text{ pagas})] / 365 \text{ días del año} = 45,47 \text{ € de salario diario}$.]

Al ser un contrato eventual por circunstancias de la producción que ha durado 9 meses, la **indemnización es de 10 días de salario por año trabajado (en 2013)**, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año.

Calculamos el número de días que le corresponden por 9 meses trabajados, mediante una regla de tres:

Por 12 meses trabajados..... 10 días
 Por 9 meses trabajados..... x

$$X = (10 \times 9) / 12 = 7,5 \text{ días de indemnización.}$$

Por tanto, la indemnización es de: $45,47 \text{ €} \times 7,5 \text{ días} = 341,02 \text{ €}$.

[Otra manera de calcular sería $10 \text{ días} \times 45,47 \text{ €/día} \times \frac{9 \text{ meses}}{12 \text{ meses}} = 341,02 \text{ €}$]

- Por último, se suman todas las cantidades: **TOTAL DEL FINIQUITO** $480 + 403,84 + 949,31 + 1035,60 + 341,02 = 3.209 \text{ euros brutos}$. De esta cantidad habrá que descontar las cotizaciones a la seguridad social y las retenciones por IRPF que correspondan.
- El documento de finiquito sería el siguiente:

FINIQUITO	
En Almansa, a 12 de noviembre 2013.	
El/la trabajador/a D/Dª Marta Nogueras Martínez, con NIF xxxxx da por terminada su relación laboral con la empresa xxxxx, domiciliada en xxxxx con NIF xxxxx y por extinguido el contrato de trabajo que con ella le unía, percibiendo las siguientes cantidades, por los conceptos que se indican:	
• Salario pendiente del mes en curso (1 a 12 de noviembre)	480,00 €
• Vacaciones no disfrutadas.....	403,84 €
• Parte proporcional de paga de julio.....	949,31 €
• Parte proporcional de paga de diciembre.....	1035,60 €
• Indemnización.....	341,02 €
TOTA BRUTO.....	3.209,77 €
Con el percibo de la referida cuantía me considero totalmente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos con la referida empresa, comprometiéndome a no reclamar por concepto alguno que pudiera derivarse de la mencionada relación laboral, que doy expresamente por concluida.	
Lo que firmo y ratifico en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba consignado.	
Fdo. El trabajador	Fdo. El representante legal
	Fdo. El Director de la empresa

ACTIVIDAD. CASO PRÁCTICO

1. Enrique García Gómez, ayudante no titulado (grupo de cotización 4) en Calzados Siriman, S.L. ve extinguida su relación laboral el 12 de marzo por un despido colectivo. Tenía un contrato indefinido ordinario firmado el 13 de junio del año anterior. Percibía las siguientes cantidades: 900 € de salario base y 100 € de plus de convenio, además de dos pagas extras de 900 euros cada una en junio y diciembre, cuyo devengo es anual. Su retención de IRPF es del 7,66 %. Todavía no ha disfrutado en este año de vacaciones.

Confeccionar la nómina del mes de marzo y elaborar el finiquito.

ACTIVIDAD. CASO PRÁCTICO (Continuación)

FINIQUITO

En xxxxx, a 12 de marzo 201x.

El/la trabajador/a D/D^a _____, con DNI/NIF xxxxx da por terminada su relación laboral con la empresa _____, domiciliada en xxxxx con NIF xxxxx y por extinguido el contrato de trabajo que con ella le unía, percibiendo las siguientes cantidades, por los conceptos que se indican:

- Salario pendiente del mes en curso..... _____ €
 - Vacaciones no disfrutadas..... _____ €
 - Parte proporcional de paga de julio..... _____ €
 - Parte proporcional de paga de diciembre..... _____ €
 - Indemnización..... _____ €
- TOTA BRUTO..... _____ €**

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

Lo que firmo y ratifico en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba consignado.

Fdo. El trabajador

Fdo. El representante legal

Fdo. El Director de la empresa

ACTIVIDADES FINALES

1. Un empresario te pide realizar tareas correspondientes a un grupo profesional de categoría inferior a la tuya. ¿Tienes obligación de obedecerle?

2. El taller donde trabajas va a trasladarse a otra comunidad autónoma por razones económicas. ¿Qué derechos tienes?

3. Jorge tiene que hacerse cargo del trabajo del jefe de su sección, porque le van a practicar una intervención quirúrgica y va a estar nueve meses de baja. ¿Seguirá Jorge cobrando lo mismo? ¿Tiene derecho a que le asciendan de categoría?

4. Indica de qué tipo de extinción del contrato de trabajo se trataría en cada caso:
 - Un trabajador coge dinero de la caja.
 - Una mujer embarazada.
 - El jefe de María se jubila.
 - 100 empleados de una empresa automovilística.
 - Un incendio ha quemado la fábrica donde trabaja Luis.

5. Tu amigo Juan ha decidido que quiere tomarse un año de vacaciones y no sabe si perderá su puesto de trabajo en el que lleva cinco años. ¿Qué derechos tiene?

ACTIVIDADES FINALES

6. Imagina que estás trabajando desde el día 30 de noviembre de 2012 en una Gestoría, con un contrato eventual por circunstancias de la producción. Tu salario es de 700 € mensuales y tienes derecho a dos pagas extraordinarias del mismo importe. El jefe te ha comunicado que no te iba a renovar el contrato a partir del día 30 de mayo y te ha presentado un finiquito por importe total de 540 €. ¿Deberías firmarlo? Calcula la cantidad que te corresponde, detallando los diferentes conceptos: indemnización, parte proporcional de las pagas extraordinarias, parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas y salarios del mes.

ACTIVIDADES FINALES

7. Ahora vamos a suponer que después de llevar 10 años trabajando en la empresa anterior, el día 15 de marzo de 2013 tu jefe te despide, alegando que has faltado injustificadamente al trabajo durante varios días. Explica de qué tipo de despido se trata.

- ¿Cuáles son las formalidades que se deben cumplir en este tipo de despido?

- ¿Qué debes hacer si no estás conforme con el despido?

- Calcula la indemnización que te correspondería si el juez calificara el despido como improcedente.

- Rellena la papeleta de conciliación correspondiente. A continuación se propone un modelo.

PAPELETA DE CONCILIACIÓN

AL SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN DE _____ (Provincia) _____

Don/Doña _____, mayor de edad, de estado _____ con DNI nº _____ con domicilio en calle _____, ante el SMAC comparece y DICE:

1º. Que vengo prestando mis servicios en la empresa _____, con domicilio en calle _____, en la que ostento la categoría de _____ con antigüedad desde _____, y un salario de _____ euros mensuales, con sin inclusión de las pagas extraordinarias.

2º. Que no sí soy representante legal de los trabajadores.

3º. Que por medio del presente escrito formulo papeleta de conciliación, previa a la vía jurisdiccional, contra la referida empresa, y en la persona de su representante legal, en reclamación por despido que me ha sido notificado con fecha _____

En su virtud,

SUPLICO a ese SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN que, teniendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo ordenando lo procedente para que, previa citación de las partes, tenga lugar el acto de conciliación que se solicita, por ser de justicia que pido en

_____, a _____ de _____ de 20____

ACTIVIDADES FINALES

8. Pepe trabaja por la tarde para poder llevar a su hijo al colegio. Su jefe le ha comentado que a partir del mes que viene debe hacer turnos en el trabajo. ¿Tiene que aceptarlo? ¿Qué puede hacer Pepe?

9. Si el juez estima un despido como improcedente, ¿qué dos posibilidades existen? ¿A quién le corresponde el derecho de opción? ¿En qué plazo? ¿Cuáles son las consecuencias de no ejercer este derecho?

10. Alejandro trabaja como cajero en un banco desde el día 10 de octubre de 2008, con un sueldo mensual de 1.600 € y 2 pagas extraordinarias de 1.300 €. La empresa le ha comunicado por escrito que el próximo mes de enero ya no le necesitan porque van a instalar cajeros automáticos. Explica qué derechos tiene Alejandro. ¿De qué tipo de despido se trata? Calcula la indemnización que le corresponde.

ACTIVIDADES FINALES

11. La empresa NOTREDAME, S.L. comunica a tu amigo Ismael García Muñoz la finalización de su contrato de trabajo de interinidad, el día 18 de junio de 2013 y le pide que firme el finiquito que asciende a un total de 845 €. Ayúdale a calcular su finiquito sabiendo que lleva en la empresa desde el 18 de junio de 2012, cobra 820 € mensuales y tiene 2 pagas extraordinarias de 700 €. Si está de acuerdo con la cantidad, ¿debe firmar el finiquito? ¿Y si no está conforme con el despido?

MODELO DE FINIQUITO

En _____, a ____ de _____ 20__.

El/la trabajador/a D/Dª _____, con DNI/NIF _____ da por terminada su relación laboral con la empresa _____, domiciliada en c/ _____ con NIF _____ y por extinguido el contrato de trabajo que con ella le unía, percibiendo las siguientes cantidades, por los conceptos que se indican:

- Salario pendiente del mes en curso..... _____ €
 - Vacaciones no disfrutadas..... _____ €
 - Parte proporcional de paga de julio..... _____ €
 - Parte proporcional de paga de diciembre..... _____ €
 - Indemnización..... _____ €
- TOTAL..... _____ €**

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

Lo que firmo y ratifico en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba consignado.

Fdo. El trabajador

Fdo. El representante legal

Fdo. El Director de la empresa

5. Anexo. Derecho procesal social (Jurisdicción Social)

La rama social del derecho, o Derecho Laboral **se encarga de resolver los conflictos que pueden surgir entre los trabajadores y los empresarios**, tanto individuales, como colectivos, así como en materia de Seguridad Social.

JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LO SOCIAL	
Tribunal Supremo (TS) Sala de lo Social	Ámbito de actuación: nacional. Sede: Madrid.
	Competencia: conoce siempre en vía de recurso contra las resoluciones de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional.
Audiencia Nacional (AN) Sala de lo Social	Ámbito de actuación: nacional. Sede: Madrid.
	Competencia: conoce de los conflictos colectivos de ámbito superior al de comunidad autónoma.
Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) Sala de lo Social	Ámbito de actuación: la comunidad autónoma.
	Competencia: conocen de los recursos de suplicación que se interponen contra las sentencias de los Juzgados de lo Social y de los conflictos colectivos de ámbito superior al provincial, pero inferior al de comunidad autónoma.
Juzgados de lo Social	Ámbito de actuación: la provincia.
	Competencia: conocen de los conflictos laborales individuales y colectivos de ámbito provincial o inferior.

PLAZOS PARA EMPRENDER ACCIONES LEGALES CONTRA LAS DECISIONES DE LOS EMPRESARIOS	
ACCIÓN	PLAZO Y CÓMPUTO
Contra despido y resolución de contratos Temporales.	20 días hábiles (arts.59.3 ET y 103 LRJS) desde el cese de la prestación de servicios, desde la entrega de la carta de despido o desde la comunicación verbal.
Impugnación de la extinción del contrato por causas objetivas y otras causas.	20 días hábiles (art. 121 LRJS) desde el día siguiente a la fecha de extinción efectiva.
Impugnación de las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.	20 días hábiles (art. 59.4 ET) desde la fecha de notificación de la decisión.
Impugnación de las sanciones impuestas por el empresario.	20 días hábiles (art. 114 LRJS) desde el día de la notificación.
Interposición de demanda por fijación de la fecha de disfrute de vacaciones.	20 días naturales (art. 125 a) LRJS) desde que el trabajador tenga conocimiento de la fecha.
Reclamación de percepciones económicas.	Un año (art. 59.1 ET) desde el día en que la cantidad debió pagarse.
Cualquier acción derivada del contrato de trabajo que no tenga señalado plazo especial.	Un año (art. 59.1 ET) desde la fecha de terminación del contrato de trabajo.
Presentación de una reclamación previa ante la Seguridad Social.	30 días desde el día siguiente a la fecha de la resolución.
Para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente.	20 días a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con lo solicitado por el trabajador. El procedimiento será urgente y de tramitación preferente.

[Puedes consultar la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la jurisdicción social (LRJS)]

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DESACUERDO DEL TRABAJADOR CON LAS DECISIONES DEL EMPRESARIO

El trabajador que no está conforme con alguna decisión del empresario o resolución de la Seguridad Social, debe acudir a los Juzgados de lo Social, en los plazos señalados en el punto anterior. Para ello, debe proceder de la siguiente manera:

1. Solicitud de mediación, acto de conciliación previa o reclamación previa.

Antes de acudir a los Juzgados de lo Social, se debe presentar una **solicitud de mediación** o una **papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de la Comunidad Autónoma**, que consiste en rellenar un impreso en el que consten los datos de la empresa y del trabajador y las causas por las que se presenta la reclamación. Al entregar el impreso se dará la fecha y hora para acudir a ese organismo, junto con el empresario, a un acto de conciliación o de mediación. Al presentar la papeleta se interrumpe el cómputo del plazo para presentar la demanda.

Si se reclama contra el Estado, no se hace conciliación, pues el Estado no puede conciliar, así que el acto de conciliación se sustituye por una **reclamación previa**, que se presentará en la Administración en el **plazo de 30 días**, desde el día siguiente a la notificación de la resolución que se ha decidido impugnar.

2. Acudir al acto de mediación o conciliación.

La asistencia es obligatoria para el empresario y el trabajador, que deben intentar llegar a un acuerdo conforme a la ley, en presencia de un mediador o de un árbitro del SMAC.

Si **no se presenta el trabajador**, se entiende que renuncia a reclamar al empresario y no puede presentar después demanda ante el Juzgado. **Si no se presenta el empresario**, se tendrá la conciliación o la mediación intentada sin efecto, y el juez le impondrá las costas del proceso, incluidos los honorarios del letrado del trabajador, hasta el límite de 600 €, si la sentencia que dicte coincide con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación.

Como resultado del acto puede ocurrir:

- Que haya **acuerdo**. El empresario abonará al trabajador las cantidades acordadas o le repondrá en su puesto de trabajo.
- Que **no haya acuerdo**. El trabajador debe interponer demanda ante el Juzgado de lo Social.

Al celebrarse el acto de conciliación se reanuda el cómputo de los plazos para presentar la demanda.

3. Presentar demanda ante el Juzgado de lo Social competente.

El Juzgado competente será el del lugar de prestación del trabajo o el del domicilio del demandado, a elección del demandante.

El contenido de la demanda debe coincidir fundamentalmente con los hechos alegados en la solicitud de mediación, la papeleta de conciliación o en la reclamación previa, sin que se puedan introducir motivos diferentes, salvo que se hubieren conocido con fecha posterior.

Si el trabajador va a ir acompañado de abogado debe hacerlo constar en la demanda.

El secretario judicial admitirá la demanda o pedirá la subsanación de los errores que corresponda y señalará fecha y hora para realizar los actos de conciliación y juicio.

4. Conciliación judicial.

Antes de comenzar el juicio, el secretario judicial intentará una **nueva conciliación entre las partes, en sede judicial**. Si no hubiera posibilidad de conciliación, se pasa inmediatamente al juicio oral. La conciliación puede producirse en cualquier momento antes de dictar sentencia.

5. Celebración del juicio oral.

Las partes pueden comparecer por sí mismas o representadas por procurador, abogado, graduado social colegiado o cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles. Los sindicatos también pueden actuar en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos, que así se lo autoricen.

El Fondo de Garantía Salarial podrá comparecer como parte en los procesos de los que pueda derivarse alguna responsabilidad de abono de salarios o indemnizaciones.

Durante el juicio, el **demandante ratifica y amplía su demanda**, sin que pueda hacer variaciones sustanciales. El **demandado contesta** afirmando o negando los hechos y alegando las excepciones que considere procedentes. Después se practican las **pruebas** y se finaliza con la exposición oral de las **conclusiones** de cada parte.

6. Sentencia.

Una vez celebrado el juicio, **el Juzgado de lo Social emite sentencia** en la que puede declarar el despido como procedente, improcedente o nulo:

- **Procedente:** El despido será calificado procedente cuando queden probadas las causas alegadas por el empresario en el escrito de comunicación o la certeza de las causas objetivas.
 - **Efectos:** se extingue la relación laboral sin derecho a indemnización, ni a salarios de tramitación, salvo que el despido fuese por causas objetivas, en cuyo caso el trabajador hace suya la indemnización que el empresario había puesto a su disposición cuando le preavisó del despido.
- **Improcedente:** El despido será improcedente cuando no queden acreditadas las causas en las que se fundamentó.
 - **Efectos:** se condenará al empresario
 - A la **readmisión** del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, abonándole los **salarios de tramitación**.
 - A que le **abone una indemnización de 33 días de salario por año trabajado**, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, hasta un **máximo de 24 mensualidades**.
- **Nulo:** El despido será nulo en los siguientes supuestos:
 - Cuando tenga como móvil alguna causa de **discriminación** o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.
 - Durante el periodo de **suspensión del contrato** de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, desde que se solicita y hasta nueve meses después de la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.
 - El de las **trabajadoras embarazadas**, desde el inicio del embarazo hasta el periodo de suspensión por maternidad.
 - El de las trabajadoras **víctimas de violencia de género** por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica o de suspensión de la relación laboral reconocidos en la ley.

Efectos: se condenará al empresario a **readmitir** al trabajador en su anterior puesto de trabajo y a **abonarle** el importe de **los salarios de tramitación**.