

UT 8. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO. DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EN PRESTACIONES TRANSNACIONALES.

A lo largo de la duración de una relación laboral se pueden dar circunstancias que produzcan modificaciones en las condiciones del contrato relativas a:

Movilidad funcional.

Movilidad geográfica.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1.1. Movilidad funcional

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

Realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional.

Sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

Realización de funciones superiores a las del grupo profesional

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Contra la negativa de la empresa a conceder el ascenso por realización de funciones superiores, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social.

Cambio de funciones no pactadas ni incluidas en los puntos anteriores

Se requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, o las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Retribución de los trabajadores

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

Si la actividad realizada es de superior grupo profesional, la retribución será la del puesto desempeñado, de ser éste superior.

Características generales

La empresa no podrá 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.

1.2. Movilidad geográfica

Se produce por el traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo, en distinta localidad, que le implique a éste cambio de residencia.

1.2.1. Traslados

¿Qué se entiende por traslado?

Cuando el trabajador que no haya sido contratado específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, sea destinado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que le exija cambios de residencia, de forma definitiva, o cuando un desplazamiento exceda de doce meses en un período de tres años.

Motivos para el traslado

Deben ser producidos por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se considerarán tales los que estén relacionados con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Procedimiento

Depende si el traslado es considerado individual o colectivo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanecer en sus puestos de trabajo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

1.2.1.1. Traslado individual

Actuación del empresario

El empresario notificará con una antelación mínima de treinta días a la fecha de la efectividad del traslado, al trabajador afectado y a sus representantes legales la decisión adoptada.

Cuando el empresario, tratando de evitar el procedimiento establecido para los traslados colectivos, realizase traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los establecidos para dicho procedimiento, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, se considerará en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efectos.

Actuación del trabajador

El trabajador podrá optar entre:

El traslado, percibiendo una compensación por los gastos propios que se produzcan por este motivo, así como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca podrá ser inferior a los mínimos establecidos en los Convenios.

La extinción de la relación laboral, percibiendo en este caso una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo establecido, el trabajador, si se muestra disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante el Juzgado de lo Social. 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. Si el empresario se negara a ello, el trabajador podrá solicitar la extinción del contrato con las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

1.2.1.2. Traslado colectivo de trabajadores ¿Qué se entiende por traslado colectivo?

Se considera traslado colectivo cuando afecte a la totalidad de trabajadores de un centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco o, cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo en un plazo de noventa días afecte a un número de trabajadores de, al menos:

Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa que ocupe entre cien y trescientos trabajadores.

Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Actuación del empresario

Apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración no superior a quince días.

Notificación de la apertura del período de consultas y de las posiciones de las partes tras su conclusión a la Autoridad laboral competente.

Notificación a los trabajadores de su decisión de traslado, tras la finalización del período de consultas, con al menos treinta días de antelación a la fecha de efectividad del mismo.

Período de consultas

La decisión del traslado de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días. La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o sus representantes su intención de iniciar el procedimiento; el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso, el plazo será de quince días. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa, podrá comunicar el inicio del período de consulta a los representantes de los trabajadores; la falta de constitución de la misma, no impedirá el inicio y transcurso del período de consultas.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art.41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Dicho período de consultas deberá versar 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 representantes legales de los trabajadores, o en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores, siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del período de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado.

El empresario y la representación 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.

Actuación de los trabajadores

Los trabajadores afectados podrán, cada uno de ellos, efectuar las acciones indicadas en el apartado 1.2.1.1, «Traslado individual»

Los trabajadores podrán reclamar en conflicto colectivo, en cuyo caso paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución

1.2.1.3. Traslado voluntario

El trabajador tendrá derecho:

Al traslado, si hubiera puesto de trabajo, a la misma localidad donde hubiera sido trasladado su cónyuge, siempre que ambos fueran trabajadores de la misma empresa.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, 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. La empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Terminado este período los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

Los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la

empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad que sea más accesible dicho tratamiento en los términos y condiciones establecidas para las trabajadoras de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

1.2.2. Desplazamientos temporales

Las empresas podrán desplazar temporalmente a sus trabajadores, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, a otros centros de trabajo que exijan la residencia en población distinta de la de su domicilio habitual, siempre que este período sea inferior a doce meses en tres años.

Actuación de la empresa

Comunicación al trabajador afectado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad que no podrá ser inferior a cinco días laborables en casos de desplazamientos de duración superior a tres meses.

Actuación del trabajador

Comunicado el desplazamiento, el trabajador podrá:

Aceptar el desplazamiento, percibiendo del empresario además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si el desplazamiento tiene una duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin que se puedan computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Si no está de acuerdo, podrá recurrir la decisión del empresario ante el Juzgado de lo Social, sin perjuicio de la ejecutividad del desplazamiento.

1.3. Desplazamiento a España de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

Los empresarios deben garantizar a sus trabajadores, desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, las condiciones mínimas de trabajo vigentes en España, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo.

1.4. Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional por empresas establecidas en España

Las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo deberán garantizar a éstos las condiciones de trabajo establecidas en el lugar de desplazamiento, sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales.

1.5. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

¿Qué modificaciones tienen esta consideración?

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

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistemas de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites de la movilidad funcional.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Características

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

1.5.1. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual

Actuación del empresario

La decisión de la modificación deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En caso de que una sentencia de la jurisdicción social declare injustificada la modificación, el empresario deberá reponer al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo.

Actuación del trabajador

1. Aceptar la decisión empresarial.
2. Extinguir su relación laboral con la empresa, antes de que se cumpla el plazo de efectividad de la decisión adoptada, si resultase perjudicado por las modificaciones y éstas fuesen referentes a los apartados a, b, c, d y f. En estos supuestos el trabajador deberá 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.
3. Recurrir ante el Juzgado de lo Social la decisión empresarial, cuando el trabajador, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, muestre su disconformidad, sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo marcado.

La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada, y en este último caso reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

La negativa del empresario a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado las mismas injustificadas, dará opción al trabajador a rescindir su relación laboral por el

procedimiento de «Extinción por voluntad del trabajador» y las indemnizaciones serán las establecidas para el despido improcedente.

4. Rescindir su contrato de trabajo, a través del procedimiento correspondiente a «Extinción por voluntad del trabajador», cuando las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo sean llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art.41 del Estatuto de los Trabajadores y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador. Las indemnizaciones serán las establecidas para el despido improcedente.

1.5.2. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo

La diferencia fundamental es que el empresario debe de abrir un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

¿Qué es?

La interrupción temporal de la prestación laboral sin quedar roto el vínculo contractual entre empresa y trabajador.

Causas de suspensión

Por mutuo acuerdo de las partes.

Causas consignadas válidamente en el contrato.

Excedencia forzosa.

Incapacidad temporal.

Maternidad.

Paternidad.

Riesgo durante el embarazo.

Riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente y simple, este último siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de mayores de seis años y menores de edad que sean discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar

Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.

Fuerza mayor temporal (esta suspensión deberá ser autorizada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo).

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (esta suspensión deberá ser comunicada previamente a la autoridad laboral).

Ejercicio de un cargo de responsabilidad sindical de ámbito provincial o superior.

Ejercicio de cargo público representativo.

Ejercicio del derecho de huelga.

Cierre legal de la empresa.

Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.

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

Excedencia voluntaria

Efectos

La suspensión del contrato deja sin efectos las obligaciones de ambas partes: trabajar y remunerar el trabajo. En algunos casos el trabajador percibirá una prestación de la Seguridad Social sustitutoria del salario.

Reincorporación al trabajo y duración de la suspensión

Con carácter general: El trabajador tiene derecho a reincorporarse al trabajo que ocupaba una vez cesen las causas que motivaron la suspensión.

EXCEDENCIAS

¿Qué son?

Se entiende por éstas las situaciones de suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador.

Clases

Forzosa Su concesión es obligatoria para la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo.

Causas:

Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

Voluntaria

Se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa.

No se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo sino derecho preferente de reingreso cuando haya vacante.

Su duración será entre cuatro meses y cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Excedencia por cuidado de familiares

3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Significa la terminación de la relación laboral entre empresa y trabajador y sus causas pueden ser las que a continuación se indican:

- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Dimisión del trabajador.
- Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador.
- Jubilación del trabajador.
- Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Fuerza mayor.
- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Voluntad del trabajador fundada en un incumplimiento contractual del empresario.
- Despido disciplinario.
- Causas objetivas legalmente procedentes.
- 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, o 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.

3.1. Mutuo acuerdo de las partes

Simple acuerdo de las partes.

La manifestación de voluntad de rescindir la relación laboral debe ser prestada libremente.

La forma más frecuente es la petición de baja por el trabajador, con aceptación del empresario, firmándose el documento denominado «Finiquito», a la vez que se saldan todas las obligaciones pendientes entre las partes. No existe derecho a indemnización.

3.2. Causas consignadas válidamente en el contrato

Las causas sólo son válidas cuando no constituyen manifiesto abuso de derecho por parte del empresario. Si lo constituyera, el trabajador debe reclamar por despido. Deben ser alegadas por alguna de las partes, de lo contrario el contrato se presumirá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

3.3. Expiración del período contratado 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 doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

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.

3.4. Muerte, jubilación o extinción de la personalidad jurídica del contratante

Que no exista continuidad en la actividad empresarial.

No es necesario que exista autorización alguna en los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, teniendo derecho el trabajador a una indemnización equivalente a un mes de salario.

En el caso de extinción de la personalidad jurídica del contratante, se seguirán los trámites correspondientes al procedimiento de despido colectivo.

3.5. Dimisión del trabajador

Preaviso al empresario con la antelación prevista en convenio, contrato o lo usual conforme a las costumbres del lugar.

No tiene necesidad de alegar motivos.

3.6. Muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador

Fallecimiento del trabajador. El empresario, en caso de fallecimiento debido a muerte natural, vendrá obligado a abonar a determinados parientes una indemnización equivalente a 15 días del salario.

Declaración de incapacidad permanente total del trabajador. La empresa podrá romper la relación laboral o darle un puesto de trabajo acorde con su discapacidad.

Declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Si se produjese recuperación completa o se transformase la calificación en incapacidad parcial, el trabajador tiene derecho a reintegrarse a la empresa cuando exista vacante.

3.7. Jubilación del trabajador

3.8. Fuerza mayor

Se trata de hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables que imposibilitan definitivamente el desarrollo del trabajo (incendio, inundación, etc.).

Requisitos

La existencia de fuerza mayor, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

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.

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 los contratos, sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

3.9. Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Características

La extinción colectiva de los contratos de trabajo debe estar fundada en 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 ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o, en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Requisitos

Que la extinción afecte, en un período de noventa días, al menos a:
Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.

El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

Treinta trabajadores en empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. Para este cómputo del número de trabajadores afectados se tendrá también en cuenta cualquier otro cese por iniciativa del empresario, sin incluir los de terminación del tiempo convenido o finalización de la obra o servicio, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de afectados sea superior a cinco, cuando el despido colectivo se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas señaladas anteriormente.

3.10. Voluntad del trabajador con causa justificada

Causas

Para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo y percibir las correspondientes indemnizaciones por despido improcedente deberá efectuarlo por alguna de las siguientes causas:

Modificación sustancial de sus condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art.41 del Estatuto de los Trabajadores, y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.

La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en los supuestos de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

Procedimiento

El trabajador tiene que solicitar la extinción de su relación laboral en el Juzgado de lo Social

El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del Salario Mínimo Interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

3.11. Causas objetivas legalmente procedentes

Características

El contrato podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas:

Ineptitud del trabajador.

Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo.

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el artículo 51.1. del Estatuto de los Trabajadores.

Faltas de asistencia al trabajo.

Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.

Procedimiento general

Notificación por escrito al trabajador, expresando la causa y la fecha de los efectos.

Plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato.

Poner a disposición del trabajador una indemnización de veinte días de salario por año de servicio en el momento de la notificación del despido y con un máximo de doce mensualidades.

Dar al trabajador una licencia de seis horas a la semana, durante el período de preaviso sin pérdida de retribución, con objeto de buscar nuevos empleos.

Abono de la indemnización sustitutoria del preaviso, en la cuantía del salario equivalente a ese período, si el empresario efectúa dicha opción.

Declaración del acto de extinción

Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil alguna 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**, así como cuanto esté relacionada con el embarazo, la

maternidad, la paternidad, con el ejercicio de determinados derechos de conciliación familiar y laboral, o el ejercicio de los derechos que confiere la ley a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La decisión extintiva se considerará **procedente** siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la extinción y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del art.53 del Estatuto de los Trabajadores. En otro caso se considerará improcedente.

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.

Contra la decisión de la extinción de la relación laboral, el trabajador podrá recurrir como si se tratara de un despido disciplinario.

3.11.1. Ineptitud del trabajador

Para ser causa de extinción de la relación laboral debe ser conocida o sobrevenida después de su colocación. Si existía con anterioridad al cumplimiento del período de prueba no podrá ser alegada finalizado el mismo.

3.11.2. Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo

Para que sean motivo de despido es necesario que las modificaciones:
Hayan sido razonables para los conocimientos del trabajador.

Previamente el empresario, deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación, se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario, hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

3.11.3. Causas económicas, técnicas organizativas o de producción.

La extinción de los contratos debe estar objetivamente acreditada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, según se definen para el despido colectivo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa.

A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

3.11.4. Faltas de asistencia al trabajo

Las faltas al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, deben alcanzar el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación

legal de los trabajadores, accidentes 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 veinte 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.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

3.11.5. Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos

Procederá la extinción en el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente o por Entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

3.12. Despido disciplinario

Es la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basada en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador.

Motivos

Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.

Indisciplina o desobediencia.

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

Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral.

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.

Procedimiento

Actuación de la empresa.

El plazo para llevar a cabo el despido será el de los sesenta días siguientes a la fecha del conocimiento del incumplimiento del trabajador, en todo caso, dentro de los seis meses de haberse cometido.

El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos,

además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

Actuación del trabajador.

Si no está de acuerdo con la decisión del empresario deberá actuar en un plazo máximo de veinte días contra el despido.

El empresario procederá a liquidar las retribuciones pendientes del trabajador y a la confección de un recibo finiquito.

4. ACTUACIONES EN CASO DE DESPIDO

El trabajador que vea extinguida su relación laboral por voluntad unilateral del empresario y no esté de acuerdo con esta decisión deberá proceder a las siguientes actuaciones.

4.1. Acto de conciliación

Es un requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el Juzgado de lo Social. Se exceptúan de este requisito los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa.

Se presenta demanda de conciliación o mediación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación en la dependencia correspondiente de la Comunidad Autónoma al estar esta materia transferida.

Existe un plazo de veinte días hábiles desde el momento del despido. La presentación de la solicitud de conciliación suspende los plazos de caducidad.

La Autoridad Laboral cita a las partes para una avenencia pudiendo haber:

Acuerdo. Habrá de estarse a lo acordado (reincorporación al puesto de trabajo o indemnización, incluyendo los salarios de tramitación).

Falta de acuerdo. El trabajador debe presentar demanda ante el Juzgado de lo Social en los días que falten para los veinte, una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación.

Lo acordado en conciliación o mediación tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

4.2. Demanda ante el Juzgado de lo Social

Existe un plazo de veinte días hábiles desde el momento del despido.

El Juez de lo Social, una vez celebrado el juicio, dictará sentencia, en el plazo de cinco días, en la que calificará el despido como nulo, improcedente o procedente, notificándose a las partes dentro de los dos días siguientes.

A) DESPIDO NULO

Motivo

El 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 derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Consecuencias

Readmisión inmediata del trabajador en el puesto que venía desempeñando y abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.

Si el trabajador hubiera encontrado otro empleo con anterioridad a la sentencia y se probase por el empresario lo percibido, éste lo podrá descontar de los salarios dejados de percibir.

El empresario deberá instar el alta del trabajador en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido cotizando por ese período, que se considerará de ocupación cotizada a todos los efectos.

B) DESPIDO IMPROCEDENTE

Motivo

Cuando no quede acreditado el incumplimiento que se alega para el despido o cuando no se hubieren cumplido las exigencias formales establecidas.

Consecuencias y efectos

El Juez de lo Social establecerá en la sentencia la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo con abono de los salarios de tramitación y la indemnización a entregarle en el supuesto de que el empresario optara por la no readmisión.

El empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá elegir entre una de estas dos opciones:

La readmisión del trabajador con abono de los salarios de tramitación, que equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia 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.

Una indemnización de treinta y tres días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

Cuando en el mencionado plazo de cinco días no se ejercite ninguna opción se entiende que opta por la readmisión del trabajador.

Si el trabajador despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción de readmisión corresponderá siempre a éste. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación.

Fijación del importe de la indemnización

El importe de la indemnización de treinta y tres días de salarios por año de servicio, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, de

medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, es decir, a partir del día 12 de febrero del año 2012.

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del mencionado Real Decreto Ley, se calculará:

A razón de 45 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año por el tiempo de prestación de servicios anterior a la fecha de entrada en vigor, es decir, anterior al día 12 de febrero de 2012, y a razón de 33 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por el tiempo de prestación de servicio posterior.

El importe indemnizatorio resultante, no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior a la entrada en vigor del referenciado Real Decreto Ley, resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

C) DESPIDO PROCEDENTE

Motivo

Por quedar acreditadas las causas alegadas por el empresario o la certeza de las causas objetivas.

Consecuencias

Extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

En caso de extinción del contrato por causas objetivas, el trabajador hace suya la indemnización de veinte días por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades que la empresa le entregó en el momento del despido o que deberá exigir en el momento en que sea efectiva la decisión extintiva si el empresario, a consecuencia de su situación económica, no pudo ponerla a su disposición.

5. LA REGULACIÓN DE EMPLEO

¿Qué son los procedimientos de regulación de empleo?

La adopción de medidas de regulación de empleo por parte de las empresas, ya sean de reducción de la jornada, suspensión temporal del contrato o de extinción de las relaciones laborales, exigen el seguimiento de un determinado procedimiento en el que interviene la autoridad laboral como garante del cumplimiento de todos los requisitos establecidos legal y reglamentariamente.

¿Cuándo se siguen estos procedimientos?

Con carácter previo a la adopción por el empresario de las siguientes medidas:

Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Suspensión de la relación laboral o reducción de jornada fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Extinción de la relación laboral por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

Extinción y suspensión de la relación laboral y reducción de jornada por fuerza mayor.

El procedimiento de despido colectivo

Apertura de un período de consultas mediante escrito dirigido a los representantes legales de los trabajadores. Con carácter previo a la comunicación

empresarial de apertura del período de consultas, deberá quedar constituida la comisión representativa de los trabajadores.

Comunicación simultánea a la Autoridad Laboral competente de la apertura del periodo de consultas, con copia del escrito dirigido a los representantes de los trabajadores.

Comunicación a la Autoridad Laboral del resultado de las consultas efectuadas a la finalización de dicho período.

6. FINIQUITO O LIQUIDACIÓN DE HABERES

Al terminar el contrato, sea por el motivo que sea, el empresario deberá entregar al trabajador un documento de liquidación con las cantidades que se le deben hasta la fecha.

Composición del Finiquito:

El salario correspondiente a los días trabajados y no cobrados del mes en curso.

La parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas.

La parte proporcional que corresponda de las pagas extraordinarias.

La indemnización y/o salarios de tramitación si corresponde.

En su caso, los salarios por los días de preaviso incumplido.

Practicadas las Deducciones que correspondan en concepto de cotización a la Seguridad Social y la retención correspondiente por el IRPF.

La **firma del finiquito** representa la finalización de la relación laboral y la liquidación de todas las obligaciones pendientes. Por ello, el trabajador puede solicitar la presencia de un representante de los trabajadores. Si la empresa se niega, es aconsejable hacer constar tal circunstancia en el finiquito.

El finiquito habrá de firmarse por ambas partes de la relación laboral. En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con lo fijado en el finiquito podrá no firmarlo o firmarlo haciendo constar su desacuerdo mediante la expresión: «**recibí no conforme**».