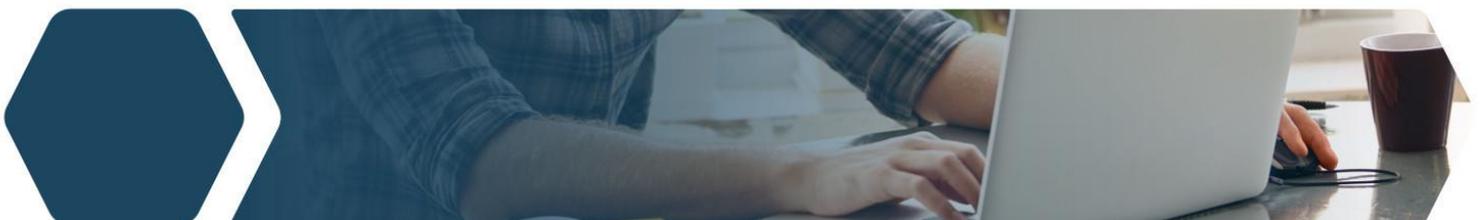




Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria

Complementos para la formación disciplinar en Formación y Orientación Laboral

Unidad didáctica 4. El contrato de trabajo



UD 4. El contrato de trabajo	4
4.1. La relación de esta UD con el currículo de FOL	5
4.2. Características del contrato de trabajo	5
4.2.1. El tipo de jornada laboral	6
4.3. Formalización	7
4.3.1. El periodo de prueba en la formalización de los contratos.....	9
4.4. Modalidades de contratos. El contrato indefinido	9
4.5. Modalidades de contratos. El contrato de duración determinada	10
4.5.1. El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción	11
4.5.2. El contrato de duración determinada por sustitución.....	12
4.5.3. El contrato de relevo	13
4.6. Modalidades de contratos. El contrato formativo	14
4.7. Las empresas de trabajo temporal (ETT)	16
4.8. Modificaciones del contrato de trabajo	17
4.8.1. Modificaciones por movilidad funcional. Artículo 39 ET	17
4.8.2. Modificaciones por movilidad geográfica. Artículo 40 ET	18
4.8.3. Modificaciones sustanciales. Artículo 41 ET.....	20
4.9. Suspensión del contrato de trabajo.....	21
4.9.1. Causas de suspensión del contrato y sus efectos laborales	21
4.9.2. Causas de suspensión del contrato y sus efectos laborales por nacimiento o cuidado de un menor, riesgo de embarazo y lactancia.....	23
4.9.3. Causas de suspensión del contrato y sus efectos laborales por adopción o acogimiento, privación de libertad o ERTE	24
4.9.4. La excedencia.....	25
4.10. La extinción del contrato de trabajo	27
4.10.1. Extinción por acuerdo entre trabajador/a y empresa.....	28
4.10.2. Extinción por voluntad del trabajador/a.....	28
4.10.3. Extinción por causas ajenas al trabajador/a y a la empresa	30
4.10.4. Extinción por voluntad del empresario	32
Despido disciplinario	32
Despido objetivo.....	33
Despido colectivo.....	35

4.10.5. Procedimiento de demanda del trabajador/a en caso de despido	36
Resumen.....	37
Mapa de contenidos.....	38
Recursos bibliográficos.....	39

UD 4. El contrato de trabajo

En esta unidad vamos a trabajar las cuestiones más importantes relacionadas con el **contrato de trabajo** como el instrumento que define las relaciones que se van a instaurar entre trabajador/a y empresa, y que genera un compromiso entre, al menos, dos partes: el compromiso del trabajador/a de desarrollar su trabajo para la empresa y el compromiso de la empresa de dotar de unas condiciones de trabajo y un salario acorde a las exigencias.

Los principales contenidos que veremos en la unidad, por tanto, son los siguientes:

- Las modalidades de contrato más importantes y usuales en nuestro país, profundizando en cada una para poder distinguir cuándo es pertinente la aplicación de una u otra.
- Las modificaciones que pueden producirse al contrato por las diferentes circunstancias que pueden aparecer a lo largo de la relación laboral. Veremos las modificaciones por movilidad funcional, geográfica y las modificaciones esenciales.
- Las diferentes causas por las que puede suspenderse el contrato de manera temporal junto a los efectos laborales que conlleva.
- Los motivos por los cuales puede darse por extinguido el contrato, que pueden ser por voluntad del trabajador/a, por voluntad de la empresa, por mutuo acuerdo o por causas ajenas al trabajador/a y a la empresa.

Objetivos de la Unidad didáctica 4. El contrato de trabajo

- Conocer las características de los diferentes contratos laborales posibles.
- Identificar la modalidad de contrato idónea para cada situación.
- Comprender las causas de modificación, suspensión y extinción de los contratos.



Figura 1. Contrato.

4.1. La relación de esta UD con el currículo de FOL

Al igual que en las unidades didácticas anteriores, en este primer apartado se exponen los resultados de aprendizaje (RA) de los módulos profesionales principales en la atribución docente del profesorado especialista en FOL, junto con un criterio de evaluación a modo de ejemplo, para evidenciar la relación entre los contenidos de la unidad y el currículo propio de la especialidad. En este caso, cabe destacar que los contenidos están muy relacionados con los de la UD 3, por lo que los elementos curriculares que le corresponde son los mismos. Sin embargo, es un buen ejemplo para fijar la atención en la concreción curricular ya que, como se observa comparando este apartado y el correspondiente en la UD 3, aunque el RA sea el mismo, el criterio de evaluación cambia para evidenciar la relación directa y concreta con el contenido que vamos a trabajar:

- **Itinerario personal para la empleabilidad I**
 - RA3. Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.
 - CRE.d: se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales.

4.2. Características del contrato de trabajo

El **contrato de trabajo** es la fórmula que tienen empresa y trabajador/es de formalizar un acuerdo en el cual el trabajador/a se compromete a prestar sus servicios a cambio de unas condiciones laborales (materiales, salariales, etc.) que le proporciona la empresa.

Para poder **firmar un contrato como trabajador/a** es necesario cumplir con una serie de **características**, establecidas en el **Estatuto de los Trabajadores**:

- Ser mayor de edad, 18 años.
- En caso de ser menor de edad, estar legalmente emancipado. Esta emancipación legal se produce a través del matrimonio, concesión de los padres o concesión judicial.
- Las personas entre 16 y 18 años que tengan la autorización expresa de sus padres o tutores legales, vivan o no de manera independiente.
- Cualquier ciudadano de la Unión Europea, cumpliendo los requisitos de edad.
- En el caso de trabajador/es de fuera de la Unión Europea, será necesario cumplir tanto con los requisitos de edad como tener la autorización de trabajo necesaria.



Recuerda

No cualquier persona puede firmar un contrato de trabajo.

Es **importante** tener en cuenta que, según el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, las personas menores de edad tienen prohibido realizar lo siguiente:

- Trabajos nocturnos.
- Trabajos peligrosos.
- Trabajos penosos.
- Trabajos insalubres.
- Horas extraordinarias.
- Para participar en espectáculos públicos, podrá autorizarse solamente en casos excepcionales, siempre con el consentimiento por escrito de la autoridad laboral y siempre y cuando se asegure que se trata de un trabajo que no perjudica ni pone en riesgo la salud física y mental.

4.2.1. El tipo de jornada laboral

Los contratos pueden celebrarse a jornada completa o a jornada parcial. Cuando un contrato se realiza a **jornada parcial** es necesario tener en cuenta algunos aspectos importantes:

- Se considera contrato a jornada parcial cuando el contrato es de menos horas que la jornada a tiempo completo que corresponda para ese puesto de trabajo. En el contrato por escrito deberá reflejarse el número de horas y su distribución horaria.
- Puede ser tanto un contrato indefinido a tiempo parcial como un contrato de duración determinada a tiempo parcial, siempre y cuando la modalidad de contratación lo permita.
- La distribución de las horas trabajadas puede ser en horario continuo, pero también en horario partido. Por ejemplo: un auxiliar de ruta escolar que acompaña a los alumnos de un colegio en el autobús de 8:00 h a 10:00 h de la mañana y de 16:00 h a 18:00 h de la tarde de lunes a viernes. Este trabajador/a tiene jornada parcial (4 horas al día) en horario partido (mañana y tarde).
- Un trabajador/a a jornada parcial no podrá realizar horas extraordinarias salvo causa de fuerza mayor.



Figura 2. Horas complementarias.

El contrato a tiempo parcial podrá aumentar las horas de la jornada con **horas complementarias** (no son horas extraordinarias, por lo que se pagan como horas ordinarias):

Horas complementarias pactadas

El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado con el trabajador. El pacto sobre las horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero debe constituir, en todo caso, un acuerdo específico. Podrán realizarse siempre y cuando el número de horas del contrato no sea inferior a diez horas semanales y se reflejarán en el contrato el número de horas complementarias que el empresario podrá solicitar que realice el trabajador/a. Estas horas complementarias no podrán exceder el 30 % de las horas que explicita el contrato, a no ser que por convenio se establezca un porcentaje mayor (máximo 60 %). Se realizarán dándole un preaviso mínimo de tres días al trabajador/a.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, con un preaviso de quince días y una vez que se haya cumplido un año desde su celebración siempre que concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- Atención a responsabilidades familiares.
- Necesidades formativas del trabajador, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Horas complementarias voluntarias

Solo se podrán hacer en el caso de contratos indefinidos a tiempo parcial, con una jornada no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, no siendo exigible un preaviso y no sobrepasando el 15 % de las horas que marca el contrato del trabajador/a, a no ser que este porcentaje sea mayor por convenio (máximo 30 %).

4.3. Formalización

Existen diferentes modalidades de contrato que desarrollaremos más adelante. Para formalizarlas, todas las modalidades se realizarán por escrito excepto en contrato indefinido ordinario y en contrato de duración determinada por circunstancias de la producción a jornada completa, siempre y cuando sea de una duración menor a cuatro semanas. En estos dos últimos casos, el contrato podrá formalizarse de manera verbal.

La información que debe constar en el contrato es la siguiente:

1. **Retribución:** consta del salario base más los complementos según el puesto.
2. **Vacaciones:** los días de vacaciones anuales, que serán como mínimo de treinta días naturales por año.
3. **Plazo de preaviso en caso de extinción del contrato:** normalmente, en los convenios colectivos viene especificado qué plazo de preaviso deben dar tanto empresa como trabajador/a en caso de que alguna de las partes quiera realizar la extinción del contrato.

4. **Convenio colectivo:** es muy importante que el contrato haga referencia al convenio colectivo por el que se rige el puesto. Más aún, teniendo en cuenta que muchos de los aspectos que deben aparecer en el contrato no se especifican, sino que, en muchas ocasiones, se remite al convenio colectivo correspondiente.
5. **Cláusulas adicionales:** aunque el trabajador/a firme las cláusulas adicionales, si estas son abusivas serán tenidas en cuenta como fuera de la ley.
6. **Fecha, firma y lugar:** donde se realiza el contrato de trabajo.

Las empresas tienen la obligación de comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) la celebración del contrato. Actualmente, estos trámites se realizan por medio telemático a través de la plataforma específica [Contrat@](#) . Para poder acceder a esta plataforma y realizar trámites deberemos tener una autorización de los Servicios públicos de Empleo.



Figura 3. Firma de condiciones.

Siguiendo a González y Pérez (2019), la información mínima que debe reflejarse en un contrato de trabajo es la siguiente:

1. La **modalidad** del contrato.
2. Los **datos** de las personas que lo firman.
3. **Puesto** de trabajo que se va a desempeñar.
4. **Categoría** o grupo profesional del puesto.
5. **Lugar** del trabajo: si el puesto de trabajo implica movilidad por varios centros, deberá indicarse en el contrato.
6. La **jornada** de trabajo: se hará constar su duración y distribución horaria.
7. **Fechas** que abarca el contrato: se indicará la fecha de inicio y, si es un contrato temporal, la fecha de finalización.
8. **Periodo de prueba:** es el periodo de tiempo en el cual ambas partes, trabajador/a y empresa, pueden corroborar si la relación laboral sigue adelante. Es importante que esté reflejado en el contrato. Si no se refleja, se dará por sentado que no existe periodo de prueba alguno.

4.3.1. El periodo de prueba en la formalización de los contratos

El periodo de prueba se considera periodo laboral en el cual se ejerce el trabajo de la misma forma que si se estuviera realizando fuera del periodo de prueba. Es decir, se tienen las mismas obligaciones respecto al trabajo y computa como antigüedad laboral.

En caso de finalizar la relación laboral dentro del periodo de prueba, el empresario no tendrá la obligación de indemnizar al trabajador/a. Asimismo, ninguna de las dos partes necesita dar preaviso de la intención de finalizar la relación laboral en este periodo.

Importante:

Si por parte de la empresa se finaliza la relación laboral con una trabajadora en periodo de prueba por estar embarazada, el despido será declarado **nulo**. Es decir, no se puede despedir a una mujer en periodo de prueba por estar embarazada.

La duración del periodo de prueba se establecerá en los convenios colectivos y, de no ser así, nos regiremos por el Estatuto de los Trabajadores (Art. 14), el cual establece lo siguiente:

- Técnicos universitarios o de formación profesional (se refiere al puesto que se va a desempeñar, no a los estudios del trabajador/a): máximo de seis meses.
- Resto de trabajadores/as en empresas de menos de veinticinco empleados: máximo de tres meses.
- Resto de trabajadores/as en empresas de más de veinticinco empleados: máximo de dos meses.

4.4. Modalidades de contratos. El contrato indefinido

Tras la reforma laboral del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre (actualizado en 2023), el número de modalidades contractuales en España se ha reducido notablemente con el objetivo de «superar la segmentación injustificada del mercado de trabajo, así como las tasas de temporalidad» (p. 9), siguiendo las directivas del Consejo de la Unión Europea. Con esta reforma actualmente existen tres grandes tipos de modalidades de contratos que desarrollaremos a continuación: **contrato indefinido**, **contrato de duración determinada** y **contrato formativo**.

Los **contratos indefinidos ordinarios** son aquellos en los que no existe la fecha de su fin. Es decir, la prestación de servicios por parte del trabajador/a no tiene un límite de tiempo establecido. Como mencionábamos al principio, puede ser elaborado por escrito, pero también de manera verbal realizándose a jornada completa o a jornada parcial.

Existe una modalidad de contrato indefinido que es el **contrato indefinido fijo discontinuo**. Este contrato se realiza para aquellas actividades que se repiten de manera periódica a lo largo de los años combinando periodos de actividad con periodos inactivos, y no se sabe de manera precisa las fechas exactas en que se van a producir los periodos de actividad. Esto suele ocurrir de manera frecuente en actividades productivas estacionales.



Figura 4. Fabricación de turrón.

Ejemplo:

Existen actividades muy temporales como la fabricación de turrón, ya que es un producto que se consume esencialmente en uno o dos meses al año. Las fábricas de turrón comienzan la producción a partir del verano, pero de una campaña a otra desconocen la fecha exacta de inicio, ya que depende de los primeros pedidos. Tras el paso de la Navidad, se termina la producción más intensa hasta la siguiente campaña. Muchos de los trabajadores/as de este sector tienen un contrato fijo discontinuo, ya que repiten la misma actividad todos los años, pero combinando periodos activos con inactivos y variando la fecha de inicio y fin de campaña.

En el caso de los contratos fijos discontinuos, sí que será obligatorio su formalización por escrito, y en ellos deberá constar lo siguiente:

- La duración aproximada de la actividad.
- La forma y el orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable.
- Estimación de la duración y distribución de la jornada laboral.

4.5. Modalidades de contratos. El contrato de duración determinada

Al contrario que en los contratos indefinidos, en los contratos de duración determinada sí que podemos prever la fecha de finalización. Es cierto que existe una limitación en cuanto a la utilización de este tipo de contratos para que no se utilicen en actividades indefinidas.

La última reforma laboral que ya hemos mencionado en este capítulo modificó el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores para señalar que el contrato de duración determinada solo puede «celebrarse por circunstancias de la producción, sustitución de la persona trabajadora o cobertura temporal de un puesto durante el proceso de selección o promoción».

Otra cuestión relevante que aparece señalada en el mismo artículo citado es el cambio de un contrato de duración determinada a la consideración de personas trabajadoras fijas cuando, en un periodo de veinticuatro meses, una persona esté contratada durante un plazo superior a dieciocho meses con la misma empresa o grupos de empresas mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción. En este supuesto se incluyen a los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal (ETT).



Figura 5. Temporalidad.

4.5.1. El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción

En este caso, los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción se utilizan cuando las empresas tienen picos altos de actividad inesperada por pedidos extras o etapas productivas más altas que no pueden cubrirse con la plantilla de personal disponible. También se contemplan los periodos de las vacaciones del personal, pudiendo utilizarse en este caso para actividades normales y habituales de la empresa.



Figura 6. Línea de producción.

Ejemplo:

A una fábrica de producción de neumáticos ha llegado un pedido muy grande de un cliente nuevo de fabricación de coches, pero con la condición de que lo hagan en un periodo de tiempo muy corto. La empresa de neumáticos no puede fabricarlos con la plantilla habitual en tan poco tiempo, por lo que decide contratar a un número extra de trabajadores/as, a través de un contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, hasta que este nuevo pedido esté finalizado.

Son importantes los siguientes aspectos:

- No podrá exceder de los seis meses, aunque se podrá ampliar por convenio sectorial (y no de empresa) hasta un máximo de un año.
- Solo admite una prórroga, siempre sin exceder los límites máximos de tiempo establecido.
- También puede utilizarse para actividades previsibles, no pudiendo superar los 90 días en el año natural ni ser continuados. Tampoco utilizar subcontratas de personal.
- La empresa trasladará a los representantes de los trabajadores la previsión anual de la necesidad de estos contratos.

4.5.2. El contrato de duración determinada por sustitución

Se trata de un contrato para sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo:

- Podrá iniciarse como máximo quince días antes de que la persona sustituida deje su actividad, para facilitar el traspaso.
- Puede utilizarse para completar la jornada reducida de un empleado.
- También puede realizarse para cubrir un puesto que se encuentra en un proceso de selección, con un máximo de tres meses y sin posibilidad de prórroga.



Figura 7. Sustitución.

4.5.3. El contrato de relevo

Este tipo de contrato está regulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, concretamente en los puntos 6 y 7, y está preparado para la siguiente situación: hay personas que dentro de una empresa quieren comenzar a jubilarse a tiempo parcial, reduciendo su jornada y salario a un porcentaje entre el 25 % y el 50 % hasta la edad de jubilación legal. Para suplir la jornada de trabajo que dejan vacante, la empresa debe concertar un contrato de relevo. En caso de que el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, la reducción de jornada y salario podría alcanzar el 75 %.

Por tanto, las **características principales** del contrato de relevo son las siguientes:

- Se debe realizar a una persona en situación de desempleo o un trabajador que ya tuviera un contrato de duración determinada formalizado con la empresa.
- La duración del contrato, salvo excepciones, tendrá que ser indefinida o igual al tiempo que falte para que se haga efectiva la jubilación del trabajador sustituido.
- El contrato podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, pero, en todo caso, debe ser, al menos, igual a la reducción de jornada acordada con el trabajador sustituido.
- Siempre deberá realizarse por escrito, debiendo aparecer en el contrato los datos del trabajador/a que se jubila parcialmente.
- El horario de la jornada puede coincidir tanto con el trabajador/a que se jubila parcialmente (muchas empresas lo hacen así para que coincidan los dos trabajadores y poder traspasar conocimientos) como en horario para completar la jornada.
- El puesto de trabajo de ambos trabajadores debe ser el mismo o similar.
- En cuanto a la indemnización por finalización de contrato, será de doce días por año trabajado o la proporción que corresponda.



Figura 8. Relevo.

El **trabajador/a que se jubila parcialmente** debe cumplir con una serie de **requisitos**, establecidos en el «**Real decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España**», y que son los siguientes:

- Debe realizar funciones de esfuerzo físico o alto grado de atención.
- Mínimo de seis años de antigüedad en la empresa.
- Que el porcentaje de trabajadores indefinidos en la empresa supere el 70 % de la plantilla.
- Que exista correspondencia entre las bases de cotización de ambos trabajadores.
- Debe tener, al menos, 33 años cotizados.

4.6. Modalidades de contratos. El contrato formativo

El contrato formativo puede ser de dos tipos en función de su objetivo:

1. El contrato formativo **en alternancia**, cuando el objetivo es la alternancia de la formación con el trabajo retribuido por cuenta ajena.

Características esenciales:

- Para trabajadores que estén realizando estudios vinculados con el catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, formación profesional o estudios universitarios.
- La actividad en la empresa estará directamente relacionada con los estudios que se estén cursando, configurando un proyecto de formación común entre la empresa y el centro educativo, con sus correspondientes tutores, de empresa y académico.
- El contrato podrá ser concertado con personas entre 16 y 30 años en el supuesto de que se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. El límite de treinta años no será de aplicación en el supuesto de contratos de formación en alternancia en el marco de estudios universitarios, de formación profesional y certificados de profesionalidad de nivel 3.
- No será posible este contrato cuando la persona ya haya desempeñado con anterioridad la misma actividad por tiempo superior a seis meses.
- Tendrá una duración mínima de tres meses y máxima de dos años.
- Podrán realizarse diversos contratos para la misma formación en empresas diferentes, siempre y cuando no se exceda en su cómputo global el límite de tiempo permitido y respondan a actividades formativas diferentes.
- El tiempo de trabajo debe ser compatible con el formativo, no pudiendo superar el 65 % durante el primer año y el 85 % el segundo año de la jornada máxima.
- No se podrán realizar horas extraordinarias ni complementarias. Tampoco trabajos nocturnos ni a turnos, a excepción de que, por la naturaleza de la actividad, el trabajo no pueda realizarse de otra manera.
- No existe el periodo de prueba.
- El contrato deberá incorporar como anexo el convenio de colaboración suscrito entre el centro o entidad formativa en la que el o la estudiante desarrolle su formación y la empresa. El convenio de colaboración contemplará los criterios para establecer la jornada y horario, el plan formativo individual y los compromisos de contratación ordinaria por parte de la empresa una vez concluya el contrato de formación en alternancia.
- La retribución no podrá ser inferior al 60 % el primer año ni al 75 % el segundo año, respecto del salario establecido por convenio para las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- La persona trabajadora contará con la tutela de una persona designada por el centro de formación y otra designada por la empresa que deberá contar con la experiencia o formación adecuada.

Importante:

La Ley Orgánica 3/2022 de Ordenación e Integración de la FP establece que en la modalidad de FP intensiva (muy similar a la anteriormente denominada como FP dual) debe regir un contrato de formación entre aprendiz y empresa. Aunque en la LO no aparece literalmente qué contrato debería ser, se entiende que es el contrato formativo en alternancia al ser el dirigido a personas que realicen tareas laborales relacionadas con su formación y aún no tengan la titulación o acreditación para desempeñarlas.

2. El contrato formativo **para la obtención de la práctica profesional** adecuada al nivel de estudios que el trabajador/a haya obtenido.

Características esenciales:

- El trabajador/a deberá tener un título de formación profesional, universitario, certificado de profesionalidad o equivalente a enseñanzas artísticas o deportivas habilitantes para el ejercicio profesional.
- El contrato podrá realizarse dentro de los tres años siguientes a la consecución del título o de los cinco años en caso de discapacidad.
- No será posible este contrato cuando la persona ya haya desempeñado con anterioridad la misma actividad por tiempo superior a seis meses, en la misma empresa o empresas del grupo.
- La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder a un año. No se podrá exceder de este tiempo para el mismo puesto de trabajo, aunque el trabajador/a posea titulaciones diferentes.
- El periodo de prueba será de máximo un mes.
- La empresa establecerá un/a tutor/a para el seguimiento del plan formativo individual, obteniendo el trabajador/a un certificado de la práctica al finalizar.
- No se podrán realizar horas extraordinarias.
- La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada por convenio para estos contratos o, si no se especifica, La retribución no podrá ser inferior al 60 % el primer año ni al 75 % el segundo año respecto del salario establecido por convenio para las funciones desempeñadas, ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Ejemplo:

Laura comienza a trabajar como peluquera tras terminar sus estudios de la ESO con un contrato formativo en alternancia. El contrato es a jornada completa por un año. El 60 % de la jornada la dedica a las actividades retribuidas de la peluquería y el tiempo restante lo dedica a estudiar para obtener el título de Técnica en Peluquería y Cosmética Capilar.

- **No podrá contratarse por ETT** en los siguientes supuestos:
 - En trabajos extremadamente peligrosos.
 - Para sustituir a trabajadores/as en huelga.
 - Para ceder trabajadores/as a otra ETT.
 - Para suplir puestos que han sido amortizados por despido improcedente en los doce meses anteriores.

4.8. Modificaciones del contrato de trabajo

A lo largo de la relación laboral, nuestro contrato de trabajo puede verse modificado por diferentes causas, ya que las circunstancias tanto de la empresa como de los trabajadores/as pueden variar. Existen varios tipos de modificaciones del contrato de trabajo que pueden producirse, las cuales están estipuladas en el Estatuto de los Trabajadores (ET) en su capítulo III y que desarrollamos a continuación. Son las modificaciones por **movilidad funcional**, por **movilidad geográfica** y las **modificaciones sustanciales**.

En caso de que el trabajador/a no se adapte a sus nuevas funciones o le falten competencias para llevarlas a cabo, ello **no será causa de despido objetivo**. Esta medida se establece para impedir que las empresas utilicen la movilidad funcional como herramienta para justificar despidos.



Figura 10. Cambios.

4.8.1. Modificaciones por movilidad funcional. Artículo 39 ET

Al hablar de movilidad funcional nos estamos refiriendo al cambio de funciones de un trabajador/a tanto porque asume funciones de manera ascendente (puesto superior al que tiene) como descendente (puesto inferior al que tiene). La movilidad funcional **debe estar justificada por** razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y el tiempo que se produzcan será el imprescindible. La empresa debe **comunicar** a los trabajadores/as esta movilidad funcional junto a las razones que llevan a ella.

En el caso de ser **descendente**, el trabajador/a tiene derecho a que le respeten el salario, no viéndose modificado.

En el caso de ser **ascendente**, la movilidad funcional se llevaría a cabo de la siguiente manera:

- El trabajador/a tiene derecho a recibir el salario correspondiente a las nuevas funciones desde el primer día.
- Si la asunción de estas nuevas funciones tiene una duración de más de seis meses durante un año o de más de ocho meses durante dos años, el trabajador/a podrá solicitar un ascenso. En caso de que la empresa se lo denegara, el trabajador/a podrá solicitarlo ante las autoridades laborales con un informe de los representantes de los trabajadores/as.



Figura 11. Movilidad ascendente.

4.8.2. Modificaciones por movilidad geográfica. Artículo 40 ET

Cuando hablamos de cambios de movilidad geográfica nos referimos a aquellas situaciones en las que el trabajador/a debe cambiar su residencia habitual a otro centro de trabajo de la empresa por razones justificadas de carácter económico, técnico, organizativo o de producción. Actualmente, y a raíz de la pandemia, ha surgido una nueva causa: los medios tecnológicos. Es decir, **si un trabajador/a puede realizar las funciones habituales de su puesto de trabajo con medios tecnológicos (teletrabajo) desde cualquier punto geográfico, no estaría justificada la movilidad geográfica**. Una sentencia reciente del Tribunal Superior de Justicia de Galicia así lo establece.



Viaja

[Sentencia TSJG. Teletrabajo y movilidad geográfica.](#)

A continuación, vamos a profundizar en **más aspectos relevantes** de la movilidad geográfica:

- La empresa deberá comunicarle al trabajador/a afectado y a sus representantes el traslado con una antelación mínima de treinta días. **El trabajador/a tiene varias opciones:**

1. Aceptar el traslado

La empresa debe hacerse cargo de los gastos tanto del trabajador/a como de los familiares que tenga a su cargo.

2. Extinguir el contrato

No aceptar el traslado y extinguir el contrato: en este caso, el trabajador/a tendrá derecho a indemnización de veinte días por año trabajado.

3. Recurrir la decisión de traslado

Aceptar el traslado, pero recurrir la decisión ante las autoridades laborales por no estar de acuerdo, quienes decidirán si el traslado fue justificado o injustificado. En caso de que se declarase injustificado, el trabajador/a tendría derecho a volver a la localización geográfica anterior.

- La decisión de los traslados debe ir precedida de un periodo de consulta de quince días máximo entre empresa y representantes de los trabajadores/as. Si no se llega a un acuerdo entre ambas partes, se podrá iniciar un procedimiento de conflicto colectivo, el cual estudiamos en la Unidad didáctica 3.
- Si el cónyuge del trabajador/a trasladado también trabaja en la misma empresa, tendrá derecho a optar por un puesto de trabajo disponible en la nueva localización geográfica.
- Tendrán preferencia ante un traslado geográfico:
 - Víctimas de violencia de género.
 - Víctimas de terrorismo.
 - Trabajadores/as con discapacidad que, por razones médicas, tengan que residir en otro centro de trabajo.
- Durante los seis primeros meses del traslado, la empresa tiene la obligación de mantener en reserva el puesto de trabajo en origen al trabajador/a.

Existe una variante de la movilidad geográfica, **los desplazamientos**. En este caso, se trata de desplazamientos **temporales** justificados.

Comunicación

La empresa deberá comunicar con un mínimo de cinco días para desplazamientos superiores a tres meses.

Gastos

Además del salario, la empresa deberá asumir los gastos de viajes y dietas.

Permisos

El trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días (sin contar el tiempo de viaje) cada tres meses para ir a su lugar de origen, asumiendo la empresa los gastos del viaje.

Duración

Los desplazamientos que sean mayores a doce meses en tres años pasarán a considerarse traslados.

4.8.3. Modificaciones sustanciales. Artículo 41 ET

Puede ser que la empresa decida hacer modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo. Es decir, modificaciones de lo siguiente:

- **Jornada de trabajo.**
- **Horario y distribución del tiempo de trabajo.**
- **Trabajo a turnos.**
- **Remuneración salarial.**
- **Sistema de trabajo y rendimiento.**
- **Movilidad funcional extraordinaria:** cambio definitivo de puesto de trabajo fuera del grupo profesional, tanto ascendente como descendente.

Las modificaciones sustanciales pueden ser **individuales o colectivas**, dependiendo del número de trabajadores/as al que afectan:

Individuales

- La empresa deberá notificarlo al trabajador/a y representantes de los trabajadores/as con quince días de antelación.
- Si el trabajador/a no está de acuerdo, puede recurrir ante las autoridades legales o extinguir el contrato con derecho a una indemnización de veinte días por año trabajado, **excepto** si la modificación es por sistema de trabajo y rendimiento.

Colectivas

- Se consideran de carácter colectivo las modificaciones que, en un período de 90 días, afecte al menos a:
 - Diez trabajadores/as en las empresas de menos de 100 trabajadores/as.
 - El 10 % de los trabajadores/as de las empresas entre 100 y 300 trabajadores/as.
 - Treinta trabajadores/as en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores/as.
- La empresa debe comenzar un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores/as que no puede ser superior a quince días.

- Si los trabajadores/as no están de acuerdo con la resolución de la negociación, pueden iniciar un procedimiento de conflicto colectivo o extinguir de manera individual el contrato, con derecho a una indemnización de veinte días por año trabajado, **excepto** si la modificación es por sistema de trabajo y rendimiento.

4.9. Suspensión del contrato de trabajo

La suspensión del contrato de trabajo es la interrupción de la actividad laboral de manera temporal por alguna de las causas contempladas en el Estatuto de los Trabajadores. En concreto, la suspensión viene regulada en los artículos 45, 46, 47 y 48.

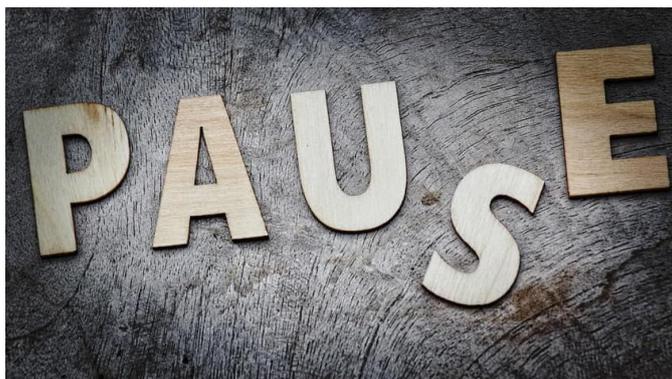


Figura 12. Interrupción temporal del trabajo.

La suspensión del contrato de trabajo implica que tanto el trabajador/a deja de tener la obligación de trabajar como que el empresario deja de tener la obligación de abonar el salario correspondiente. Ello no quiere decir que el trabajador/a no perciba nada económicamente, pero no será por parte del empresario, sino de las Administraciones públicas, siempre y cuando se cumplan los requisitos necesarios.

4.9.1. Causas de suspensión del contrato y sus efectos laborales

A continuación, vamos a estudiar cada una de las causas de la suspensión y los efectos laborales que ello conlleva.

Por mutuo acuerdo de las partes implicadas

El trabajador/a tendrá derecho a la reincorporación a su puesto según lo que hayan pactado ambas partes, empresa y trabajador/a.

Por causas señaladas en el contrato

Al igual que por mutuo acuerdo, el trabajador/a tendrá derecho a la reincorporación a su puesto según lo que hayan pactado ambas partes, empresa y trabajador/a.

Razones disciplinarias

Por razones disciplinarias, se podrá suspender de empleo y sueldo a un trabajador/a durante el tiempo que se establezca en el convenio.

Por ejercer el derecho a huelga

La suspensión se produce hasta que el trabajador/a termine la huelga, y durante este tiempo no percibirá salario ni prestaciones por desempleo.

Por cierre legal de la empresa

Si se produce el cierre patronal por causas legales y justificadas, se pasará a la suspensión de los contratos de los trabajadores/as, y dejarán de percibir su salario.

Por acreditación de víctima de violencia de género

Si una persona es víctima de violencia de género (acreditado) puede suspenderse el contrato durante seis meses, que pueden prorrogarse por periodos de tres meses hasta máximo dieciocho meses (con requerimiento judicial).

Por incapacidad temporal del trabajador/a



Por **incapacidad temporal** entendemos aquella situación puntual en la que el trabajador/a está imposibilitado/a para realizar su trabajo y necesita asistencia médica. Puede estar causada tanto por una enfermedad común o profesional como por un accidente laboral o no laboral.

De manera habitual, dura hasta que el trabajador/a recibe el alta porque ya está curado/a. No obstante, en caso de ser una incapacidad permanente con vistas a revisión por mejoría y, por tanto, una probable reincorporación a su puesto de trabajo, la reserva del puesto será de dos años. La retribución del trabajador/a será por parte de la Seguridad Social.

4.9.2. Causas de suspensión del contrato y sus efectos laborales por nacimiento o cuidado de un menor, riesgo de embarazo y lactancia

Siguiendo con las causas de suspensión y sus efectos laborales, vamos a ver ahora las causas por nacimiento y cuidado de un menor, así como por riesgo en el embarazo y periodo de lactancia:

1. Nacimiento y cuidado de un menor

Tanto para la madre biológica como para el otro progenitor:

- La suspensión de la actividad laboral será de **dieciséis semanas, de las cuales las seis primeras serán obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa**. La madre biológica podrá adelantar este periodo hasta cuatro semanas como máximo antes del parto.
- **Las diez semanas restantes son voluntarias**. En caso de decidir disfrutarlas, se podrá hacer de manera ininterrumpida tras el periodo obligatorio o disfrutarlas de manera semanal (tanto a jornada completa como parcial) hasta que el menor tenga doce meses, siempre previo acuerdo con la empresa.
- **Se sumarán dos semanas** en caso de nacimiento de otro hijo distinto del primero.
- El trabajador/a debe avisar con **quince días de antelación** del ejercicio de estos derechos.
- En el caso de que los dos progenitores trabajen en la misma empresa, esta podrá justificar debidamente, por razones objetivas y por escrito, que ambos no ejerzan este derecho de manera simultánea.
- La suspensión **no se verá reducida** en caso de fallecimiento del menor en el parto.
- En caso de **muerte de la madre biológica** como consecuencia del parto, el otro progenitor podrá disfrutar el permiso de esta.
- En caso de **parto prematuro u hospitalización** del menor tras el parto durante más de siete días, la suspensión por nacimiento se ampliará tantos días como dure la hospitalización (máximo trece semanas).

La retribución al trabajador/a será por parte de la Seguridad Social.

2. Riesgo durante el embarazo y por lactancia natural de un menor de nueve meses

En este caso, la suspensión de la actividad laboral será hasta el momento del parto o hasta los nueve meses de edad del menor. En todo caso, la trabajadora podrá reincorporarse cuando esté en condiciones para ello. Estará retribuida por la Seguridad Social.



Figura 13. Nacimiento.

4.9.3. Causas de suspensión del contrato y sus efectos laborales por adopción o acogimiento, privación de libertad o ERTE

En este apartado vamos a desarrollar las causas por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, entre otras más:

1. Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

Para ambos progenitores:

- La suspensión de la actividad laboral será de **dieciséis semanas, de las cuales las seis primeras serán obligatorias**, ininterrumpidas y a jornada completa. Comienzan a partir de la resolución judicial que haga efectiva la adopción, guarda o acogimiento.
- **Las diez semanas restantes son voluntarias**. En caso de decidir disfrutarlas, se podrá hacer de manera ininterrumpida tras el periodo obligatorio o disfrutarlas de manera semanal (tanto a jornada completa como parcial) dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial, siempre previo acuerdo con la empresa.
- **Se sumarán dos semanas** en caso de nacimiento o adopción de otro hijo distinto del primero.
- El trabajador/a debe avisar con **quince días de antelación** del ejercicio de estos derechos.
- En el caso de que los dos progenitores trabajen en la misma empresa, esta podrá justificar debidamente por razones objetivas y por escrito que ambos no ejerzan este derecho de manera simultánea.

La retribución al trabajador/a será por parte de la Seguridad Social.



Figura 14. Adopción.

2. Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria

En caso de que un trabajador/a se encuentre en situación de privación de libertad a la espera de sentencia, se podrá suspender el contrato hasta que llegue la sentencia.

3. Por expediente de regulación temporal de empleo

En caso de que, por causas justificadas (fuerza mayor, económicas, técnicas, organizativas o de producción), la empresa entre en un **proceso de ERTE**, el contrato puede suspenderse o reducirse la jornada hasta que la causa o causas que originaron el expediente de regulación temporal de empleo terminen. Durante el tiempo que dure la suspensión, el trabajador/a podrá percibir la prestación por desempleo, que será como se indica a continuación:

- Primeros 180 días: el 70 % de la base reguladora del salario.
- A partir del día 181: el 50 % de la base reguladora del salario.

El **mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo** viene regulado por el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores; es un mecanismo que permite a las empresas solicitar la reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo, el cual se activará en dos supuestos: por coyunturas macroeconómicas generales (**modalidad cíclica**) o por cambios permanentes en un sector determinado (**modalidad sectorial**).

La nueva disposición adicional vigesimoquinta del Estatuto de los Trabajadores introducida por las últimas modificaciones para la reforma laboral (2021) incluye la realización de **acciones formativas para los trabajadores/as durante el ERTE**, incluso formación sin relación con la actividad de la empresa.

4.9.4. La excedencia

Cuando hablamos de excedencia nos referimos a causas de suspensión del contrato que se producen por iniciativa del propio trabajador/a. El trabajador/a no tendrá la obligación de trabajar ni la empresa de pagar el salario, ni tampoco es una situación legal de desempleo, por lo que el trabajador/a no tendrá derecho a prestaciones por esta causa. Pueden ser voluntarias o forzosas.

Las excedencias de **carácter forzoso** se producen cuando el trabajador/a ejerce un **cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior**. En estos casos, la suspensión terminará cuando cesen en el cargo. Tras el cese, el trabajador/a tiene treinta días para solicitar el reingreso a su puesto.



Play

[Cómo solicitar una excedencia en el trabajo.](#)



Figura 15. Tiempo de excedencia.

En cuanto a las excedencias de **carácter voluntario**:

Por motivos personales

Cualquier trabajador/a que lleve en la empresa al menos un año, puede solicitarla sin obligación de justificar los motivos. Puede ser, por ejemplo, para estudiar, trabajar en otro sitio sin realizar competencia desleal o para crear una empresa.

- Puede estar comprendida entre cuatro meses y cinco años.
- La empresa no tiene la obligación de guardar el puesto de trabajo, aunque sí hay preferencia si existe el mismo puesto o similar.
- El tiempo de suspensión del contrato no cuenta como antigüedad.

Por cuidado de hijos



Sabías que:

Se considera **familia numerosa general** las familias con tres hijos y **familia numerosa especial** las familias con cinco o más hijos, o aquellas familias de cuatro hijos donde, al menos, tres de ellos hayan sido por nacimiento, adopción o acogimiento múltiple.

Se trata de una suspensión por dedicación al cuidado de los hijos. Podrán solicitarla tanto el padre como la madre por hijos naturales, en adopción o acogida.

- Podrá ser de máximo tres años.
- El tiempo de suspensión sí que contará como antigüedad.
- Durante la suspensión, el trabajador/a tiene derecho a asistir a los cursos de formación de la empresa.
- La empresa debe reservar el mismo puesto de trabajo durante un año. Tras ese tiempo, la reserva pasará a un puesto similar.

- En caso de que el trabajador/a sea de familia numerosa, el tiempo de reserva del puesto de trabajo se amplía:
 - Familia numerosa general: quince meses.
 - Familia numerosa especial: dieciocho meses.

Por cuidado de familiares

También puede pedirse una excedencia para el cuidado del cónyuge o de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (familia del cónyuge) y que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad se encuentran en situación de dependencia y no realizan ninguna actividad retribuida.

- Será máximo de dos años.
- El tiempo de suspensión sí que contará como antigüedad.
- Durante la suspensión, el trabajador/a tiene derecho a asistir a los cursos de formación de la empresa.
- La empresa debe reservar el mismo puesto de trabajo durante un año. Tras ese tiempo, la reserva pasará a un puesto similar.
- En caso de que el trabajador/a sea de familia numerosa, el tiempo de reserva del puesto de trabajo se amplía:
 - Familia numerosa general: quince meses.
 - Familia numerosa especial: dieciocho meses.

4.10. La extinción del contrato de trabajo

Al igual que vimos con la suspensión, en una relación laboral pueden ocurrir muchas circunstancias que desemboquen en la finalización de la relación laboral, es lo que llamamos extinción del contrato de trabajo. La extinción del contrato de trabajo puede producirse por diferentes causas que veremos a continuación, con los efectos que cada una de ellas conlleva. Se regula en el Estatuto de los Trabajadores a través de las disposiciones comprendidas entre los artículos 49 y 56.

Basándonos en el Estatuto de los Trabajadores y siguiendo la guía de González y Pérez (2019), vamos a profundizar en las causas y efectos de la extinción del contrato laboral.

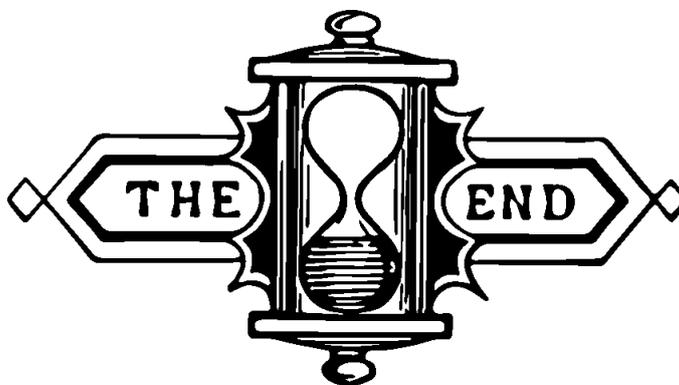


Figura 16. Fin de la relación laboral.

4.10.1. Extinción por acuerdo entre trabajador/a y empresa



Nota

La indemnización no se aplica para los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución cuando finalizan en el periodo previsto en el contrato.

En cualquier momento de la relación laboral, tanto trabajador/a como empresario pueden llegar a un acuerdo para finalizar la relación laboral que los une. Vamos a verlo de manera detallada:

Mutuo acuerdo entre empresario y trabajador/a

Por mutuo acuerdo entre empresario y trabajador/a, se decide finalizar la relación laboral. El trabajador/a no tiene derecho a indemnización ni a cobrar prestación por desempleo.

Causas explicitadas en el contrato

Existe la opción de incluir en el contrato causas por las que la relación laboral puede finalizar. En este caso, y si se dan esas causas, la relación laboral puede finalizar sin derecho a indemnización para el trabajador/a, aunque sí que podrá percibir prestación por desempleo.

Finalización del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción

La finalización de contrato se dará en los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción (tienen una fecha aproximada de finalización). El trabajador/a tiene derecho a una indemnización de doce días de salario por año trabajado y tiene derecho a la prestación por desempleo.

4.10.2. Extinción por voluntad del trabajador/a

El trabajador/a puede, por voluntad propia, finalizar su relación laboral con la empresa, produciéndose alguna de las siguientes situaciones:

Dimisión

El trabajador/a puede decidir no continuar con la relación laboral sin necesidad de dar ninguna explicación, es lo que comúnmente llamamos **baja voluntaria**. Sí que debe dar un preaviso a la empresa del tiempo que establezca el convenio. El trabajador/a no tendrá derecho a indemnización ni al cobro de la prestación por desempleo.

Abandono

Puede suceder el mismo supuesto que en la dimisión, pero sin que el trabajador/a realice el preaviso correspondiente. En este caso, la empresa podrá pedirle al trabajador/a alguna indemnización por daños y perjuicios. El trabajador/a tampoco tendrá derecho a indemnización ni a prestación por desempleo.

Grave incumplimiento del empresario

El trabajador/a podrá pedir la extinción del contrato de trabajo cuando el empresario realice un grave incumplimiento de las condiciones del contrato de trabajo. Estas son las siguientes:

- Modificaciones sustanciales del contrato de trabajo que atenten **contra la dignidad del trabajador/a** o supongan un perjuicio para su carrera profesional.
- **Falta de pago del salario** (al menos tres meses) y retraso continuado (al menos tres meses seguidos). Es importante saber que, si nos vamos del puesto de trabajo porque no nos pagan el salario, podrá considerarse como abandono y no tendremos derecho ni a indemnización ni a prestación por desempleo.
- Cualquier **comportamiento que vaya contra la dignidad del trabajador/a**. Por ejemplo, amenazas, acoso, maltrato.



Nota

Si un trabajador/a quiere denunciar judicialmente el impago de salarios, existe un plazo de un año para hacerlo. Es decir, a partir del día en que la empresa debería haber efectuado el pago del salario, tenemos un año para hacer la reclamación.

El trabajador/a tendrá derecho a 33 días de salario por año trabajado como indemnización, siempre y cuando un juez autorice la extinción del contrato solicitado por el trabajador/a por esta causa.

Víctima de violencia de género

La persona víctima de violencia de género podrá solicitar la extinción del contrato sin derecho a indemnización, aunque sí que tendrá derecho a la prestación por desempleo.



Figura 17. Extinción por voluntad del trabajador/a.

4.10.3. Extinción por causas ajenas al trabajador/a y a la empresa

Existen una serie de causas sobrevenidas que son ajenas a la voluntad tanto de la empresa como del trabajador/a, y que desembocan en la extinción del contrato.

Para comprender la información de este apartado, primero tenemos que definir los conceptos relativos a la **incapacidad permanente**. Esta se refiere a la situación en la que se encuentra una persona que, después de haber recibido el tratamiento adecuado y tener el alta médica, presenta una serie de secuelas que le limitan de manera parcial o total para la actividad laboral. Existen varios grados de incapacidad permanente:

INCAPACIDAD PERMANENTE			
PARCIAL	TOTAL	ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
El trabajador/a puede realizar las funciones esenciales de su puesto de trabajo, aunque con una reducción de su rendimiento al menos del 33 %.	El trabajador/a no puede realizar las funciones esenciales de su puesto de trabajo, pero sí las de otros puestos distintos.	El trabajador/a no puede realizar ninguna profesión u oficio.	El trabajador/a no puede realizar ninguna actividad laboral y es dependiente en las tareas esenciales de la vida como vestirse o comer.

Tabla 1. Tipos de incapacidad permanente. Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023 (adaptación).



Figura 18. Imprevisto.

Ahora sí, vamos a ver las causas de extinción del contrato por causas ajenas a trabajador/a y empresa:

Incapacidad del trabajador/a

En el caso de **incapacidad absoluta o gran invalidez**, la extinción del contrato es automática y el trabajador/a no cobra prestación por desempleo porque pasa directamente a cobrar la pensión por invalidez de la Seguridad Social.

En el caso de **incapacidad total**, existen dos opciones: o la reubicación en otro puesto diferente dentro de la empresa o la extinción del contrato. En esta segunda opción, el trabajador/a puede elegir entre cobrar la prestación por desempleo y después la pensión de invalidez o, directamente, cobrar la pensión de invalidez.

Muerte del trabajador/a

En caso de muerte del trabajador/a, los salarios y liquidaciones pendientes por cobrar, serán pagados a los herederos del trabajador/a.

Jubilación del trabajador/a



Sabías que:

Aunque un trabajador/a alcance la edad legal de jubilación, no es obligatorio que se jubile, si quiere puede seguir trabajando.

Cuando el trabajador/a alcanza la edad de jubilación, deberá solicitarla, se extinguirá el contrato y pasará a cobrar la pensión de jubilación.

Muerte, incapacidad o jubilación del empresario

En caso de muerte, incapacidad o jubilación del empresario, se extinguirá el contrato del trabajador/a, y este tendrá derecho a una indemnización de treinta días de salario y cobro de la prestación por desempleo.

Fuerza mayor

Las causas de fuerza mayor son acontecimientos imprevisibles, como desastres naturales que desembocan en la extinción de los contratos de trabajo, y ello debe ser confirmado por la autoridad laboral competente. Los trabajadores/as tendrán derecho al cobro de la prestación por desempleo y a una indemnización de veinte días de salario por año trabajado prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

4.10.4. Extinción por voluntad del empresario

La empresa, de manera unilateral, puede optar por extinguir el contrato de un trabajador/a. Las causas pueden ser diferentes, derivando en tres tipos de despido: **disciplinario, objetivo y colectivo**. A continuación, vamos a estudiar los tres.



Figura 19. Despido disciplinario.

Despido disciplinario

Las **causas** que pueden conllevar un despido disciplinario vienen reguladas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores:

- Faltas de asistencia o puntualidad repetidas e injustificadas.
- Indisciplina y desobediencia.
- Faltas de respeto verbales o físicas hacia el empresario, los compañeros y sus familiares.
- El abuso de confianza.
- El descenso continuado de la productividad en las tareas habituales.
- Embriaguez usual o toxicomanía.

- El acoso por razones de raza, religión o convicciones, edad, orientación sexual, discapacidad y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

La **forma** en que debe realizarse el despido disciplinario es **siempre por escrito**, donde se reflejen las **causas y la fecha** desde la que el trabajador/a está despedido. En caso de que el trabajador/a se encuentre afiliado a un sindicato, el empresario deberá informar a los delegados sindicales, si los hay.



Nota

Si el trabajador/a es **delegado sindical o de personal**, deberá haber una audiencia previa para escuchar al interesado y a los representantes de los trabajadores/as.

En caso de desacuerdo, el trabajador/a puede iniciar un intento de acuerdo a través del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (**SMAC**). En caso de que no se consiga ningún acuerdo, comenzará la vía judicial que determinará el resultado:

1. **Despido procedente**: la justicia le da la razón al empresario. El trabajador/a no cobrará indemnización, aunque sí que tendrá derecho a la prestación por desempleo.
2. **Despido improcedente**: la justicia no considera que las causas alegadas por el empresario se hayan demostrado. El empresario puede readmitir al trabajador/a o indemnizarle con 33 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.
3. **Despido nulo**: la justicia podrá declarar nulo el despido por vulnerar algún derecho fundamental del trabajador/a, o si el despido afecta a trabajadores/as con el contrato de trabajo suspendido o con excedencia, trabajadoras embarazadas, víctimas de violencia de género, o trabajadoras/es tras una suspensión por maternidad, adopción o acogimiento si el menor no ha cumplido los nueve meses. Determinado como nulo por las autoridades competentes, el empresario deberá readmitir al trabajador/a.

Despido objetivo

En este apartado vamos a tratar el despido objetivo. Las causas objetivas para justificar el despido de un trabajador/a obedecen a circunstancias que impiden la continuidad del trabajador/a, pero estas causas son ajenas a la voluntad del trabajador/a. Las causas del despido objetivo vienen recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Incompetencia del trabajador/a

Cuando existe falta de competencia del trabajador/a para llevar a cabo las funciones de su puesto, tras el periodo de prueba.

No adaptación a los cambios técnicos del puesto

Cuando se producen modificaciones técnicas en el puesto, el empresario deberá proveer al trabajador/a de la formación necesaria para su adaptación, en tiempo efectivo de trabajo, debiendo esperar mínimo dos meses tras finalizar la formación para optar por el despido.

Causas económicas, organizativas, técnicas o de producción (cuando el número de afectados no llega para ser despido colectivo)

- **Económicas:** cuando los resultados son negativos durante tres trimestres consecutivos, comparándolos con el año anterior.
- **Organizativas:** cambios en los métodos de trabajo y la producción.
- **Técnicas:** cambios en los medios e instrumentos de producción.
- **Producción:** cambios en los productos o servicios que se ofrecen al mercado.

Por falta de presupuesto

Cuando una empresa depende de proyectos con Administraciones públicas u organizaciones sin ánimo de lucro que carecen de bolsa presupuestaria estable.

La **forma** en que debe realizarse el despido es **siempre por escrito con quince días de antelación**, donde se reflejen las **causas y la fecha** desde la que el trabajador/a está despedido. Junto a esta carta de despido, se **indemniza al trabajador/a con veinte días de salario por año trabajado**, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Debe concederse al trabajador/a **seis horas a la semana** para que los dedique a la búsqueda de otro empleo.



Llega más lejos

[Noticia sobre despido objetivo.](#)

Si el trabajador/a no está de acuerdo: comienza un intento de acuerdo a través del **SMAC** (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación). En caso de que no se consiga ningún acuerdo, comenzará la vía judicial que determinará el resultado:

1. **Despido procedente:** la justicia le da la razón al empresario. El trabajador/a mantiene la indemnización y el derecho al cobro de la prestación por desempleo.
2. **Despido improcedente:** la justicia no considera que las causas alegadas por el empresario se hayan demostrado. El empresario puede readmitir al trabajador/a (el trabajador/a deberá devolver la indemnización) o indemnizarle con 33 días de salario por año trabajado (descontar los veinte días con los que le indemnizó al darle la carta de despido).

3. **Despido nulo:** la justicia podrá declarar nulo el despido por vulnerar algún derecho fundamental del trabajador/a, o si el despido afecta a trabajadores/as con el contrato de trabajo suspendido o con excedencia, trabajadoras embarazadas, víctimas de violencia de género, o trabajadoras tras una suspensión por maternidad, adopción o acogimiento si el menor no ha cumplido los nueve meses. Determinado como nulo por las autoridades competentes, el empresario deberá readmitir al trabajador/a y este deberá **devolver la indemnización**.

Despido colectivo

A continuación, vamos a profundizar en el despido colectivo. Se trata de un despido en el que se ven afectados un grupo de trabajadores/as por las causas económicas, organizativas, técnicas o de producción que hemos visto en el despido objetivo. Para que se considere colectivo, debe cumplir unos rangos determinados que vamos a ver a continuación.



Viaja

[ERE en Abertis.](#)

Para considerarse despido colectivo, debe afectar a los trabajadores/as que establece el **artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores**:

- Empresas de hasta 99 trabajadores/as: diez trabajadores/as.
- Empresas de entre 100-299 trabajadores/as: 10 % de los trabajadores/as.
- Empresas con 300 o más trabajadores/as: treinta trabajadores/as.
- La totalidad de la empresa, siempre y cuando afecte a más de cinco trabajadores/as.
- En los centros de trabajo que se den estas mismas circunstancias, siempre y cuando el centro de trabajo tenga más de veinte trabajadores/as.

El despido colectivo debe seguir el siguiente **procedimiento**:

1. Escrito de la empresa dirigido a los representantes de los trabajadores/as y a la autoridad laboral indicando lo siguiente:

- Causas del despido, número, grupo profesional y criterios tomados para elegir a los trabajadores/as afectados.
- Fecha prevista de los despidos.
- Supone el inicio del periodo de consultas.

2. Inicio de periodo de consultas entre empresa y trabajadores/as

Su duración será de máximo treinta días naturales, o de quince días en empresas de menos de cincuenta trabajadores/as. El objetivo de esta consulta es paliar en la medida de lo posible las consecuencias del ERE (expediente de regulación de empleo).

3. Preaviso

La empresa deberá dar un preaviso por escrito a los trabajadores/as afectados con un mínimo de treinta días de antelación al despido.

4. Resultado

La empresa comunicará a la autoridad laboral el resultado del periodo de consultas. Los trabajadores/as tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año trabajado, prorrateando los periodos mensuales menores a un año hasta un máximo de doce mensualidades.

5. Impugnación

Los trabajadores/as que no estén de acuerdo pueden recurrir por vía judicial. En caso de declararse nulo, la empresa deberá readmitir al trabajador/a, el cual deberá devolver la indemnización recibida por el despido.

4.10.5. Procedimiento de demanda del trabajador/a en caso de despido

En el supuesto de que el trabajador/a no esté de acuerdo con el despido, puede comenzar acciones judiciales contra la empresa. Para ello, existe el siguiente procedimiento:

- **Intento de conciliación previo:** antes de interponer demanda, es obligatorio realizar un intento de acuerdo. Esta solicitud de conciliación se presenta ante el SMAC (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación). En este acto se intentará llegar a un acuerdo entre el trabajador/a y el empresario con la ayuda de un árbitro del SMAC. Puede llegarse o no a un acuerdo, o quedar sin efecto por la no presentación de alguna de las dos partes.
- **Presentación de demanda por el trabajador/a:** tanto si no se llega a un acuerdo previo como si la empresa no se presenta al acto de conciliación, el trabajador/a puede interponer la demanda ante el juzgado de lo social.
- **Conciliación judicial:** antes del juicio, se intentará una nueva conciliación con el juez como árbitro. Si no es posible, se realizará el juicio oral.
- **Sentencia:** tras la celebración del juicio oral, el juez determinará si, finalmente, el despido es procedente, improcedente o nulo.

Resumen

En esta unidad hemos visto los aspectos fundamentales para comprender en qué consiste un contrato de trabajo. Sus características, su formalización, las modalidades más importantes, las modificaciones que pueden realizarse, cuáles son las causas de suspensión con sus efectos laborales y cuáles son las causas por las que puede extinguirse.

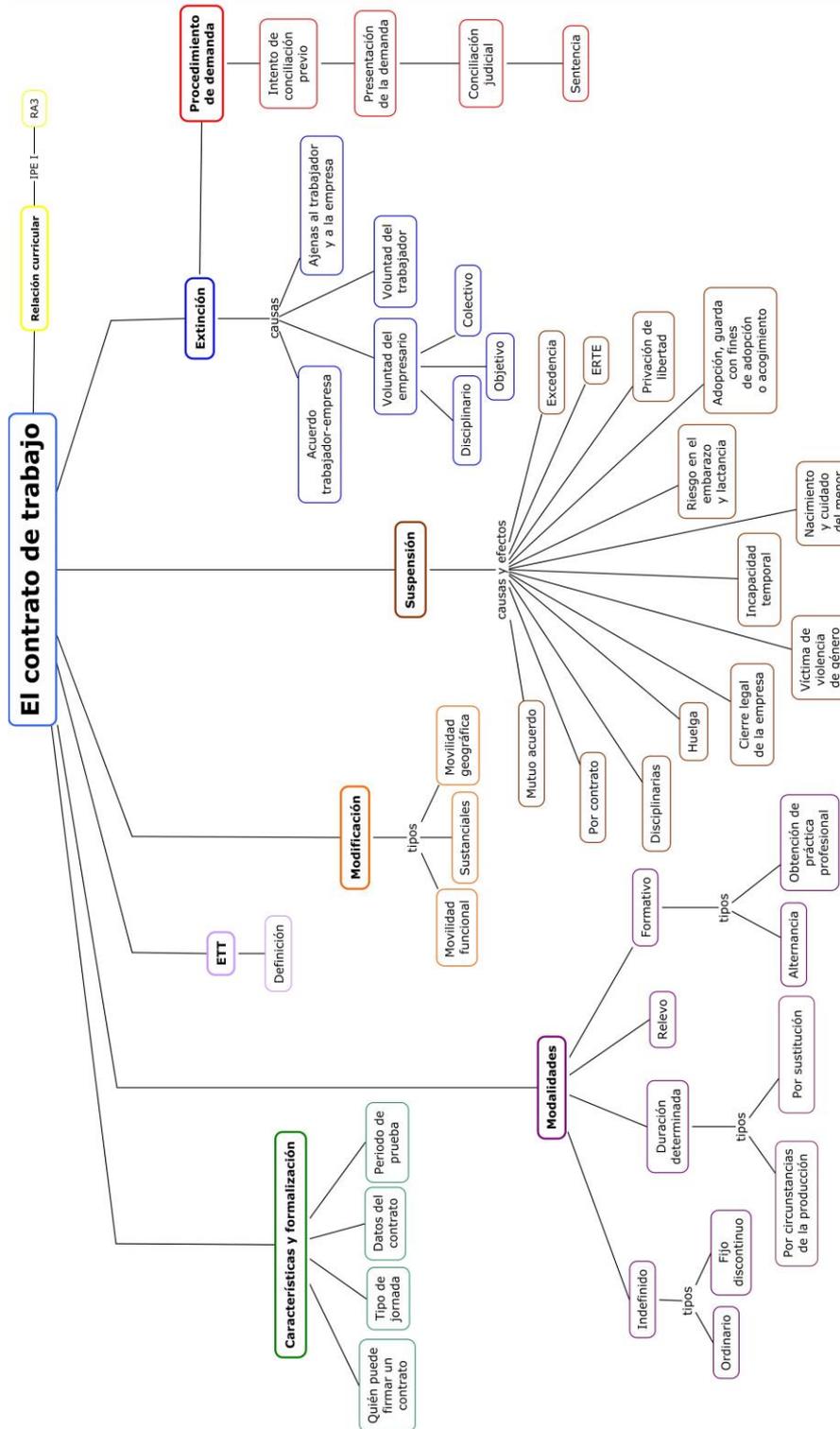


Figura 20. Contrato laboral.

Recordamos los aspectos claves de nuestra unidad:

- Un contrato laboral es el documento que establece la relación entre trabajador/a y empresa como un intercambio de trabajo por salario.
- Para su formalización, hay que tener en cuenta una serie de aspectos que son imprescindibles en su redacción.
- Las modalidades de contratos más importantes son el contrato indefinido, los contratos de duración determinada y los contratos formativos.
- Los contratos de trabajo pueden sufrir modificaciones por causas de movilidad funcional, geográfica y por modificaciones sustanciales.
- Los contratos pueden suspenderse de manera temporal por diferentes causas, con los efectos laborales que cada una conlleva.
- Los contratos pueden extinguirse por voluntad de la empresa, por voluntad del trabajador/a, por causas ajenas a ambos o por mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresa.
- En caso de que el trabajador/a quiera demandar a la empresa por despido, debe seguir un procedimiento establecido.

Mapa de contenidos



Recursos bibliográficos

Bibliografía básica

González, J. C. y Pérez, R. (2019). *Formación y orientación laboral*. Paraninfo.

Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm. 255.

Real decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de diciembre de 2018, núm. 296.

Real decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de diciembre de 2021, núm. 313.

Bibliografía complementaria

López, J. M. (2020). *La extinción voluntaria del contrato de trabajo a instancias del trabajador/a*. Dykinson.

Martínez, M. A. (2018). *La extinción del contrato por enfermedad/discapacidad del trabajador/a*. Bomarzo.

Pérez, L. (2020). *El despido colectivo y las medidas de suspensión y reducción temporal de jornada*. Aranzadi.

Otros recursos

Casanueva, I. (24 de septiembre de 2021). El empresario puede realizar un nuevo despido objetivo al readmitir al trabajador/a tras un despido improcedente, según el TS. *Confilegal*. [Edición digital]. <https://confilegal.com/20210924-el-empresario-puede-realizar-un-nuevo-despido-objetivo-al-readmitir-al-trabajador/a-tras-un-despido-improcedente-segun-el-ts/>

Esteban, P. (5 de agosto de 2021). Los traslados forzosos no están justificados cuando el puesto es teletrabajable. *Cinco días*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/08/02/legal/1627902006_944599.html

Europa Press. Economía-Finanzas. (20 de agosto de 2021). Abertis y los sindicatos firman el acuerdo final del ERE tras la aprobación de los trabajadores. *Europa Press*. <https://www.europapress.es/economia/noticia-abertis-sindicatos-firman-acuerdo-final-ere-aprobacion-trabajadores-20210820105248.html>

García, Y. (29 de junio de 2021). Los interinos con más de tres años de contrato pasarán a ser indefinidos no fijos tras la sentencia del Supremo. *Newtral*. <https://www.newtral.es/interinos-indefinidos-no-fijos-supremo/20210629/>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023). *Derechos y deberes en relación con la Seguridad Social. 29.7. Incapacidad permanente*. https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos_OCULTADOS/guia_14_29_7.htm

Startuperos Pro. (10 de octubre de 2019). *El «quid» de la excedencia voluntaria*. [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=NByIODuHx6g>