

6.

Al amparo de lo establecido por el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, si el despido disciplinario se declara procedente, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, aunque podrá solicitar la prestación por desempleo.

Actividades finales**1. Modificaciones del contrato de trabajo****3.1.**

SITUACIÓN	MODIFICACIÓN
Cambio de funciones a las de un grupo profesional inferior.	Movilidad funcional fuera del grupo profesional descendente.
Traslado indefinido a un centro de trabajo situado en otro país.	Movilidad geográfica: traslado.
Cambiar del turno de tarde al turno de mañana.	Modificación sustancial.
Traslado temporal a un centro de trabajo situado en otra provincia.	Movilidad geográfica: desplazamiento.
Cambiar la jornada intensiva por jornada partida.	Modificación sustancial.

3.2.

a) Se trata de un traslado definitivo que implica un cambio de residencia. Ante este traslado Verónica tiene tres opciones:

Aceptar el traslado, percibiendo una compensación por los gastos de su traslado y el de su familia.

No aceptar el traslado y extinguir el contrato de trabajo percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

Trasladarse y recurrir posteriormente, si no está de acuerdo con este traslado, ante el Juzgado de lo Social en un plazo de 20 días hábiles desde su comunicación.

b) Como Verónica debe cambiar de residencia debido al traslado, su cónyuge, Alberto, al ser trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, en este caso a Barcelona, si hubiera puesto de trabajo (art. 40.3 TRLET).

c) Si Verónica no acepta el traslado, puede extinguir el contrato de trabajo percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

d) La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario a Verónica, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días antes de que se haga efectivo (art. 40TRLET).

3.3.

a) Sí, se considera una modificación sustancial del contrato laboral. El empresario puede introducir cambios que alteran y transforman la relación laboral cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 41 TRLET). Cuando la modificación afecta, como en este caso, al tiempo de trabajo (horario y régimen de trabajo a turnos), se considera una modificación sustancial.

b) El trabajador tiene la opción de pedir la extinción de su contrato, teniendo derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, hasta un máximo de 9 mensualidades.

También se pueden recurrir las modificaciones en el plazo de 20 días hábiles ante el Juzgado de lo Social. Si el juez estima que están injustificadas, el trabajador recuperará sus condiciones anteriores.

Otra opción es solicitar al juez la resolución del contrato, si entiende que menoscaban su dignidad o formación profesional. Si el juez da la razón al trabajador, este puede recibir una indemnización de 33 días de salario por año de antigüedad, hasta un máximo de 24 meses, la misma que para el despido improcedente.

3.4.

Se trata de un caso de movilidad funcional fuera del grupo profesional ascendente. Esta se produce cuando el empresario ordena a Estefanía que realice funciones de arquitecta, que corresponden a una categoría superior que la de auxiliar administrativa para la que fue contratada. Deben existir razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y será solo durante el tiempo necesario. Estefanía puede realizar estas funciones porque tiene la titulación necesaria.

Tiene derecho a solicitar el salario de la categoría superior que desarrolla y el ascenso, porque lleva nueve meses ejerciendo estas funciones, siempre que el convenio colectivo no disponga lo contrario y no contradiga las reglas de ascenso en la empresa (art 39 TRLET).

2. Suspensión del contrato de trabajo**3.5.**

	Cierre de la empresa por fallecimiento del empresario.
X	Trabajadora elegida diputada al Parlamento.
	Trabajador que dimite de su puesto de trabajo.
	Trabajadora enferma con incapacidad permanente.
X	Trabajador privado de libertad sin sentencia condenatoria.
	Abandono del puesto de trabajo.
	Despido disciplinario procedente.
X	Trabajador en huelga.
X	Trabajadora que acaba de adoptar a un niño de 1 año.
X	Trabajador sancionado de empleo y sueldo 3 días.
X	Cierre temporal de la empresa por huelga de los trabajadores.

3.6.

- a) Sandra puede solicitar una excedencia voluntaria. Esta excedencia viene regulada en el art. 46 del TRLET. Pueden solicitarla los trabajadores que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa y Sandra cumple este requisito, ya que lleva 10 años trabajando en esta empresa.
- b) La excedencia debe solicitarla por un plazo mínimo de 4 meses y hasta un máximo de 5 años.
- c) Al tratarse de una excedencia voluntaria, Sandra no tiene reservado su puesto de trabajo, pero tiene derecho preferente de reingreso cuando existan vacantes en la empresa de igual o similar categoría a la suya.

3.7.

Nota importante para el profesorado: al tratarse de un supuesto en relación a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y encontrarnos en un período de transición normativa, aunque en el caso se hace mención al año 2021, se proponen al profesorado 2 posibles soluciones por si considerase exponer ambas al alumnado.

Si Francisco hubiese sido padre en el año 2020

a) Francisco, padre de trillizos, tendrían derecho a un período de descanso de 12 semanas por nacimiento. De estas 12 semanas una parte será de disfrute obligatorio y otra voluntaria tal como se establece a continuación:

- **Parte obligatoria:** las 4 semanas inmediatamente posteriores al parto, deben ser disfrutadas de manera **obligatoria, ininterrumpida** y a jornada completa.
- **Parte voluntaria:** las 8 semanas restantes son **voluntarias e intransferibles**, por lo que podría renunciar a su disfrute. Si decide disfrutarlas podrá hacerlo de manera acumulada o interrumpida, en períodos semanales, a jornada completa o parcial (previo acuerdo con la empresa), desde la finalización del período obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.

Además, por el hecho de haber sido trillizos, Francisco tiene derecho a una semana adicional de descanso por cada hijo a partir del segundo, es decir, Francisco tendría derecho a 2 semanas adicionales.

Por otra parte, Francisco deberá comunicar el ejercicio de este derecho a la empresa con 15 días como mínimo de antelación.

Como cualquier suspensión del contrato de trabajo el trabajador no desarrollará su trabajo durante dicho período y, por lo tanto, la empresa no pagará el salario correspondiente de Francisco. Aunque, Francisco cobrará la prestación del 100 % de su base reguladora, abonada por la Seguridad Social, durante todo el período de disfrute.

b) Respecto a la madre biológica de los trillizos, tendría derecho a un período de descanso de 16 semanas por nacimiento. De estas 16 semanas una parte será de disfrute obligatorio y otra voluntaria tal como se establece a continuación:

- **Parte obligatoria:** las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, deben ser disfrutadas de manera **obligatoria, ininterrumpida** y a jornada completa.
- **Parte voluntaria:** las 10 semanas restantes son **voluntarias**, por lo que podría renunciar a su disfrute. Si decide disfrutarlas podrá hacerlo de manera acumulada o interrumpida, en períodos semanales, a jornada completa o parcial (previo acuerdo con la empresa), desde la finalización del período obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a. Por otro lado, de estas 10 semanas voluntarias la madre biológica puede ceder hasta 2 semanas a Francisco.

Además, por el hecho de haber dado a luz trillizos, la madre biológica tiene derecho a una semana adicional de descanso por cada hijo a partir del segundo, es decir, Francisco tendría derecho a 2 semanas adicionales.

Por último, la madre biológica deberá comunicar el ejercicio de este derecho a la empresa con 15 días como mínimo de antelación.

Si Francisco es padre en el año 2021, tal como establece el supuesto

a) y b)

Tanto Francisco como la madre biológica de los trillizos tendrían derecho a un período de descanso idéntico de 16 semanas intransferibles por nacimiento. De estas 16 semanas una parte será de disfrute obligatorio y otra voluntaria tal como se establece a continuación:

- **Parte obligatoria:** Las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, deben ser disfrutadas de manera **obligatoria, ininterrumpida** y a jornada completa. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas, antes de la fecha previsible del parto.
- **Parte voluntaria:** Las 10 semanas restantes son **voluntarias**, por lo que tanto la madre como el otro progenitor podrían renunciar a su disfrute. Si decide disfrutarlas podrá hacerlo de manera continuada al período obligatorio o interrumpida, en periodos semanales, en régimen jornada completa o parcial (previo acuerdo con la empresa), desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.

Además, por el hecho de haber sido trillizos, cada progenitor tiene derecho a una semana adicional de descanso por cada hijo a partir del segundo, es decir, tanto Francisco como la madre biológica tendrían derecho a 2 semanas adicionales de descanso cada uno.

Ambos progenitores, deberán comunicar el ejercicio de este derecho a la empresa con 15 días como mínimo de antelación.

Como cualquier suspensión del contrato de trabajo el trabajador no desarrollará su trabajo durante dicho período y, por lo tanto, la empresa no pagará el salario correspondiente de Francisco. Aunque, Francisco cobrará la prestación del 100 % de su base reguladora, abonada por la Seguridad Social, durante todo el período de disfrute.

3. Extinción del contrato de trabajo

3.8.

a) Nos hallamos ante una extinción contractual por finalización de la duración establecida en un contrato temporal por obra o servicio. En cuanto a la forma, el Estatuto de los Trabajadores no impone forma alguna para comunicar al trabajador la voluntad de extinguir el contrato de trabajo por la llegada del término, por lo que podrá realizarse tanto de manera escrita como verbal. Habrá pues que ceñirse a lo pactado, bien en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo. No obstante, a la empresa le conviene comunicar por escrito su voluntad resolutoria, como medio de prueba, para evitar que pudiera operar la presunción, salvo prueba en contrario, de conversión del contrato en indefinido, por no denunciarse el mismo a la llegada del término, siempre que el trabajador continuase prestando sus servicios en la empresa. Así pues, la empresa ha comunicado por escrito al trabajador la próxima finalización de su contrato, cumpliendo así correctamente con el requisito de forma.

Por otro lado, respecto al plazo de preaviso, el Estatuto de los Trabajadores fija un plazo de preaviso de quince días para los contratos de duración determinada superiores al año. En nuestro caso, al tratarse de un contrato de duración determinada de 14 meses, la empresa

incumple dicho requisito al preavisar a José Luis con tan solo 5 días de antelación. El incumplimiento del plazo de preaviso supondrá que el empresario deberá abonar los salarios correspondientes a dicho período incumplido. Así pues, el empresario deberá pagar al trabajador los días de preaviso incumplidos, concretamente, 10 días (15 días - 5 días).

b) El artículo 49.1.c) del ET establece que, a la finalización del contrato temporal por obra o servicio, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a doce días de salario por año de servicio.

3.9.

a) La empresa podría solicitar la extinción de las relaciones laborales de sus trabajadores por causa de fuerza mayor que imposibilita definitivamente la prestación del trabajo, recogida en los artículos 49.1.h) y 51.12 del Estatuto de los Trabajadores. A efectos laborales, se pueden considerar supuestos de fuerza mayor no solo los casos de incendio, inundación, emergencia sanitaria, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumulto o sedición, sino de cualquier otro acontecimiento de carácter extraordinario que imposibilite el trabajo en la empresa, debido a hechos que, aunque estuvieran previstos, no se hayan podido evitar. Es por ello por lo que se incluye en el concepto de fuerza mayor a todos aquellos acontecimientos que, aun previsibles, sean inevitables, insuperables e irresistibles —como el caso del incendio que destruye las instalaciones de la empresa— siempre que la causa que los motiva sea extraña, independiente a la voluntad empresarial.

b) Si la empresa desea extinguir las relaciones laborales, por cesar definitivamente en la actividad, como consecuencia del incendio, tendrá que solicitar por escrito ante la autoridad laboral competente (organismo de la comunidad autónoma pertinente), que la misma constate la existencia de la fuerza mayor, y que autorice a extinguir las relaciones laborales. La autoridad laboral dictará resolución que, de autorizar la extinción, esta surtirá efectos desde la fecha del acaecimiento del hecho constitutivo de la fuerza mayor, en este caso, el incendio. La autoridad laboral debe confirmar la existencia de fuerza en un plazo de 5 días desde que la empresa solicite la extinción de los contratos.

c) Los trabajadores cuyas relaciones laborales se extingan con motivo de la autorización de la autoridad laboral tendrían derecho a percibir una indemnización legal, cifrada en 20 días de salario por año de servicio (prorrataándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año) con un máximo de 12 mensualidades de salario a percibir.

Los trabajadores, si reúnen los requisitos exigidos, podrían solicitar también la prestación por desempleo al hallarse, con motivo de la extinción, en situación legal de desempleo.

3.10.

- La ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad a su contratación en la empresa → Despido objetivo (art. 52.a).
- La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo → Despido disciplinario (art. 54.2.f ET).
- La falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo → Despido objetivo (art. 52.b).
- La indisciplina o desobediencia → Despido disciplinario (art. 54.2.b ET).

- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo → Despido disciplinario (art. 54.2.d ET).
- Una plantilla de 280 trabajadores con un único centro de trabajo despidiendo la empresa a 30 trabajadores → Debe ser considerado como despido colectivo, ya que los despidos afectan al menos al 10% del número de trabajadores en una empresa que ocupa entre cien y trescientos trabajadores (art. 51.1. b ET).

3.11.

a) La normativa exige para la realización del despido disciplinario una determinada forma —la escrita— requiriéndose un determinado contenido mínimo a ese escrito, al tener que indicarse en el mismo de modo claro, sin ambigüedades, los hechos que motivan el despido, que deben ser hechos tipificados legalmente como incumplimientos contractuales graves y culpables, merecedores de la máxima sanción del despido y la fecha a partir de la cual va a surtir efectos el despido.

Así pues, del contenido de la carta de despido, en la que se le imputan al trabajador unos hechos que no se describen, indicándose que el despido es debido a las «razones que usted ya conoce y que se le comunicaron verbalmente», hemos de concluir que no se reúne el requisito esencial de consignar claramente los hechos imputados, ya que ni tan siquiera se desprende de esa vaguísima expresión que los hechos sean incumplimientos contractuales.

b) De lo expuesto en el apartado anterior, se desprende que nos hallamos ante un despido improcedente por defectos de forma, según establecen el artículo 55.4 del Estatuto de los Trabajadores, ya que, de incumplirse todos o alguno de esos requisitos de forma, falta de comunicación escrita, insuficiencia formal de la propia carta de despido —al no consignar, o consignar insuficientemente los hechos, produciendo indefensión en el trabajador—, o al no consignarse la fecha de efectos, el despido disciplinario ha de calificarse como improcedente.

c) Al amparo de lo establecido por el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, si el despido se declara improcedente y los trabajadores afectados no ostentan la condición de delegados sindicales o representantes de los trabajadores, el empresario en el plazo de cinco días siguientes a la sentencia que efectúe esa declaración podrá optar, bien por readmitir a los trabajadores, con la obligación de abonar los salarios dejados de percibir (salarios de tramitación) hasta la notificación de la sentencia que declare improcedente el despido, o bien por extinguir las relaciones laborales, con efectos de la fecha del despido, abonando a los trabajadores una indemnización legal de 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades.