**UT4 – Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo**

Índice

1. Modificación funcional y geográfica.

2. Suspensión del contrato de trabajo. Las excedencias.

3. Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador.

4. Extinción de la relación laboral por voluntad del empresario.

5. Procedimiento a seguir ante los organismos públicos.

**1. El tiempo de trabajo y su determinación**

**La Jornada Laboral:**

La jornada laboral o jornada de trabajo es el número de horas que ha de dedicar el trabajador a la realización de la actividad para la que ha sido contratado. Su computo puede ser diario, semanal, mensual o anual.

La distribución diaria de las horas que constituyen la Jornada de Trabajo permite confeccionar el Horario de Trabajo

La duración y ordenación de la Jornada de Trabajo y el régimen de descansos aplicable serán los pactados en los Convenios Colectivos y que se plasmará en el contrato de trabajo. En su defecto, se aplicará la jornada máxima legal, sin perjuicio de las jornadas especiales que rigen para determinados sectores o actividades.  
En todo caso se respetará lo establecido con carácter de derecho necesario en las disposiciones legales y reglamentarias

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de **40** cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

No obstante, empresarios y trabajadores pueden mantener esta limitación de horas íntegramente o reducirla a una jornada de duración inferior, ya sea mediante el Convenio Colectivo, o establecerla en el propio contrato de trabajo.También se puede distribuir irregularmente la jornada de trabajo, aunque, en todo caso habrá de respetarse el límite anterior y los períodos mínimos de descanso.

*Existen algunos trabajos con regulación específica (Real Decreto 1561/95 de jornadas especiales). Solo en los casos aquí recogidos se puede producir una ampliación legal de la jornada establecida.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Máximo diario** | **Descanso  Obligatorio entre Jornadas** | **Descanso  Semanal Mínimo** |
| **9 h**  (8 h menores de 18 años) | Periodo de **12 h** | **Día y medio** (2 días menores de 18 años) |

La jornada de Trabajo en las relaciones de carácter especial (empleados de fincas urbanas, trabajo en el campo, transportes, mar, personal de alta dirección, hogar familiar, penados en instituciones penitenciarias, deportistas, profesionales, artistas en espectáculos, personas en operaciones mercantiles se regirán de acuerdo con normas específicas.

**Periodo de Descanso en la jornada.**

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos (tradicionalmente llamado bocadillo).   
Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así este establecido o se establezca por Convenios Colectivos o contrato de trabajo.

En el caso de trabajadores menores de 18 años, el período de descanso tendrá una duración mínima de 30 min, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4' 5 horas.

**Descanso Semanal**

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, como norma general, comprenderá la tarde del sábado, o en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Puede acumularse el descanso establecido pero nunca más de dos semanas consecutivas.   
La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días seguidos (ininterrumpidos)

**Trabajo Nocturno**

Es el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

No podrá exceder de 8 horas diarias de promedio, en un período de referencia de 15 días.

Los trabajadores sujetos a trabajo nocturno no podrán realizar horas extraordinarias.

**Trabajo a Turnos**

Se considera como tal toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo de mañana, tarde o noche, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horarios diferentes en un período determinado de días o semanas.

Se debe tener en cuenta la rotación de los trabajadores y que ninguno de ellos este en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

En el caso de trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, estos tendrán preferencia a elegir turno de trabajo.

**Las Horas Extraordinarias:**

Se considerarán horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, ya sea esta la jornada de trabajo pactada en Convenio o la máxima legal.

Su prestación es voluntaria, salvo pacto individual o colectivo.

No obstante, dado que implican un exceso sobre el tiempo de trabajo ordinario, las horas extraordinarias quedan sometidas a las siguientes limitaciones

* **Queda prohibida su realización durante el período nocturno,** salvo para aquellas actividades especiales y autorizadas, y en ningún caso podrán ser realizadas por menores de 18 años, ni en el contrato a tiempo parcial.
* La retribución de estas horas se fijará mediante Convenio colectivo o contrato de trabajo, debiendo optarse entre su abono en la cuantía fijada nunca inferior al valor de la hora ordinaria, o su compensación por tiempos de descanso equivalentes retribuidos.
* El número máximo anual de horas extraordinarias será de **80**. No se computarán a efectos de esta limitación, las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
* No se aplicará el límite de 80 horas extraordinarias anuales a las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, y también en los casos de riesgo de pérdida de materias primas, aunque tendrán que abonarse como horas extraordinarias. Tampoco se tendrán en cuenta a efectos de cómputo de la jornada máxima legal. Este tipo de horas se denominan "*horas extraordinarias por fuerza mayor*".

Para el cómputo de las horas extraordinarias, la jornada del trabajador se registrará día a día, incluyendo aquellas, debiendo entregar el empresario copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

**Retribución:** Las horas extraordinarias se abonarán económicamente o se compensarán con descanso por pacto individual o colectivo.

La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria, en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o a la compensación por tiempo equivalente de descanso retribuido.

En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

**Las Vacaciones**

**Las Vacaciones Anuales Retribuidas** son un derecho irrenunciable de los trabajadores a disponer de un período de descanso anual y que no podrá ser inferior a **30 días** naturales al año.

**Ampliación**: Son ampliables mediante Convenio colectivo o por contrato de trabajo individual, prohibiéndose asimismo la compensación económica de tal período.

**Fechas y distribución:** La fecha de de disfrute y de las vacaciones y su distribución se acordará entre la empresa y el trabajador, teniendo en cuenta lo establecido en los convenios colectivos para cada caso. El trabajador deberá conocer las fechas que le corresponden 2 meses antes (como mínimo) del inicio previsto de sus vacaciones.

**Cambios**: En caso de que se pacte en la empresa un calendario de vacaciones, cualquier modificación de fechas que pretenda la empresa deberá comunicarla al trabajador con una antelación mínima de 2 meses, indicando las nuevas fechas de disfrute.

**Permisos:**

**Permisos retribuidos**: El trabajador tiene derecho, previo aviso y justificación ante el empresario, a una serie de permisos que han de ser retribuidos como si de trabajo efectivo se tratara. De modo que por determinados motivos, el trabajador puede ausentarse del puesto de trabajo, sin perder su derecho a la retribución por el tiempo en que ha tenido que ausentarse.

**Procedimiento**: Será necesario avisar a la empresa previamente y, tras haber utilizado el permiso, se deberá presentar el justificante correspondiente.

**Motivos y Duración:**

|  |  |
| --- | --- |
| Matrimonio | 15 días naturales. |
| Nacimiento de un hijo | 2 días naturales, 4 si necesita desplazamiento. |
| Enfermedad grave o fallecimiento de parientes | 2 días naturales, 4 si necesita desplazamiento. |
| Traslado de domicilio | 1 día. |
| Cumplimiento de un deber inexcusable,(de carácter público y personal) | El tiempo indispensable |
| Ejercicio del derecho de sufragio activo | El tiempo indispensable |
| Deber inexcusable que conste en una norma legal. | Se estará a lo dispuesto para su duración y compensación.\* |
| Representantes sindicales en período de negociación | El tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor. |
| Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. | El tiempo indispensable para su realización. |
| La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, | 1 hora de ausencia del trabajo, o reducción de ½ hora de jornada. |
| Guarda legal de un menor de 6 años  Guarda legal de un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida. | Puede optar por reducción de jornada de trabajo, con reducción proporcional de sueldo. La reducción será entre un tercio y la mitad de la jornada normal. |
| Desempeño de la función de jurado | Se asimila a deber inexcusable |
| Miembros y delegados de Comité y Delegados de Empresa | Según regulación de representación sindical |

*\* Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20% en un período de tres meses, la empresa podrá pasarlo a la situación de excedente forzoso.*

Estos motivos vienen específicamente impuestos por la ley determinando asimismo el número de días de permiso para cada motivo, pero no obstante, los Convenios colectivos suelen ampliar tanto el número de días e incluso de motivos, por lo que a ellos habrá de estarse en primer término.

**Fiestas Laborales**

http://www.uv.es/selva/guiaempleo/images/vinyetas/vinyeta_ocre.gif Se fijan anualmente, puedes consultar las [fiestas laborales para cada año](http://www.igsap.map.es/cia/calendario/calenda.htm) y que fija el gobierno anualmente mediante real decreto en el Calendario laboral.

http://www.uv.es/selva/guiaempleo/images/vinyetas/vinyeta_ocre.gif Tienen carácter retributivo y no recuperable, lo que quiere decir que son festivos pagados, y que no se pueden recuperar las horas de trabajo perdidas.

http://www.uv.es/selva/guiaempleo/images/vinyetas/vinyeta_ocre.gif Serán 14 cada año.

De las cuales **2 serán locales**. y el resto entre **nacionales** y las establecidas por la **Comunidad Autónoma**.   
  
Dentro de las fiestas de ámbito nacional, hay alguna de obligado cumplimiento, quedando el resto a disposición de la Comunidad Autónoma correspondiente para cambiarlas por otras fiestas propias.

http://www.uv.es/selva/guiaempleo/images/vinyetas/vinyeta_ocre.gif De carácter nacional para cada año se han consideran Fiestas nacionales de carácter no sustituible, por lo general las siguientes:

(Año Nuevo.1 de enero);   
(Viernes Santo)  
(Fiesta del Trabajo.1 de mayo)  
(Asunción de la Virgen)  
(Fiesta Nacional.12 de octubre)  
(Todos los Santos. 1 de noviembre)  
(Día de la Constitución. 6 de diciembre)  
(Inmaculada Concepción. 8 de diciembre)  
(Navidad. 25 de diciembre).

http://www.uv.es/selva/guiaempleo/images/vinyetas/vinyeta_ocre.gif Respetando las anteriores el Gobierno podrá pasar a lunes todas las fiestas de ámbito nacional, que tengan lugar entre semana.

http://www.uv.es/selva/guiaempleo/images/vinyetas/vinyeta_ocre.gif Las Comunidades Autónomas, podrán señalar los festivos que por tradición les sean propias, respetando el límite anual. También podrá, cada Comunidad Autónoma, trasladar a lunes, las fiestas que le sean propias que tengan lugar entre semana.

**2.** Suspensión del contrato de trabajo. Las excedencias.

El contrato de trabajo nace con la intención de perdurar en el tiempo, por ello la ley establece una serie de cauces para evitar que ante determinadas situaciones la relación laboral se rompa.

La suspensión del contrato consiste en que el contrato de trabajo sigue existiendo, está vigente, pero se interrumpen temporalmente las principales obligaciones del trabajador y del empresario, no hay prestación de servicios ni retribución.

**Principales causas de suspensión del contrato de trabajo:**

(*Artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores*)

1. **Mutuo acuerdo entre las partes**:

Las partes de una relación laboral pueden voluntariamente pactar la suspensión del contrato de trabajo. Por ejemplo, por motivos familiares, estudios, etc.

1. **Causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo:**

En el contrato de trabajo se pueden introducir cláusulas que prevean circunstancias que puedan aconsejar la suspensión del contrato.

1. [**Incapacidad temporal**](http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondeIncapac44667/index.htm)**:**

Se trata de aquellos casos en los que el trabajador no puede trabajar, bien por haber sufrido un accidente o por padecer una enfermedad. La duración máxima de la suspensión del contrato de trabajo por Incapacidad Temporal es de 12 meses prorrogables por otros 6 (*Art. 128 de la* [*LGSS*](http://www.mtin.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Normativa_y_Documentacion/Normativa/Normativa/pdfs/RDL_1_1994_Ley_General_Seg_Social.pdf)).  
Producida la extinción de la IT con declaración de “Invalidez Permanente” en los grados de total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante 2 años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

1. [**Maternidad**](http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondeMaterni43344/index.htm)**, paternidad, adopción o acogimiento y riesgo durante el embarazo o la lactancia:**

La mujer trabajadora después de haber dado a luz, adoptado o acogido a un menor de 6 años, tendrá derecho a un descanso por maternidad de 16 semanas, de las cuales obligatoriamente las 6 semanas inmediatas al parto ha de disfrutarlas la madre, y el resto puede compartirlas con el padre.

* + Si el parto, la adopción o acogimiento es múltiple se aumenta el descanso por maternidad en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. También, en caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la duración de este período se aumenta a 2 semanas más.
  + La [prestación de paternidad](http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondePaterni51457/index.htm) (art. 48 bis ET), su duración es de **13 días** ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples.  
    Tendrá una duración de cuatro semanas ininterrumpidas a partir del 1-1-2015, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo (modificación introducida por la disposición final vigésima segunda de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014).
  + En caso de [riesgo durante el embarazo](http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondeRiesgod44765/index.htm), (art. 26 Ley Prevención de Riesgos laborales) se suspenderá el contrato siempre que no sea posible el cambio de puesto de trabajo para eliminar el riesgo. Dicha suspensión finalizará el día que cese el riesgo o se produzca el parto.  
    Diferenciar de “embarazo de riesgo” que daría lugar a una suspensión por incapacidad temporal.
  + En caso de [riesgo durante la lactancia natural](http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondeRiesgod51461/index.htm) de un menor de 9 meses.

1. **Cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.**
2. **Ejercicio de cargo público representativo que le impida realizar su trabajo:**

Si el trabajador es elegido alcalde, diputado o representante sindical y el ejercicio de dicho cargo no le permite asistir al trabajo (excedencia forzosa *art. 46.1 ET*).

1. **Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia firme condenatoria:**

Se produce cuando un trabajador se encuentra privado de libertad, en situación de detención policial o prisión provisional dictada por el juez.

1. **Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias:**

El empresario tiene el poder disciplinario y sancionador, el cual le faculta para sancionar a aquellos trabajadores que no cumplan con sus deberes laborales. Una de las sanciones que el empresario puede imponer es la suspensión de empleo y sueldo (no se trabaja y no se cobra durante un tiempo).

1. **Fuerza mayor temporal constatada por la autoridad laboral:**

Según el *art. 47.2 del ET*, el contrato de trabajo se puede suspender por causa de fuerza mayor (incendio, inundación, etc.), siempre que sea constatada por la autoridad laboral.

1. **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:**

Según el *art. 47.1 y 2. Del ET* el contrato de trabajo puede ser suspendido temporalmente o la jornada de trabajo podrá verse reducida con arreglo al procedimiento previsto en dicho artículo:

* + Comunicación a la autoridad laboral competente y apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días.
  + La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas.
  + El empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir de la cual surtirá efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

El tiempo de duración del ERTE computa a efectos de antigüedad. Durante ese tiempo el trabajador puede percibir la prestación por desempleo.

Durante la suspensión del contrato o reducción (entre un 10% y un 70%) de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas para incrementar la polivalencia o empleabilidad de los trabajadores afectados. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

**Caso real:**

El comité de empresa de [Campofrío](http://www.rtve.es/noticias/20141119/comite-empresa-campofrio-negocia-direccion-compania-erte/1050686.shtml) negocia con la dirección de la compañía un ERTE.

1. **El ejercicio del derecho de huelga:**

La huelga es un derecho fundamental del trabajador (art. 28.2 de la [Constitución](http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229).), que consiste en el cese pacífico de la actividad laboral y por consiguiente la pérdida de la remuneración correspondiente a dicho periodo.  
Caso real: [Huelga indefinida de autobuses](http://www.rtve.es/noticias/20140226/huelga-indefinida-autobuses-desde-5-marzo-antigua-continental-auto/887845?utm_source=twitterfeed&utm_medium=twitter) desde el 5/03/2014 en la antigua Continental Auto.

1. **Cierre patronal:**

Medida adoptada por la empresa y notificada a la autoridad laboral en un plazo de 12 horas, cuando exista claro peligro de violencia en las personas o en las cosas. Supone el cese del trabajo y de la remuneración.

1. **Por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género:**

La suspensión tiene una duración inicial máxima de 6 meses, que el juez podrá prorrogar por periodos de tres meses para garantizar la protección de la víctima, hasta un máximo de 18 meses.

1. **Excedencia:**

*Art. 46 ET*. Es una causa de suspensión solicitada por el trabajador en determinados supuestos:

* + Excedencia forzosa: (*art. 46.1 ET*) Se trata de un caso de suspensión que el empresario debe conceder a la persona que haya sido elegida para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.  
    El trabajador tiene derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia.
  + Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a pedir la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.  
    El trabajador sólo tiene un derecho de preferencia para ingresar al trabajo cuando exista una vacante.  
    Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
  + Excedencia por cuidado de hijos: Es aquella que puede pedir el trabajador para el cuidado de hijos. Su duración máxima es de 3 años desde el nacimiento, aunque solo durante el primer año se reserva el puesto de trabajo al trabajador. El resto del período tiene un derecho preferente de ingreso en el momento en que haya una vacante.  
    [Video Aquí hay trabajo](http://www.rtve.es/alacarta/videos/aqui-hay-trabajo/consulta-excedencia-cuidado/3037357/) referente a la consulta de una trabajadora a la que le deniegan el reingreso tras su excedencia.
  + Excedencia por cuidado de familiares: Se solicita para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Su duración máxima es de 2 años, que computan a efectos de antigüedad. Durante el primer año tiene derecho a reserva de puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva queda referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

**3. Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador**

**¿Cuáles son las causas de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador?**

El artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores contempla dos supuestos en los que **el trabajador puede extinguir el contrato de trabajo  por su voluntad.**

**a) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar, el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.**

**b) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario**. Esto es, la resolución judicial del contrato a petición del trabajador como reacción a una acción previa del empresario, que se considera legalmente causa justa de resolución.

**¿Cuál es el preaviso con el que se tiene que presentar la dimisión por parte del trabajador?**

Atendiendo a la primera causa, dejando para otra ocasión el desarrollo del segundo supuesto, **el trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo mediante dimisión**, sin necesidad de alegar causa alguna que lo justifique, si bien tendrá que preavisar con la antelación que marque el convenio colectivo de aplicación o la costumbre del lugar.

**Si no se preavisa con la antelación establecida**, la baja voluntaria se llevará igualmente a efecto, es decir, que producirá eficacia la decisión del trabajador,  aunque esa falta de preaviso puede dar lugar a una indemnización por los  daños y perjuicios que ello ocasione a la empresa.

Destacar que no está regulado el plazo de preaviso, si bien parece que la costumbre viene definiéndolo en 15 días. Por tanto, en caso de que el Convenio Colectivo de aplicación o el contrato de trabajo no regulen el plazo de preaviso para la dimisión voluntaria del trabajador, se considera razonable comunicar la dimisión voluntaria con 15 días de antelación a la fecha de efectos.

En todo caso, señalar que hay sentencias que  concluyen que el **plazo de preaviso que se establezca en contrato de trabajo no puede ser superior al establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.** Lo que no obsta para que el trabajador pueda voluntariamente comunicar su dimisión con un preaviso superior al convencional.

Existen convenios colectivos que establecen que se pueda **descontar de la liquidación  que corresponda al trabajador los días no preavisados,** existiendo sentencias que  recogen que tal descuento no puede ser considerado como una multa de haber prohibida, al no tener naturaleza punitiva para el trabajador, sino resarcitoria para el empresario.

También se ha entendido que si la empresa no realiza el descuento en el momento que se establezca por convenio colectivo (liquidación), se puede entender que es una renuncia por parte de la empresa a la cantidad correspondiente a la falta de preaviso por parte del trabajador.

En aquellos casos en que **exista un pacto de permanencia en la empresa**, éste puede implicar un límite a dicha libertad de dimisión, que en todo caso producirá el mismo efecto que la falta de preaviso en el caso de finalizar el contrato incumpliendo dicho pacto de permanencia.

**¿Requiere formalidad la presentación de la dimisión?**

La dimisión del trabajador sólo exige del preaviso mencionado anteriormente, así como la manifestación de la voluntad extintiva de forma inequívoca**, no siendo precisa una declaración formal de tal voluntad**, ya que basta con que la misma se deduzca de la conducta del trabajador.

Se exige, sin embargo, que tal voluntad no adolezca de alguno de los vicios de nulidad, esto es, error, dolo, violencia o intimidación.

**¿Se puede retractar el trabajador de su decisión extintiva del contrato durante el periodo de preaviso?**

En unificación de doctrina, el Tribunal Supremo ha determinado que durante el periodo de preaviso el trabajador podrá retractarse de su decisión extintiva, ya que  la relación laboral permanece viva en este periodo, puesto que el  contrato no se extingue hasta tanto no quede extinguida la relación laboral, que es en la fecha de efectos de la dimisión voluntaria. Se considera que el preaviso es un anuncio previo de que se va a rescindir el contrato en una fecha determinada, por lo que no se extingue hasta tanto no se decida el cese y se liquide el acuerdo.

La negativa empresarial a admitir la retractación implica un despido que se ha de calificar como despido improcedente.

**¿Da lugar a prestaciones por desempleo la extinción del contrato por dimisión del trabajador?**

La extinción del contrato por dimisión del trabajador no da lugar a las prestaciones por desempleo, ya que se trata de una dimisión voluntaria.

**4. Extinción de la relación laboral por voluntad del empresario**

|  |
| --- |
| 1. **Extinción del contrato por voluntad conjunta de trabajador y empresario** 2. **Mutuo acuerdo.**   Acuerdo de extinguir el contrato por **acuerdo entre empresario y trabajador**.  No genera derecho a indemnización salvo pacto colectivo o individual.   1. **Condición resolutoria.**   Por el **cumplimiento de la condición o acontecimiento** consignado en el contrato a futuro, siempre y cuando dicha condición sea válida y no constituya abuso de derecho por parte del empresario.  No genera derecho a indemnización salvo pacto colectivo o individual.   1. Término final.   Por **expiración del tiempo convenido, por la realización de la obra o servicio o por las causas previstas para el contrato de interinidad**.  Genera **derecho a una indemnización** de 8 días de salario por cada año de servicio.   1. **Extinción del contrato por voluntad del trabajador** 2. **Con causa justificada.**    1. Resolución unilateral por incumplimiento empresarial.   Solicitar la extinción del contrato a los Tribunales. Genera para el trabajador el **derecho a las indemnizaciones** señaladas para el despido improcedente.   * 1. Resolución unilateral por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.  1. **Sin causa justificada.**    1. Por abandono.   **No existe indemnización al trabajador**. Más al contrario existirá indemnización de éste al empresario si hubiera pactado un período de permanencia por los daños y perjuicios o si no lo hubiere hecho con un tiempo de preaviso.  **No genera derecho a la prestación por desempleo**.   * 1. Por dimisión.   Es una **resolución unilateral del trabajador** sin alegación de causa que lo justifique mediante el oportuno preaviso al empresario.  **No genera derecho a indemnización ni a prestación por desempleo**.   1. **Extinción del contrato por voluntad del empresario** 2. **Disciplinario.**   El contrato de trabajo se extinguirá por despido del trabajador basado en un **incumplimiento grave y culpable** de éste.  La ley enumera **7 supuestos de este incumplimiento** en el *art. 54.2 ET*. La ley exige que el despido sea **notificado al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan** y la fecha en que tendrá efectos. Cuando el trabajador fuera miembro del comité, delegado de personal o sindical, no podrá ser despedido sin la previa apertura de un expediente disciplinario contradictorio, en el que serán oídos el interesado y los demás representantes.  El despido podrá **impugnarse judicialmente** dentro de los 20 días siguientes, y la calificación judicial del despido en la sentencia será de nulo, improcedente o procedente.  La **indemnización** en caso de no readmisión del trabajador es de **45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades**, más lo salarios de tramitación.   1. Por causas objetivas.   Cinco **causas**:   * 1. Ineptitud del trabajador.   2. Falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo.   3. Necesidad de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.   4. Absentismo laboral.   5. Insuficiencia de la configuración presupuestaria de las Administraciones Públicas o entidades sin ánimo de lucro.   Para extinguir un contrato en base a circunstancias objetivas, el empresario deberá cumplir las siguientes **formalidades**:   * 1. **Comunicación escrita al trabajador** indicando la causa.   2. **Indemnización de 20 días de salario por año de servicio** con un máximo de 12 mensualidades.   3. Concesión de un **plazo de preaviso de 30 días** (durante este tiempo el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de 6 horas semanales con el fin de buscar un nuevo empleo).   El despido podrá **impugnarse judicialmente** dentro de los 20 días siguientes, y la calificación judicial del despido en la sentencia será de nulo, improcedente o procedente.   1. **Despido colectivo.**   El contrato de trabajo se extinguirá por despido colectivo **fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**.  Se entiende que el despido es colectivo cuando, en un **período de 90 días**, la extinción afecta al menos a:   * 1. 10 trabajadores en las empresas de menos de 100 trabajadores.   2. 10% de trabajadores en empresas entre 100 y 300 trabajadores.   3. 30 trabajadores en empresas de 300 o más trabajadores.   Los despidos colectivos habrán de ser debidamente **autorizados administrativamente** a través del procedimiento legal y reglamentariamente establecido *(arts. 49.1i, 51 ET, y RD 43/1996)*. En el mismo se abre un **período de consultas** a los representantes de los trabajadores cuya duración no será inferior a 30 días naturales o 15 en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores. Pudiendo finalizar antes en caso de existencia de acuerdo entre la empresa y los representantes. Si terminase el período de consultas sin acuerdo, la autoridad laboral procederá a estimar o desestimar, en todo o en parte, la solicitud del expediente de regulación de empleo, siendo el régimen indemnizatorio para el caso de los despidos de 20 días de salario con un máximo de 12 mensualidades.  Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en caso de despidos colectivos.   1. **Por fuerza mayor.**   El contrato de trabajo se extinguirá por fuerza mayor que **imposibilite definitivamente la prestación de trabajo**.  Este tipo de despidos habrán de ser **autorizados administrativamente** a través del procedimiento legal y reglamentariamente establecido, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados y el tamaño de la empresa.  La **indemnización** prevista por la ley es **la misma que en el caso de los despidos colectivos** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Pero 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 FOGASA, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.   1. **Extinción del contrato por causas que afectan a la persona del empresario** 2. **Por muerte del empresario.**   La relación laboral se extingue por **fallecimiento del empresario** y la consiguiente comunicación a los trabajadores por el heredero de la no continuación de la actividad empresarial, sin necesidad de acudir al expediente de regulación de empleo.  El trabajador tendrá **derecho al menos a un mes de salario**, mínimo mejorable por convenio colectivo o contrato individual.   1. **Por incapacidad del empresario.**   Lo dicho para el fallecimiento sirve de igual modo en este apartado, solo que en el caso que nos ocupa la causa es la inhabilidad manifiesta del hecho que imposibilite al empresario desarrollar sus facultades directivas.   1. **Por jubilación del empresario.**   Lo dicho anteriormente también es extrapolable a la jubilación del empresario.   1. **Por extinción de la personalidad jurídica del empresario.**   El contrato de trabajo se extinguirá por extinción de la personalidad jurídica del contratante, **cuando el empresario sea una persona jurídica y no se produzca sucesión de empresa**.  En este supuesto sí deberán autorizarse las **extinciones de contratos por la autoridad administrativa**, con independencia del número de trabajadores.  El trabajador tendrá **derecho a una indemnización de 20 días de salario por año** de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades.   1. **Procedimiento a seguir ante los organismos públicos.**   **Actuaciones en caso de despido**  El trabajador/a que haya sido **despedido** por el empresario y no esté de acuerdo con esa decisión, deberá proceder, y una vez que se haya puesto en contacto con nuestro Despacho, a interponer la correspondiente Papeleta de Conciliación ante el servicio de mediación correspondiente en cada Comunidad Autónoma, y ello en el plazo de veinte días desde la notificación del **despido**.  **1. Acto de Conciliación.**  Es un requisito previo a la Jurisdicción Social para la tramitación de cualquier procedimiento por **despido**.   * **Afectados:** Son todos los trabajadores que hayan sido despedidos, ya sea, mediante carta de despido alegando cualquier causa, mediante despido verbal, manifestándose por el empresario oralmente o por ejemplo, impidiéndole el acceso al puesto de trabajo o no dándole trabajo efectivo. * **Procedimiento**: - Presentación de Papeleta de Conciliación ante el Servicio de Mediación correspondiente en cada Comunidad Autónoma. * **Plazo**: MUY IMPORTANTE - 20 días hábiles (excluidos sábados, domingos y festivos) desde el momento del despido. El plazo de los veinte días para presentar la Papeleta de Conciliación por despido comienza en la fecha de la notificación del despido. * **Resolución**: - La Autoridad Laboral cita a las partes para intentar llegar a un acuerdo del que puede resultar:   **a)** “**Con avenencia**”; es decir, con acuerdo. Habrá de estarse a lo acordado (reincorporación al puesto de trabajo o **indemnización**, la cual podría además incluir los salarios de tramitación si no se consignaron ante el Juzgado de lo Social dentro de las 48 siguientes al despido).   **b)** “**Sin avenencia**” o “intentado y sin efecto”; esto es, sin acuerdo, o que la empresa no comparece, respectivamente. El trabajador/a debe presentar demanda ante el Juzgado de lo Social dentro del plazo restante de los 20 días.   **2. Demanda ante el Juzgado de lo Social**   * **Presentación de la Demanda:** Una vez celebrado o intentado el Acto de Conciliación sin avenencia o sin efecto, el trabajador/a deberá presentar la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social, dentro del plazo que reste al de los veinte días iniciados con el despido, e interrumpidos por la presentación de la Papeleta de Conciliación. En la demanda aportará el justificante del resultado del Acto de Conciliación (Acta de Conciliación), o la copia de la reclamación previa en su caso. * **Si se trabaja para la Administración u organismos dependientes de ella, frente al despido, en lugar de Papeleta de Conciliación, se ha de presentar Reclamación Previa en el mismo plazo de 20 días; si la Administración no contesta en un mes, permitirá acudir al Juzgado de lo Social interponiendo la correspondiente demanda.** * **En caso de ser despedidos, os recomendamos que os pongáis en contacto con nuestro gabinete jurídico a la mayor brevedad posible**, Con carácter general, será el Juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o del domicilio del demandado, a elección del demandante.   **3. El Juicio.**  En el Juicio, el trabajador, por medio de su Abogado, deberá acreditar que lo alegado por la empresa en la carta de despido no es cierto, con el fin de obtener el despido improcedente, o deberá acreditar la vulneración de derechos fundamentales para obtener la nulidad del mismo. Para ello, deberá presentarse con todos los medios de prueba posibles, incluidos testigos.  **4. La Sentencia.**  El Juzgado de lo Social correspondiente, una vez celebrado el juicio, dictará Sentencia en la que calificará el **despido** como: **nulo, improcedente o procedente.**   * Sí el resultado fuese el de Nulo, tendrá el efecto de la readmisión inmediata, con abono de los salarios dejados de percibir. * Si el resultado fuese el de Improcedente, el empresario debe optar ante el Juzgado en el plazo de cinco días entre la readmisión y la **indemnización**. Esta última debe ascender a 45 días de salario por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, comprendiendo también los salarios de tramitación, siempre y cuando no se hayan consignado por el empresario ante el Juzgado de lo Social dentro de las 48 horas siguientes al despido. Si el trabajador fuera representante legal de los trabajadores la facultad de readmisión o indemnización la tendrá el trabajador. * Y si el resultado fuera Procedente, que será cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación de despido, se convalidará la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.   **5. La Ejecución de la Sentencia.**  En ocasiones, una vez obtenida una sentencia favorable para el trabajador (**despido improcedente** o nulo), puede que la empresa no haya recibido la sentencia o la tenga por no recibida o notificada, por lo que deberemos recordarles formalmente el deseo de reincorporación o percepción de la indemnización correspondiente. En el caso de que la empresa no contestara habrá que solicitar la Ejecución de Sentencia en el plazo de 20 días desde la notificación de la Sentencia y ante el Juzgado de lo Social que la dictó.  **6. Recursos**  En el caso de no obtener una sentencia satisfactoria ante los Juzgados de lo Social, siempre y cuando el Abogado lo estime pertinente, podremos acudir al Tribunal Superior de Justicia y en su caso, al Tribunal Supremo o en última instancia ante el Tribunal Constitucional si el despido lo fue por vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. |