



Federación de Servicios Públicos

**TEMAS - LEGISLACIÓN
CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL
COMUNIDAD DE MADRID - BOCM
23/01/08**

**TEMA 5
GRUPO II**



EL CONTRATO DE TRABAJO: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

MOVILIDAD FUNCIONAL.

Se entiende por movilidad funcional el cambio del trabajador a funciones distintas de las que habitualmente prestaba. Se encuentra regulado en el Art. 39 TRET.

La movilidad funcional de un trabajador dentro de la empresa y para la realización de funciones dentro del mismo grupo profesional, puede efectuarse por el empresario siempre que el trabajador tenga las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer dicho puesto de trabajo y pertenezca al grupo profesional requerido. A falta de definición de grupos profesionales la movilidad podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención y ser comunicado a los representantes de los trabajadores.

El empresario no precisa autorización administrativa para proceder a la movilidad funcional de los trabajadores, pero deberá respetar la dignidad del trabajador y su formación profesional.

Si las funciones a realizar fueran de inferior grupo profesional o categorías deberá estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. En ese caso la retribución del trabajador será la del puesto de origen.

Si las funciones fueran superiores a las del grupo profesional, o las categorías equivalentes y realizadas por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el 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. En este caso la retribución será la del puesto desempeñado de ser ésta superior al de origen.

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.

Se precisa el acuerdo de las partes en los supuestos de movilidad funcional para la realización de funciones distintas de las correspondientes al grupo profesional o categoría equivalente en los siguientes casos:

- Cuando el cambio va a ser definitivo.
- Cuando el cambio no se debe a razones técnicas y organizativas o, tratándose de funciones inferiores, a necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

De no producirse el acuerdo entre el empresario y el trabajador, se aplican las reglas previstas para la

modificación sustancial de las condiciones de trabajo o a las que tal fin estén establecidas en el convenio colectivo de aplicación.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

El cambio de lugar de la prestación de servicios, constituye la movilidad geográfica. Aparece desarrollado en el Art. 40 ET.

a) Traslado definitivo.

Se produce por traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo, en distinta localidad, que implique cambio de residencia. Se entenderá traslado cuando el trabajador no haya sido contratado específicamente para prestar su servicio en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, y sea destinado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que le exija cambio de residencia, de forma definitiva o cuando es desplazamiento exceda de 12 meses en un período de 3 años.

Las causas de traslado deben ser: Económicas, técnicas, Organizativas, de producción o por contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se pueden dar dos tipos de traslados: individual y colectivo.

- 1) En el traslado individual el empresario deberá notificar la decisión adoptada al trabajador y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad del traslado. Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su 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.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción 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.

Los convenios habrán de determinar el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

- 2) Se entiende que un traslado es colectivo cuando afecta a la totalidad de la plantilla de un centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de 5 trabajadores o, cuando sin afectar a la totalidad, en un período de 90 días, afecte a un número de trabajadores determinado por la ley:
 - 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores;
 - 10% del número de trabajadores de la empresa, en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores;
 - 30 trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

En este tipo de traslados los trámites son más complicados, caracterizándose por la existencia un período previo de consultas a los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días y por comunicaciones a la Autoridad laboral.

La Administración puede suspender la efectividad de la decisión empresarial por un plazo

no superior a seis meses, siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen.

Si uno de los cónyuges cambia de residencia por traslado, el otro, si fuera trabajador de la empresa, tiene derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo (Art.40.3 ET).

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.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

Por último destacar, que desaparece la exigencia de la autorización administrativa para llevar a cabo el traslado individual y colectivo.

b) Desplazamiento a población distinta.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

Si el desplazamiento supera los tres meses, el trabajador debe ser informado del mismo con una antelación mínima de cinco días laborables a la fecha de su efectividad, y tiene derecho a cuatro días laborales de permiso para acudir a su domicilio, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán por cuenta del empresario.

Contra la orden de desplazamiento puede reclamar el trabajador. Si en un periodo de tres años el desplazamiento excede de doce meses, tendrá la consideración de traslado definitivo.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Conforme al artículo 41 del TRET, la dirección de una empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entendiéndose por tales las que afectan, entre otras materias a:

- Jornada de trabajo
- Horario
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistemas de remuneración

- Sistemas de trabajo y rendimiento
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Art. 39 ET.

Se entenderá que se dan las causas ya expresadas 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 pueden ser individuales o colectivas.

Si es individual, debe 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 efectividad. Si la modificación afecta a la jornada, el horario o al régimen de trabajo a turnos, el trabajador tiene derecho a rescindir su contrato y a percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Si no opta por la rescisión y se muestra disconforme con la medida, podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

Si la modificación es de carácter colectivo, deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores por tiempo no inferior a quince días. Si se logra acuerdo, deberá contar con la mayoría de los miembros del comité de empresa, delegados de personal o representaciones sindicales. Finalizado el periodo de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurridos treinta días.

La modificación de las condiciones establecidas en convenio solo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y respecto de las materias siguientes:

- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

La suspensión del contrato de trabajo.

Es la situación anormal por la que atraviesa el contrato de trabajo caracterizada por la interrupción temporal de las prestaciones fundamentales del trabajador y empresario: La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y pagar salario (Art.45.2 ET).

Como Características podemos señalar: la reserva del puesto de trabajo y la desaparición de las obligaciones de trabajar y pagar salario.

Existe obligación de reservar el puesto de trabajo en los casos de:

- Incapacidad temporal
- Maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción de menores de 6 años
- Servicio militar o prestación sustitutoria
- Ejercicio de cargo público representativo
- Prisión provisional

- Sanción disciplinaria
- Fuerza mayor temporal
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- Excedencia forzosa.
- Huelga
- Cierre legal de la empresa (Lock out)
- Curso de reconversión
- Pacto en tal sentido.

A) Causas de suspensión recogidas en el TRET:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Las consignadas validamente en el contrato.
- 3.- Incapacidad temporal de los trabajadores. En el caso de declaración de Invalidez Permanente en los grados de incapacidad permanente 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 un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.
- 4.- Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de 6 años. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo 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, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas interrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración

de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En 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 periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determine.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- 5.- Cumplimiento del Servicio Militar o de la Prestación Social Sustitutoria. En este supuesto, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio.
- 6.- Ejercicio de cargo público representativo. Como en el caso anterior, la reincorporación del trabajador se producirá en los 30 días naturales siguientes a la cesación en el cargo.
- 7.- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- 8.- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias. El artículo 58.1 del TRET señala que los trabajadores pueden ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.
- 9.- Fuerza mayor temporal. (deberá ser comprobada su existencia por la autoridad laboral).
- 10.- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Para llevarlas a cabo es necesaria la autorización administrativa a través de un expediente que se tramita ante la autoridad laboral. La autorización procede cuando de la documentación presentada se desprenda razonablemente que la medida es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa. Debe preceder un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.
- 11.- Excedencia forzosa.
- 12.- Por el ejercicio del derecho de huelga.
- 13.- Cierre legal de la empresa.
- 14.- Permiso de formación o perfeccionamiento profesional
- 15.- Suspensión del contrato por tres meses para la realización por el trabajador de un curso de reconversión o readaptación a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo (Art. 52 b ET).
- 16.- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En este supuesto, el período de suspensión

tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

B) Excedencias del trabajador (art 46 ET).

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

- 1.- Excedencia forzosa por el ejercicio de cargo público o funciones sindicales: Es una auténtica causa de suspensión, y, como veíamos implica la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad en la empresa.

Podrán acogerse a esta excedencia aquellos trabajadores que tuvieran un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y aquellos que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El reingreso deberá solicitarse en el mes siguiente al cese en el cargo público.

- 2.- Excedencia por cuidado de familiares (Art. 46.3 TRET): Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como 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 un año, 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 o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador tendrá derecho a que se le compute la antigüedad y a asistir a los cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- 3.- Excedencia voluntaria (Art.46.2 ET): El trabajador tendrá derecho a ella cuando lleve al menos un año de antigüedad en la empresa. Se le concederá por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. El trabajador conserva sólo un derecho preferente al ingreso si se produce una vacante en la empresa en un puesto igual o similar. (Esta es la diferencia fundamental con la suspensión que sí da derecho a reincorporación.)

El derecho a esta excedencia voluntaria sólo se puede volver a ejercitar por el mismo trabajador sin han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior

La extinción del contrato de trabajo: causas.

La extinción del contrato de trabajo significa la terminación de la relación laboral entre empresario y trabajador. Sus causas pueden ser:

- a) Mutuo acuerdo entre las partes. La extinción se produce por simple acuerdo de las partes. La forma más frecuente es la petición de baja, con aceptación del empresario, firmándose el documento denominado "finiquito". No hay derecho a indemnización.
- b) Causas consignadas válidamente en el contrato. Las cláusulas sólo son válidas cuando no constituyen manifiesto abuso de derecho por parte del empresario. Si lo constituye, el trabajador debe reclamar por despido.
- c) Expiración del término convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos de contratos de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica cuya cuantía se determinará en la negociación colectiva o en la normativa específica que le sea de aplicación. En defecto de esta determinación de cuantía la indemnización será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los de 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) Dimisión del trabajador. No hace falta alegar motivo alguno. Debe existir preaviso al empresario con la antelación prevista en el convenio colectivo, contrato o conforme a lo usual según la costumbre del lugar. (En su defecto el preaviso será de 15 días). En caso de que no haya aviso ni causa podríamos estar ante la figura del "abandono" que da lugar a la obligación del trabajador de indemnizar al empresario.
- e) Jubilación del trabajador.
- f) Muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador. En el caso de que, declarada una invalidez se produjese la recuperación completa o se transformara la invalidez en una incapacidad permanente parcial el trabajador tendrá derecho a reintegrarse a la empresa cuando exista vacante.
- g) Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante. Es necesario que no exista continuidad en la actividad empresarial. Si los sucesores del empresario individual deciden continuar con la actividad empresarial, los contratos de trabajo no se extinguen, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, no es necesario que exista autorización alguna, teniendo derecho el trabajador a una indemnización equivalente a un mes de salario. Si estamos ante el caso de extinción de la personalidad jurídica del contratante, será necesaria la autorización de la Autoridad Laboral a través de un expediente de regulación de empleo.
- h) Fuerza mayor. Se trata de hechos extraordinarios, imprevisibles o inevitables que imposibilitan definitivamente el desarrollo del trabajo (incendio, inundación,...). En este caso, es necesaria una comprobación por parte de la autoridad laboral de la existencia de las circunstancias cualquiera que sea el número de trabajadores afectados. También debe haber una autorización de la misma a través de un Expediente de Regulación de Empleo que extinga los contratos de trabajo.

i) Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Para que estemos ante un despido colectivo la extinción de los contratos debe tener relación con causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecta, en un período de 90 días al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de 100 empleados.
- Al 10% del número de trabajadores en empresas cuya plantilla esté entre 100 y 300 trabajadores.
- Treinta trabajadores en empresas que ocupen a 300 o más trabajadores.

También se considera despido colectivo cuando afecta a la totalidad de la plantilla siempre que el número de afectados sea superior a 5. La tramitación de este despido se efectuará a través de un Expediente de Regulación de Empleo.

j) Voluntad del trabajador con causa justificada. 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 las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte de 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.

El trabajador tiene que solicitar la extinción de su relación laboral en el Juzgado de lo Social. Tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

k) Despido disciplinario. Es la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario, basada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Los motivos de despido disciplinario son:

- Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- Trasgresión 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 al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

l) Causas objetivas legalmente procedentes (Art. 52). Estas causas son:

- Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del período de

prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación.
El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida.
 - Amortización de puestos de trabajo. Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
 - Faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 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, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni 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.
 - En el caso de contratos por tiempo indefinido 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.
- 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.

Nota sobre el despido disciplinario:

Aparece regulado en los artículos 54 a 57 del ET.

Las causas por las que se puede despedir a un trabajador, basándose en un incumplimiento previo, grave y culpable del trabajador, son las que recoge el artículo 54 y que hemos mencionado en la letra k) de la pregunta anterior.

El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar:

1. Los hechos que lo motivan.
2. 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 estuviere 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 lleva a cabo sin observar las exigencias mencionadas anteriormente, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que se cumplieren los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo 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.

Según establece el Art. 55.3 ET el despido puede ser calificado como:

1. Procedente
2. Nulo
3. Improcedente

Despido procedente.

El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. En caso contrario será declarado improcedente o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 11 del artículo 55 (es decir, por escrito y haciendo figurar el hecho que lo motiva y la fecha en que tendrá efectos).

El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo producida, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

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 produzcan con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho periodo.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la de comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado los permisos por lactancia de un hijo menor de nueve meses y quienes por razón de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, o estén disfrutando la excedencia para atender al cuidado de un hijo; 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.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos 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.

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

Despido improcedente.

Será declarado improcedente el despido cuando no quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación o cuando en su forma no se ajustará a lo establecido anteriormente.

Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los 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 la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro trabajo si tal colocación fuere anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación) o, el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquella:

- a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.
- b) Los salarios de tramitación.

El empresario deberá mantener en alta al trabajador en la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior.

En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, el contrato 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 apartado anterior (salarios de tramitación) quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las 48 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 a favor de la readmisión, ésta será obligada.