

BLOQUE TEMÁTICO SEGUNDO

EL CONTRATO DE TRABAJO

2º) MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Ya hemos visto, que el empresario tiene dentro del Poder de dirección, la facultad de realizar, el **ius variandi**, modificaciones que no sean sustanciales de las condiciones de trabajo de los trabajadores. No obstante, también podrá realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) La duración de la jornada de trabajo.
- b) Al horario.
- c) Al régimen de trabajo cuando este es a turnos.
- d) Al sistema de remuneración.
- e) Al sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Art.39 del E.T.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este Art.41 del E.T. cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrá ser de carácter individual o colectivo.

No se considerará en ningún caso de carácter colectivo las modificaciones que afecten, en un período de 90 días, a un número inferior a:

Plantilla	Número de afectados
Menos de 100 personas.	10 trabajadores.
De 100 a 299 personas.	10 % de la plantilla.
De 300 o más personas.	30 trabajadores.

La decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su aplicación.

En los supuestos que las modificaciones afecten a las siguientes materias:

- 1) La duración de la jornada de trabajo.
- 2) Al horario.
- 3) Al régimen de trabajo cuando este es a turnos.

y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50.1.a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción laboral. Si la sentencia declarará la modificación injustificada reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto a sus anteriores condiciones de trabajo.

(a) Período de consultas:

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en todos los casos de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días improrrogables.

Las consultas versarán sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberán desarrollarse dentro del plazo máximo improrrogable señalado para dicho periodo.

Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido un plazo de 30 días. Contra esta decisión se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual.

La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción de rescisión del contrato de trabajo con el derecho a indemnización indicada anteriormente. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, o en su caso, de la representación de los trabajadores o de la representación sindical elegida al efecto.

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III del ET, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, en cuyo caso se entenderá que concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del mismo.

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector sólo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1, y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 sobre las unidades de negociación del ET, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91, sobre aplicación e interpretación de los convenios.

.la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 del ET, sobre la movilidad geográfica.

2. LA MOVILIDAD FUNCIONAL:

Art. 39 ET: La movilidad funcional, dentro del poder de dirección del empresario, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

La movilidad funcional para realizar funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes, se podrá realizar siempre que existiesen razones técnicas y organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador, sin discriminación, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

No se podrá invocar las causas despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realizar funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El trabajador tendrá derecho a la **retribución** correspondiente a las funciones que efectivamente realice, por causa de la movilidad funcional, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

En el caso de encomienda de **funciones inferiores** ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

En caso de encomienda de **funciones superiores** por un período superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si ello no va en contra de lo dispuesto en convenio colectivo, en todo caso, de las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa. Contra la negativa de la empresa al ascenso y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción laboral. El convenio podrá establecer períodos distintos a los expresados en este párrafo.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

A. El lugar de prestación:

Art.40 ET. Salvo que el contrato de trabajo se haya concretado expresamente para que el trabajador preste sus servicios en distintos lugares de forma itinerante, la prestación laboral tendrá lugar en una localidad o zona concreta que permita al trabajador tener una residencia permanente.

Este derecho a trabajar en la misma zona, compatible con el mantenimiento de una residencia fija, no es absoluto, sino que puede ser alterado cuando las circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción así lo requieran (Art.40 del E.T.); en estos casos, la ley otorga ciertos derechos a los trabajadores para evitar que sean trasladados de forma arbitraria.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este Art.40 del E.T. cuando la adopción de las medidas propuestas contribuyan a mejorar la situación de la empresa a través de una adecuada organización de sus recursos que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a la exigencia de la demanda.

1) **Movilidad geográfica:**

a) **Traslados::**

Se considera **traslado** a toda variación del lugar de trabajo que tenga un cierto carácter de permanencia y, por tanto, suponga un cambio de residencia.

(a) **Preaviso:**

La decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa al trabajador o trabajadores afectados, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días de la fecha de su efectividad.

(b) **Opción:**

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar:

- ◆ **Aceptar el traslado**, percibiendo en tal caso una compensación por gastos de traslado, tanto para él como para su familia a su cargo, transporte, gasto de mudanza, etc., en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites establecidos en los convenios colectivos.
- ◆ **No acepta el traslado**, extinción del contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

El trabajador que sin optar por la extinción, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, se muestre disconforme con el traslado podrá impugnarlo ante la jurisdicción laboral. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

(c) **Etapa de consultas:**

El traslado deberá ir precedido de un **período de consultas** con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a 15 días, cuando el traslado afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de 5 trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de 90 días comprenda a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales siguientes:

Número mínimo de trabajadores afectados para someter el traslado a consultas.

Plantilla	Número de afectados
Menos de 100 personas.	10 trabajadores.
De 100 a 299 personas.	10 % de la plantilla.
De 300 o más personas.	30 trabajadores.

Las consultas versarán sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Cuando, con objeto de eludir el período de consultas, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de 90 días en número inferior a los umbrales previstos, sin que concurra causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efectos.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

Una vez finalizado el período de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión definitiva, que ha de responder como hemos visto a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio que el trabajador podrá impugnarlo ante la jurisdicción laboral. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción de aceptar o no el traslado visto anteriormente.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo de consulta.

Si el número de trabajadores afectados es inferior, en 90 días, al previsto en los umbrales anteriores o el traslado se da en una empresa con 5 o menos trabajadores, no se exige consulta previa y la efectividad del traslado es inmediata, salvo que el trabajador o trabajadores afectados hallan optado por la indemnización. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

(d) Derecho al traslado por traslado del cónyuge:

Si por traslado de uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

b) Desplazamiento:

Art.40.4 ET. Se considera que existe **desplazamiento** a toda variación del lugar de trabajo que no tenga un cierto carácter de permanencia y, por tanto, no suponga un cambio de residencia.

Si por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que les obliguen a residir durante cierto tiempo fuera de su domicilio habitual, abonando, además del salario, los gastos de viaje y las dietas (manutención y alojamiento).

(a) Preaviso:

El trabajador afectado por el desplazamiento deberá ser informado del mismo con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a 5 días laborables en caso de desplazamientos de duración superior a 3 meses; y además tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrá a cargo del empresario.

(b) Notas:

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecución, se puede reclamar ante la jurisdicción laboral.

Si los desplazamientos en un período de 3 años superan los 12 meses serán considerados a efectos legales como traslados.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad para permanecer en su puestos de trabajo.

4. LA SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

A. Suspensión del contrato de trabajo:

a) Concepto de la suspensión:

Podemos definirla como la interrupción temporal de las obligaciones contractuales, es decir, el cese por parte del trabajador de prestar sus servicios, y por parte del empresario de remunerarlas.

Se diferencia la suspensión de la extinción en que esta última, el cese es definitivo.

(a) El principal efecto de la suspensión: Consiste, por lo general, en que los servicios laborales dejan de prestarse, y la empresa, en consecuencia, queda exonerada de su obligación de pagar los salarios.

b) Causas de suspensión (artículo 45 del E.T.):

(a) Mutuo acuerdo.

(b) Causas válidamente consignadas en el contrato.

(c) Incapacidad temporal del trabajador (IT).

(d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

(e) Servicio militar o prestación sustitutoria.

(f) Ejercicio de cargo publico representativo.

(g) Privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria.

(h) Suspensión de sueldo y empleo por razones disciplinarias.

(i) Fuerza mayor temporal.

(j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción temporal.

(k) Excedencia forzosa.

(l) Huelga.

(m) Cierre patronal.

(n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del Art.45 del E.T. excepto en los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, que se estará a lo pactado.

B. Excedencias:

El Art.46 del E.T. establece tres tipos de excedencia: forzosa, voluntaria y por cuidado de hijos.

a) Excedencia forzosa:

Esta modalidad de excedencia se la concede aquel trabajador que haya sido elegido, o designado, por la autoridad competente, para ocupar un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Los cargos al que se refiere el Art.46 del E.T. son: de carácter político y de duración temporal; de carácter sindical de ámbito provincial o superior, excluido la pertenencia al comité de empresa; y el servicio militar o prestación social sustitoria.

La excedencia se concede por el tiempo necesario para el desempeño del cargo público (político o sindical).

Da derecho a conservar su puesto de trabajo que ocupaba antes de la excedencia. La antigüedad en el cargo público se computa como si fuese antigüedad en la empresa, una vez que vuelva a la misma. El reingreso en la empresa y en su puesto de trabajo, deberá ser solicitado por el trabajador dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) La excedencia voluntaria:

No se necesita motivación específica; cuando el trabajador solicita al empresario la excedencia. No necesita justificación alguna.

Tiene derecho a solicitarla el trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa. Por un plazo no menor de 4 meses ni mayor de 5 años, y la empresa esta obligada a concedérsela.

Este derecho, si se ha ejercido ya una vez, sólo puede ser solicitado otra vez, siempre que hayan transcurrido, al menos, cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Da un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. El período de excedencia no se computará como antigüedad.

c) Excedencia para dedicarse al cuidado de hijos (Art.46,3 del E.T.):

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza, como por adopción, acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado 3, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que. En su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

C. Incapacidad temporal y maternidad:

a) Incapacidad temporal (Art.48,2 del E.T.):

La incapacidad temporal (IT) comprende una serie de supuestos generales en los que el trabajador se encuentra incapacitados para trabajar, debido a que padece enfermedad común o profesional, han sufrido un accidente, o esta en observación para la detección de enfermedades profesionales. La IT, en los supuestos generales, dura 12 meses, prorrogable por otros 6 más. Durante este período, la Seguridad Social abona una prestación económica, y el contrato de trabajo se halla en situación de suspensión.

Si la incapacidad para el trabajo, persiste una vez agotada la IT, el trabajador pasa a la situación de invalidez, en la modalidad que corresponda; en los supuestos de invalidez permanente total, absoluta, o gran invalidez, el contrato de trabajo se extingue, salvo que el trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, en cuyo caso se mantiene la situación de suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

b) Maternidad (Art. 48.4 del E.T.):

En los supuestos de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que quede del período de suspensión.

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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de discapacidad del hijo, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida

En el caso de disfrute simultáneo del período de suspensión, la suma de los mismos no podrá exceder del límite máximo de 16 semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo (Art.48,5 del E.T.), en los términos previsto en el Art.26,2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finaliza el día en que se inicie la suspensión por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Tendrá derecho a no realizar el trabajo en turnos, y en período nocturno.

c) Adopción y acogimiento (Art.48,4 párrafo 3 del E.T.):

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, de menores de 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpida ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, o bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En el caso de disfrute simultáneo del período de suspensión, la suma de los mismos no podrá exceder del límite máximo de 16 semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

En el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

d) Suspensión del contrato por paternidad (Art.48 bis del E.T.):

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art.45.1 del E.T., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. regulados en el art.48.4 del E.T.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulados en el art.48.4 del E.T. sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulados en el art.48.4 del E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

D. Sanciones y privaciones de libertad del trabajador:

Los dos supuestos que comentamos en este apartado, que corresponden a los puntos g) y h) del apartado primero del Art.45 del E.T., son de muy distinta entidad, aunque los agrupemos, porque en ambos el trabajador se ve sometido a una potestad disciplinaria.

En el caso de las suspensiones de empleo y sueldo, la sanción procede, como hemos visto en unidades de trabajo anteriores, del poder de dirección que tiene el empresario y responde a una falta laboral cometida por el trabajador, tipificada en disposiciones normativas o en el convenio colectivo. En que consiste la sanción también la hemos visto anteriormente.

En el caso de privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria, **responde sanción penal, a una detención policial y dictamen por el Juez de prisión provisional, ante un presunto delito cometido por el trabajador, en tanto no recaiga sentencia definitiva. Para que en este supuesto se produzca de forma efectiva la suspensión del contrato y, por tanto, se mantenga la reserva del puesto de trabajo, el empleado debe avisar a la empresa de la situación en que se encuentra, salvo que de forma evidente le sea imposible; si no lo hace, la Jurisprudencia considera su actitud equivalente a la dimisión, lo que acarrea la extinción del contrato.**

Una vez que se emita la sentencia definitiva de la causa penal, si ésta es condenatoria con privación de libertad, el empresario puede extinguir el contrato de trabajo basándose en las causas del Art.54 del E.T. (despido disciplinario), si, por el contrario, la sentencia absuelve al trabajador, o le impone una pena no privativa de libertad, éste se reincorpora a su puesto finalizando, de este modo, la suspensión de su contrato.

E. Suspensión del Contrato o Reducción de jornada por causas, económicas, técnicas, organizativas o de producción y fuerza mayor (Art.47 del E.T.):

Estas causas de suspensión del contrato de trabajo no guardan ninguna relación con el comportamiento, voluntario o involuntario, del trabajador.

El contrato de trabajo puede ser suspendido temporalmente cuando la situación coyuntural de la empresa puede mejorar reduciendo el empleo (y consecuentemente el pago de salarios) en la misma, durante cierto período de tiempo, y cuando esta situación está originada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Se entiende que concurre causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.

Se entiende que concurre causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entiende que concurre causas de fuerza mayor: se define como todo acontecimiento externo de carácter imprevisible o que siendo previsible sea inevitable y que produce la imposibilidad de llevar a cabo las prestaciones propias de la relación laboral, por ejemplo, unas inundaciones que dejen inactivas a parte de la plantilla mientras se efectúa reparaciones.

El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de ET (Despedi colectivo) de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:

- a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.
- b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.
- c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.
- d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.

La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente. La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

Podemos llamar **empleabilidad**:

- Al **potencial** que tiene determinado individuo (perfil profesional) en ser solicitado y deseado por la empresa.
- A la **capacidad** de determinado individuo de obtener **la máxima rentabilidad** de su perfil.

La “empleabilidad” es la capacidad que tiene una persona para encontrar empleo, o mejorarlo si ya lo tiene, de la forma más rápida y en las mejores condiciones posibles. Actualmente este concepto es la clave para la supervivencia en el mundo laboral, por lo que es importantísimo que se vigile el nivel de “empleabilidad” que una persona posee tanto dentro de la empresa en la que trabaja o quiere trabajar, como en el conjunto del mercado de trabajo.

5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

A. Concepto de extinción:

Se entiende como la terminación del vínculo que liga las partes con la consiguiente cesación definitiva de las obligaciones de ambas.

B. Causas de la extinción (Art.49 del E.T.):

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

- d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- e) Por muerte, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, cuando se prevea definitivas.
- f) Por jubilación del trabajador.
- g) Por muerte, jubilación, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el art.44 del E.T. (Sucesión de empresa), o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del art.51 del E.T.

- h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo (Se estará a lo dispuesto en el Art.51 del E.T. sobre despido colectivo).
- i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- k) Por despido del trabajador.
- l) Por causas objetivas legalmente procedentes.
- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, a bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

6. **EL DESPIDO. CLASES:**

4. **Extinción por despido colectivo (Art.51 del E.T.):**

Es la extinción del contrato de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se regula a través de lo previsto en el Art.51 del E.T. en lo que respecta a despidos colectivos. Cuando las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción sean las razones para efectuar despidos individuales o no colectivos, en este caso, se las consideran como causas objetivas de extinción del contrato de trabajo previstas en el Art.52 del E.T.

Para que las citadas causas legales tengan validez, y permitan extinguir los contratos, es preciso que, si son económicas, la reducción de plantilla sirva para superar la situación económica negativa en que se encuentra la empresa, y si son técnicas, organizativas o de producción, dicha reducción permita garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

En ningún caso, los despidos pueden ser caprichosos, de forma que se sepa a priori que se trata de una medida ineficaz para mejorar la situación de la empresa en sus aspectos económico, técnico, organizativo o de producción.

a) **Definición de despido colectivo:**

Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un periodo de 90 días, la extinción afecta al menos a:

Nº de trabajadores afectados	Plantilla de la empresa
10	1 a 99
10%	100 a 299
30%	300 o más

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Se entiende que concurren causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.

Se entiende que concurren causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este art.51 del E.T., se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el art.49.1.c) del E.T., siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el art.52.c) del E.T. en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

b) Procedimiento del expediente de regulación de empleo:

Art.51.2 del ET. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario.

El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.

La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente.

Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.

Si, durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción afectase a más del 50% de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.

Las consultas deberán versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan de acompañamiento social que contemple las medidas anteriormente señaladas.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberán desarrollarse dentro del plazo máximo improrrogable señalado para dicho periodo.

Conclusión con acuerdo: Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de 7 días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso (silencio administrativo), se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Conclusión sin acuerdo: Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de 15 días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso (silencio administrativo), se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos señalados en el art.51.1 del E.T..

Los representantes de los trabajadores tienen preferencia en la permanencia en la empresa.

Indemnización para los contratos extinguidos a tenor de este Art.51 del E.T.: Los trabajadores afectados tienen derecho a una indemnización de 20 días por año de trabajo, prorrateando por meses los inferiores al año, con un máximo de 12 mensualidades. Para el cálculo del importe diario de salario hay que tomar el sueldo anual del trabajador para que este incluya las pagas extras, atendiendo al principio de in dubio pro operario.

Extinción de los contratos por causas de fuerza mayor: La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de 5 días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

En lo no previsto en este Art.51 del E.T. se estará a lo dispuesto en la Ley 30/1992 del 26 de noviembre, Ley del Régimen de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común, en particular en materia de recursos.

B. Extinción por voluntad del trabajador:

a) Por dimisión del trabajador:

El Derecho Civil establece con carácter general, el principio de que “la validez y cumplimiento de los contratos no puede quedar al arbitrio de una de las partes contratantes”; este hecho supone que uno de los intervinientes en el contrato de trabajo, empresario o trabajador no puede modificarlo o extinguirlo sin el consentimiento del otro, salvo exista causa legal que se lo autorice.

De lo dicho, se deduce que el trabajador no puede marcharse de la empresa sin el consentimiento del empresario o sin causa legal que lo justifique; no obstante, para evitar que el trabajo se convierta en una servidumbre perpetua, la ley permite al trabajador dimitir de su puesto y dejar la empresa mediando preaviso que señale el convenio colectivo o la costumbre del lugar; por tanto, podemos considerar que el preaviso es una de las causas legales que facultan al trabajador para romper su contrato de trabajo. Si el trabajador deja su puesto sin preavisar su marcha, estamos ante un supuesto de abandono del puesto de trabajo, que es considerado como incumplimiento por parte del mismo, que además de poder acarrear despido disciplinario, facultad a la empresa a demandarle por daños y perjuicios, en el caso de que éstos se hayan producido.

b) Ruptura contractual del trabajador basada en un incumplimiento del empresario (Art.50 del E.T.):

La ley prevé determinados supuestos en los que, por uno u otro motivo, el empresario incumple el contenido de la prestación que se ha pactado, lo modifica sustancialmente, o impone un traslado; en estos casos, el trabajador puede resolver el contrato y solicitar a la empresa una indemnización en los términos fijados legalmente. Alguna de estas causas ya las hemos visto en la unidad de trabajo número 3, como es los traslados y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Por tanto aquí vamos a ver las causas de incumplimiento del empresario del Art.50 del E.T.

Causas:

- (a) Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- (b) La Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- (c) Cualquier otro incumplimiento grave del empresario, salvo en supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del empresario a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo(supuestos de traslados Art.40 y modificaciones sustanciales Art.41), cuando una sentencia haya así dispuesto.

Indemnización: Tendrá derecho a una indemnización como si hubiera sido despido improcedente de 45 días de salario por año de servicio, prorrateados por meses los inferiores al año, hasta un máximo de 42 mensualidades.

C. Extinción por causas objetivas (Art.52 del E.T.):

Se trata de despidos individuales por debajo del umbral del despido colectivo.

Las causas objetivas para la extinción de los contratos de trabajo responden a una serie de circunstancias, previstas en la ley, que se produce de forma ajena a la voluntad del trabajador, y que supone una situación lesiva para la empresa, de modo que el legislador ha optado por autorizar el despido, indemnizando, de la persona que incurre en una de estas circunstancias legales.

a) Causas del despido por causas objetivas:

El Art.52 del E.T. establece las causas objetivas para justificar la extinción del contrato de trabajo, las cuales son las siguientes:

- (a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. Es decir, una vez transcurrido el período de prueba, si existió. Un ejemplo de esta situación sería el del conductor de un camión a quien le hubiesen retirado el carnet de conducir. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho período como causa de despido.
- (b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo de 2 meses desde que se introdujo la modificación (período de adaptación). El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de 3 meses cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.
- (c) Cuando concorra alguna de las causas previstas en el art51.1 del E.T. (es decir cuando no sean colectivas) y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.
Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.
- (d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcance el 20% de las jornadas hábiles de 2 meses consecutivos, o 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de 12 meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

(e) En el caso de contratos por tiempo indefinidos concertados para la ejecución de planes y programas públicos sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales, por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo de que se trate.

b) Forma y efectos del despido por causas objetivas (Art.53 del E.T.):

El despido por causas objetivas ha de llevarse a cabo con unos requisitos formales para que sea válido que son:

- Tiene que ser por escrito.
- Tiene que expresar el escrito la causa que motivaron el despido.
- Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización correspondiente.
- Concesión de un plazo de preaviso de 15 días.

Indemnización, se calcula en función de: 20 días salario por año de servicio prorrateando por meses los inferiores al año, hasta un máximo de 12 mensualidades. Para el cómputo de estos días de indemnización es preciso incluir la prorrata de pagas extras.

Preaviso: los 15 días se computarán desde la entrega de la comunicación escrita personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto que la causa sea la del art.52.c), se dará copia del escrito del preaviso a la representación legal de los trabajadores. Durante el período de preaviso el trabajador, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de 6 horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo. Si el empresario no respeta el citado plazo de preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario deberá abonar, además de la indemnización, un cantidad equivalente a los salarios del mencionado período de preaviso.

Cuando la persona despedida no éste de acuerdo con la decisión tomada por la empresa, puede reclamar ante el Juzgado de lo Social, como en el caso del despido disciplinario; se dictará sentencia declarando al despido como procedente, improcedente o nulo. Debemos destacar en este punto, la necesidad de devolver la indemnización recibida, en los supuestos de readmisión, y la de complementarla en los casos de ser declarado despido improcedente que lleve aparejada la decisión empresarial de rescindir los contratos. Así, como en el caso de ser declarado procedente el despido tendrá derecho a la indemnización prevista, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación legal de desempleo.

Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren el art.37 apartados 4, 4 bis y 5 del E.T., o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el art.46.3 del E.T.; y la 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, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

- c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

La decisión extintiva se considerará improcedente cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

D. Extinción por despido disciplinario (artículos 54 y 55 del E.T.):

Se trata de la decisión unilateral del empresario de extinguir la relación de trabajo basándose en un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador de sus obligaciones.

Debemos tener claro que el despido disciplinario es una facultad del empresario basada en un incumplimiento contractual del trabajador, pero no constituye una obligación que el empresario deba asumir, ya que puede adoptar la decisión de solo sancionar al trabajador por su incumplimiento.

Para proceder al despido disciplinario, además de la gravedad del comportamiento del trabajador, el Art.54 del E.T. exige que sea culpable, es decir, que exista conciencia por parte del trabajador de que obra de forma indebida o al menos que el incumplimiento responda a un comportamiento negligente que hubiera sido evitable con un poco de diligencia.

a) Causas del despido disciplinario:

El despido disciplinario no puede tener su origen en cualquier proceder grave y culpable del trabajador, sino que han de atenerse a alguna de las causas previstas en el Art.54 del E.T.

El artículo 54 del E.T. señala los incumplimientos graves:

- 1) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- 2) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 3) Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos..
- 4) Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 5) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajador normal o pactado (notoria e intencionada).
- 6) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 7) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

A pesar de que las conductas susceptibles de general despido disciplinario han de sujetarse a la lista del Art.54 del E.T., un amplio número de comportamientos irregulares ceben dentro de la misma, ya que la causa 4) (transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza) ampara actuaciones muy variadas.

Las dos primeras conductas que cita el Art.54, **faltas e indisciplina**, son manifestaciones claras de incumplimientos contractuales; por lo que respecta a las faltas, han de ser injustificadas, lo que denota la actuación culpable del trabajador, y la indisciplina o desobediencia se produce ante las órdenes legítimas del empresario dentro del poder de dirección.

La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza violan las bases del contrato de trabajo, que, como cualquier otro, se basa en una relación de confianza entre las partes y en la buena fe con que se establece su relación mutua. Las conductas de esta naturaleza pueden ser múltiples: hurtos, apropiaciones indebidas, revelación de secretos, engaños y, en general, diversas conductas desleales.

La disminución continuada y voluntaria del rendimiento en relación con el pactado, si existe algún acuerdo al respecto; de no existir dicho acuerdo, el rendimiento de referencia será el habitual en un trabajador medio, teniendo en cuenta las circunstancias personales del trabajador afectado, de forma que la eventual causa de despido denote una cierta voluntariedad obstruccionista por parte del mismo (por ejemplo, huelga de celo).

La embriaguez o toxicomanía han de afectar negativamente al trabajo para que pueda ser causa de despido; en relación con este punto subyace, en el legislador, la idea de que estos problemas nacen de conductas culpables del trabajador, ya que si fuesen consideradas como meras enfermedades habría que haberlas incluido dentro de las causas objetivas de extinción contractual (ajenas a la voluntad del trabajador).

b) Forma y efectos del despido disciplinario (Art.55 del E.T.):

El despido ha de llevarse a cabo con unos requisitos formales para que sea válido que son:

* Tiene que ser por escrito.

* Tiene que expresar la causa que motivaron el despido.

* Tiene que llevar la fecha a partir de la cual surte el efecto el despido.

El convenio colectivo puede establecer exigencias formales para proceder al despido disciplinario.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y la empresa le constará, deberá dar audiencia previa al despido, a los delegados sindicales de la sección sindical de dicho sindicato en la empresa, que evidentemente se encargará de defender al trabajador, sin perjuicio de la opción judicial que tiene derecho el trabajador.

Cuando la persona que se quiere despedir es un representante legal del personal o un delegado sindical, se abrirá un expediente contradictorio, en el que serán oídos no sólo el interesado, sino también los restantes miembros de la representación a que pertenece, si los hubiere; por ejemplo, si el trabajador es un miembro del comité de empresa, se oirá a los demás componentes de dicho comité.

Si el despido se realizará sin observar alguna de las formalidades que acabamos de citar, el empresario podrá realizar un nuevo despido basándose en las mismas causas que el anterior, en el que cumplierse los requisitos omitidos en el despido precedente, durante un plazo de 20 días a contar desde el siguiente al que realizó el primero. Dicho despido surtirá efecto desde su fecha. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios entre los dos despidos, además mantendrá de alta al trabajador en la Seguridad Social durante el plazo que media entre ambos. Si transcurrido el citado plazo de 20 días no se vuelve a despedir, los incumplimientos del trabajador, que constituían la causa del despido, ya no podrán ser alegados por la empresa en el futuro.

c) Actitud del trabajador ante el despido disciplinario:

Una vez que el despido es efectivo, el trabajador tiene dos opciones: aceptarlo o rechazarlo.

Si lo **acepta** el contrato queda extinguido sin derecho a indemnización, pero si tiene derecho, en todo caso, a la liquidación.

Si lo **rechaza**, en este caso deberá reclamar contra el mismo, demandando a la empresa dentro de los 20 días hábiles siguientes a la fecha del despido (plazo de caducidad); transcurrido dicho plazo sin mediar reclamación se entiende que el trabajador ha aceptado la extinción de su contrato, y como es un plazo de caducidad ya no podrá actuar contra la empresa.

(a) Procedimiento de reclamación:

Antes de formular la demanda, ante la jurisdicción laboral, es preciso realizar **un acto de conciliación** (Art.63 de la LPL), que se iniciará con la presentación de la papeleta de conciliación ante el SEMAC (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación), dependiente de la Dirección Provincial de Trabajo, o su equivalente autonómico, si esta competencia se encuentra transferida a la Comunidad Autónoma, como en el caso de Canarias.

Se exceptúan de este requisito (Conciliación previa) los procesos en los que el demandado es: el Estado, una Comunidad Autónoma, alguna Entidad Local u organismos autónomos dependientes de los mismos, ya que en estos casos es preciso llevar a cabo ante los mismos una reclamación previa.

El acto de conciliación es un intento de que las partes lleguen a un acuerdo que evite el proceso; para tratar de lograr dicho acuerdo, las partes litigantes se han de reunir ante la autoridad administrativa antes señalada (SEMAC) la cual intentará conseguir la avenencia de las partes; si ésta se produce(constando en el acta de conciliación con avenencia), el pacto logrado tendrá la misma fuerza que la sentencia del Juez; si, por el contrario, no hay acuerdo(sin avenencia) o no se celebra el acto por no comparecer el demandado, se tendrá por intentado la conciliación y se abrirá la vía del proceso; si quien no comparece es el demandante, se considerará no presentada la solicitud de conciliación.

Desde el momento de la presentación de la papeleta de conciliación, el plazo de 20 días para demandar, a que hicimos anteriormente referencia, se suspende hasta finalizar el acto de conciliación.

El proceso por despido disciplinario la sentencia calificará el despido: como procedente, improcedente o nulo (Art.108 de la LPL y Art.55 del E.T.).

Al final del proceso, el juez emitirá su sentencia, en la que calificará el despido como: procedente, improcedente o nulo; estas tres clases de despidos tienen las siguientes características y consecuencias (Art.55 del E.T. y Art.108 de la LPL):

◆ Despido nulo:

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Supuestos de esta clase de despido son los que se realizan por razones de sexo, raza, ideas, religión etc.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere el Art.45.1d) del E.T., o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a, y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren el Art.37 del E.T., en los apartados 4, 4 bis y 5, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el Art.46.3 del E.T.; y 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, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.
- c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

◆ **Despido procedente:**

El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento o incumplimientos alegados por el empresario en su escrito de comunicación (Carta de despido). Es preciso destacar, en este punto que existe una presunción a favor del trabajador en el sentido de que ha obrado correctamente; esta presunción debe ser rota por el empresario mediante *ius tatum* (prueba en contra) que demuestre el incumplimiento grave y culpable del trabajador, para que el despido se califique como procedente.

Esta calificación judicial del despido sirve como convalidación del que en su día efectuó la empresa, de modo que se confirma la ruptura legal del contrato sin que el trabajador tenga ningún derecho a cobrar indemnización ni salarios de tramitación (los que media entre la fechas del despido y de la notificación de sentencia).

◆ **Despido improcedente (Art.56 del E.T.):**

El despido se considerará improcedente cuando no queda acreditado el incumplimiento o incumplimientos alegados por el empresario en su escrito de comunicación (Carta de despido). Tendrá la misma consideración aquellos despidos que hubiesen vulnerado los requisitos de forma exigidos por la ley; ausencia de carta de despido o defectos en la misma (sin que el empresario los haya rectificado con un nuevo despido dentro de los 20 días siguientes al primero); falta de audiencia sindical previa, en el caso de afiliados a sindicatos; no apertura de expediente contradictorio, cuando se trate de un representante legal de los trabajadores.

(Art.56 del E.T.) Desde que se notifica la sentencia declarando el despido improcedente a las partes, el empresario tiene un plazo de 5 días para ejercitar el derecho de opción que se manifiesta en que puede optar entre la readmisión o la indemnización. Si opta por la readmisión abonará al trabajador los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (salarios de tramitación). Si opta por la no readmisión, es decir por rescindir el contrato de trabajo (despido), en cuyo caso deberá abonar al trabajador las siguientes percepciones económicas:

(a). Salarios de tramitación, es decir, una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare improcedente el despido o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

(b). Indemnización, se calcula en función de: 45 días salario por año de servicio prorrateando por meses los inferiores al año, hasta un máximo de 42 mensualidades. Para el cómputo de estos día de indemnización es preciso incluir la prorrata de pagas extras.

El empresario debe mantener al trabajador en alta en la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios de tramitación, es decir, cotizar por él.

En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, el contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización prevista en el párrafo a del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste.

Cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y el despido sea declarado improcedente, la cantidad a que se refiere el párrafo b del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna.

A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación.

En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.

Pago por el Estado (Art.57 del E.T.) cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurrido más de 60 días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica (salarios de tramitación) satisfecha al trabajador, correspondiente al tiempo que exceda de dichos 60 días.

En los casos de despido en que sea por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondiente a dichos salarios.

E. Extinción de un contrato para el fomento de la contratación indefinida (Disposición adicional primera de la ley 12/2001 de 9 de julio):

La disposición adicional primera sobre el contrato de fomento de la contratación indefinida, de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, fue modificada por la Ley 35/2010 del 17 de septiembre.

➤ **Disposición adicional primera. Contrato para el fomento de la contratación indefinida:**

- 1) Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma.
- 2) El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:
 - a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:
 - Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.
 - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.
 - Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
 - Personas con discapacidad.
 - Parados que lleven, al menos, un mes inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
 - Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
 - Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente
 - b) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.

c) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

Se entenderán válidas las transformaciones en los contratos de fomento de la contratación indefinida de los contratos de duración determinada o temporales en los supuestos a que se refieren las letras b) y c), una vez transcurrido el plazo de 20 días hábiles establecido en el artículo 59.3 del E.T., a contar desde la fecha de la transformación.

3) El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.

4) Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de **la indemnización** a la que se refiere el artículo 53.5 del E.T., en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, **será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades**.

Cuando el trabajador alegue que la utilización del procedimiento de despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria, corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión.

Si se procediera según lo dispuesto en el artículo 56.2 del E.T., el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el artículo 53.1.b) del E.T. (20 días por año) y la señalada en este apartado (33 días por año).

5) No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas o reconocidas como improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura del mismo puesto de trabajo afectado por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010 ni cuando, en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el artículo 51.4 del E.T.

6) El Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a la evaluación de la eficacia de esta disposición y sus efectos en la evolución de la contratación indefinida. Esta evaluación se realizará con anterioridad al 31 de diciembre de 2012.

7. PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD DE LAS ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO (ARTÍCULOS 59 Y 60 DEL E.T.):

a) Prescripción de las infracciones y faltas (Art.60 del E.T.):

Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los 3 años, salvo materia de Seguridad Social.

Las de los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los 10 días; las faltas graves prescribirán a los 20 días; y las faltas muy graves prescribirán a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

b) Prescripción de acciones derivadas del contrato (Art.59 del E.T.):

Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tenga señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

Si la acción se ejercitará para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no pueda tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo es de 1 año desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días hábiles siguientes de aquel que se hubiera producido. El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.

El ejercicio de la acción contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica (Art. 40 del E.T.) y modificación sustancial de las condiciones de trabajo (del Art.50 del E.T.) caducará a los veinte días hábiles a contar desde el día siguiente a la fecha de la notificación de la decisión empresarial, tras la finalización en su caso, del período de consultas.

8. CALCULO DE LA LIQUIDACIÓN:

La liquidación consiste en determinar, aquellos prestaciones que no tienen carácter mensual, y por las que el trabajador ya ha cotizado y no ha recibido la prestación, como son las pagas las vacaciones si no las ha disfrutado, y ha de sumarle el correspondiente salario del último mes de trabajo si cobra por meses.

Para el cálculo de las pagas, se contabiliza desde el mes siguiente de haberla recibido hasta el mes del siguiente abono:

Ejemplos:

- Paga de junio va desde el 1 de julio hasta el 30 de junio.
- Paga de Navidad desde el 1 de enero hasta 31 de diciembre.
- Paga de vacaciones, 30 días mínimo el proporción al tiempo del año transcurrido, es decir desde enero hasta la fecha de la liquidación (Si no los ha disfrutado).

9. CASOS PRÁCTICOS:

1) Don Moisés Marcos Rosell pactó por escrito con la empresa donde trabaja que, cada cinco años de actividad ininterrumpida, podría cesar su actividad laboral por un tiempo de hasta seis meses sin sueldo, con la finalidad de descansar y de atender a sus necesidades familiares. Redactar la correspondiente cláusula en el contrato de trabajo.

2) Doña Rosalía Almazán, empleada en una empresa de mobiliario y decoración, atendió a unos clientes, y debido a un olvido no envió al taller uno de los documentos en el que aparecía parte de las especificaciones de la obra que aquéllos iban a realizar en su domicilio. Este error supuso para la empresa unas pérdidas de 1.202,02 €, dado que la misma tuvo que rehacer parte de la tarea, ya que debido a la negligencia citada, la obra no respondía a lo encargado.

La dirección de la empresa decidió sancionar a doña Rosalía con una deducción de sus haberes de 901,52 €, que le serían descontadas en tres mensualidades sucesivas.

¿Qué se puede pensar de la actitud de la empresa? ¿Se ajusta a Derecho? ¿Qué puede hacer doña Rosalía si no está de acuerdo con la decisión de la empresa?

Para resolver el caso, consultar los artículos 45, 58 y 60 del ET.

3) Doña Obdulia Heredia es elegida concejala del Ayuntamiento de su localidad, con dedicación plena, razón por la cual la empresa donde trabajaba la sitúa en excedencia forzosa. Transcurrido determinado plazo, y por razones económicas, el citado Ayuntamiento decide reducir el número de concejalías de plena dedicación, de forma que doña Obdulia queda como concejala sin plena dedicación, lo que hace compatible el cargo político con su anterior puesto de trabajo. ¿Desaparece la situación de excedencia forzosa?

El artículo 46.1 del ET establece este tipo de excedencia para el supuesto en que el cargo público imposibilite la asistencia al trabajo, por lo que hay que entender que si dicha imposibilidad desaparece, también lo hace la excedencia forzosa, y el trabajador se reincorpora automáticamente al puesto de trabajo que ocupaba anteriormente. Esta opinión fue sostenida en su día por el Tribunal Central de Trabajo. Comenta tu opinión.

4) Don Eugenio Zapardiel trabajaba como jefe de recepción en el hotel Luzmar y decidió solicitar una excedencia, por dos años, para cuidar a su hijo recién nacido. Al finalizar el periodo de excedencia, la empresa le comunicó que no existía ninguna plaza vacante dentro de su grupo profesional, pero le ofreció ocupar el puesto de jefe de sala en el restaurante del hotel, dado que la dirección consideraba que dicho puesto, aunque diferente y de distinto grupo profesional al que ocupaba don Eugenio, podía ser desempeñado, en lo esencial, con la calificación profesional de este trabajador, ya que la tarea básica del mismo consistía en controlar el buen servicio del personal y atender a los clientes, cuestiones ambas que eran contenido esencial de su actividad en la jefatura de recepción. Comenta el tema.

5) Metales Extruidos del Guadalquivir, S. A. (EXMEGUA S. A.), obtuvo en el ejercicio económico de 1995 unas pérdidas de 18 millones de ptas. La empresa tiene una sección de forjados artísticos que arroja unas pérdidas en torno a los 10 millones anuales y que hasta el momento se ha mantenido por razones de prestigio; la dirección ha decidido suprimir la citada sección, que ocupaba a quince personas, de las que se recoloca a tres en otras tareas de la empresa y se despide a los doce trabajadores restantes.

Enjuiciar, desde un punto de vista jurídico, la medida adoptada por la dirección. ¿Qué tipo de causa motiva el despido? ¿Es válido el despido atendiendo a la efectividad de la medida adoptada por la empresa o, por el contrario, se trata de una medida ineficaz?

- 6) Don Eulogio Amézola fue despedido de la empresa donde trabajaba en virtud de un despido colectivo por causas económicas, 1 de abril; llevaba en la plantilla de la citada entidad seis años, cinco meses y diecisiete días, y su sueldo era de 1.391,34 € bruto al mes, con dos pagas extraordinarias de 1.139,66 € brutas, cada una. Calcular la indemnización que recibió por la extinción contractual.
- 7) Germán de Gopegui presta sus servicios en Construcciones La Posa, S.A., desde el 1-1-1990. Debido a que ha recibido una herencia quiere dedicarse durante dos años a finalizar sus estudios universitarios y a visitar a unos amigos en Argentina, para lo cual decide pedir una excedencia voluntaria por dos años y medio en la empresa en que trabaja. Redactar la carta de solicitud de excedencia.

<p>Dirección de Personal Construcciones La Posa, S.A. Avda. Medina Azahara 8 Córdoba</p> <p style="text-align: right;">Córdoba, 6-9-1996</p> <p style="text-align: center;"><i>Germán de Gopegui López, trabajador de Construcciones la Posa, S.A., con categoría de oficial de 1ª en el Departamento de Contabilidad, y antigüedad en la empresa desde el 1-1-1990, atentamente ante esa Dirección desea</i></p> <p style="text-align: center;">EXPONER</p> <p>Que en virtud del derecho que me otorga el artículo 46.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, solicito excedencia voluntaria, por un período de dos años y seis meses, a contar desde el 15 de octubre de 1996, con el fin de dedicarme a la finalización de mis estudios y a atenciones familiares (se suele indicar un motivo, por razones de cortesía).</p> <p>Queda bien entendido mi deseo de conservar los derechos que el punto cinco del mencionado artículo me conceden.</p> <p>Ruego me firmen el duplicado para constancia. Atentamente.</p> <p style="text-align: right;">Firmado</p>
--

Este punto es como muestra para realizar el alumno las actividades de enseñanza-aprendizaje.

- 8) Una empresa cuenta con 240 trabajadores y decide suprimir una sucursal poco rentable, con el propósito de incrementar su nivel de beneficios y dar comienzo a un plan de autofinanciación con el que abordar en el futuro una reconversión tecnológica que le permita afrontar mejor la competencia del sector.

La sucursal que se pretende cerrar tiene 30 trabajadores, lo que supone un 12,5% de la plantilla; al estar por encima de los umbrales previstos en el artículo 51 del ET, la empresa debería solicitar permiso a la autoridad laboral para resolver los contratos, y abrir un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, Debido a que la empresa duda de que la autoridad laboral resuelva a su favor el expediente de rescisión de contratos, decide despedir, al amparo del artículo 52 (como causa objetiva), 15 empleados el primer trimestre de 1996 y otros 15 el segundo; de esa forma, al quedar por debajo de los umbrales citados, el despido deja de ser colectivo y de estar sometido a los controles del artículo 51 del ET. Comenta la actitud de la empresa.

- 9) Don Porfirio Cardeñosa era el cajero de un conocido comercio; este señor tenía por costumbre coger dinero de la caja para salir a desayunar, pequeños importes que a veces no devolvía, justificándolos como diferencias de arqueo que resignadamente eran aceptadas por el propietario del negocio. Como estas conductas se repetían, el citado empleado fue sometido a un discreto control hasta que se descubrió su forma de proceder, y, por tanto, el origen de las pequeñas faltas de dinero. Una vez reunidas las pruebas suficientes, don Porfirio fue despedido al amparo del artículo 54 del ET. Comenta la medida de la empresa.
- 10) Doña Regina Permach, jefa de sección en Galerías Cotillo, decide abandonar la empresa debido a que ha logrado un contrato en una cadena de supermercados, como jefa de sector, con un salario superior al que cobra hasta el momento. Redactar la carta de preaviso que pone en conocimiento de la empresa su dimisión.

Dirección de Personal
Galerías Cotillo, S. A.
Avda. de Neptuno, 10
Valencia

Valencia, 7-9-1996

Regina Permach Martínez, trabajadora de Galerías Cotillo, S.A., con categoría de jefe de sección en el Departamento de Alimentación, atentamente ante esa Dirección desea

EXPONER

Que conforme a lo previsto en el artículo 49.1.d), pongo en conocimiento de ustedes mi intención de causar baja en la empresa con fecha 23-9-1995.

Queda bien entendido que han tomado nota del preaviso de dimisión, mediante esta comunicación, con la antelación que el Convenio Colectivo (o la costumbre) establece a estos efectos.

Aprovecho la ocasión para expresar mi agradecimiento por el trato recibido durante mi estancia en esta entidad.

Ruego me firmen duplicado, para constancia. Atentamente.

Firmado

Este punto es como muestra para realizar el alumno las actividades de enseñanza-aprendizaje.

- 11) Don Juan Bermejo era muy amigo de un médico, quien no tenía el menor escrúpulo en firmarle partes de baja por enfermedad. Juan acudía con mucha frecuencia a la consulta de su amigo aquejado de pequeñas dolencias reales o imaginarias, que con frecuencia coincidían con puentes, lunes, etc.

La dirección de la empresa sospechaba que aquellos partes muchas veces responden a situaciones de fraude, o a pequeñas indisposiciones que no deberían impedir al señor Bermejo acudir al trabajo; no obstante, no podía demostrar nada, ya que la actuación de este empleado era perfectamente legal: avisaba que iba a faltar y presentaba el correspondiente parte de baja, por períodos, siempre, de corta duración. Dado que la empresa estaba viéndose perjudicada con estos hechos, decidió acudir al despido por causas objetivas, ya que no podía despedir al trabajador por la vía disciplinaria, toda vez que su comportamiento, al margen de las reiteradas faltas, era impecable,

La jornada de cada trabajador, en la empresa a que nos referimos, era de 1.840 horas anuales; existían 162 personas empleadas en esa entidad, que contaba con un único centro de trabajo, y el número de horas perdidas el año anterior había alcanzado las 11.988 por todos los conceptos ¿Es correcta la decisión de la empresa de rescindir el contrato a Juan Bermejo? ¿Qué datos se necesitan conocer? ¿Qué opinión merece esta norma? Leer el artículo 52 del ET y discutirlo en grupo, si es posible.

12) Don Cipriano Puerta trabajaba como conserje en una finca urbana en la que llevaba siete años, cinco meses y veinte días, hasta que fue despedido por motivos disciplinarios. Su salario en 1995 era de 913,54 € brutos al mes, con dos pagas extras del mismo importe; además, la comunidad de propietarios le abonaba una cantidad de 120,20 € mensuales por recoger la basura; este último concepto no figuraba en nómina y se lo pagaba el administrador en efectivo, Don Cipriano era muy aficionado a beber en exceso, tendencia que no era capaz de controlar.

La comunidad de propietarios alegó que el 7-7-1994, don Sixto Zapata, vicepresidente, le entregó en sobre cerrado unos carnets, para uso de servicios comunitarios, con la orden de que se los diera el conserje de la finca vecina, con la cual comparten los mencionados servicios. El señor Puerta, inmediatamente abrió el sobre para enterarse de lo que contenía éste, actitud que fue recriminada por don Sixto; ante dicha reprobación el conserje respondió al vicepresidente con una serie de insultos. Por esta causa se reunió la Junta de Gobierno con idea de despedirlo, pero después de un debate se decidió, solamente, amonestarle por escrito, ya que tenía que mantener a su familia y su trabajo era su única fuente de ingresos.

El 11 del 7 de 1995, doña Obdulia Blanco, vecina del piso 17, que estaba realizando obras en su casa, recibió unas cajas de plaquetas cerámicas, que a la mañana siguiente iban a colocar en su cocina; las cajas quedaron en el descansillo frente a su puerta. Al ir a comenzar la obra, las cajas habían desaparecido, tras múltiples pesquisas, el presidente y el administrador las encontraron en el cuarto de basuras, al que sólo entra don Cipriano Puerta; de forma inmediata se dirigieron al conserje y le presionaron para que explicara este hecho, y en efecto reconoció que las había sustraído él, y que pensaba destinarlas a la obra de su casa en el pueblo.

Al día siguiente, don Cipriano Puerta recibía en mano carta de despido con efectos del 9 de julio.

Comentar este caso práctico, y para ello leer detalladamente los artículos 54 al 59, ambos inclusive, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

----- 00000 -----