



3

Modificación, suspensión y extinción de las condiciones de trabajo

Durante el desarrollo de la relación laboral pueden producirse cambios que afectan a las condiciones en las que el trabajador presta sus servicios. Estas situaciones pueden implicar la modificación, suspensión o extinción de las condiciones de trabajo, y se encuentran reguladas por la legislación laboral con el objetivo de garantizar el equilibrio entre las necesidades organizativas de la empresa y la protección de los derechos del trabajador.

La normativa laboral, especialmente el Estatuto de los Trabajadores, establece los procedimientos y límites que deben respetarse cuando se producen estas situaciones. De este modo, se pretende evitar decisiones arbitrarias por parte del empresario y asegurar que cualquier cambio en las condiciones laborales se realice conforme a la ley.

Las tres grandes situaciones que pueden afectar a la relación laboral son:

- Modificación de las condiciones de trabajo, cuando se alteran determinados aspectos de la relación laboral sin que esta llegue a interrumpirse.
- Suspensión del contrato de trabajo, cuando la relación laboral se interrumpe temporalmente sin extinguirse.
- Extinción del contrato de trabajo, cuando la relación laboral finaliza de forma definitiva.

Estas situaciones pueden producirse por diferentes motivos, como necesidades organizativas de la empresa, causas económicas, cambios en la producción o circunstancias personales del trabajador.

La regulación de estos procesos pretende garantizar que las modificaciones en la relación laboral se realicen de forma justificada y respetando los derechos de las partes implicadas.

3.1 MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo se produce cuando el empresario introduce cambios importantes en aspectos esenciales de la relación laboral que afectan de forma significativa a las condiciones inicialmente pactadas con el trabajador.

Este tipo de modificaciones solo puede realizarse cuando existen **razones económicas, técnicas, organizativas o de producción** que justifiquen el cambio.

Entre las condiciones que pueden ser objeto de modificación sustancial se encuentran:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones del trabajador cuando exceden los límites de la movilidad funcional.

Procedimiento de modificación

Cuando la modificación afecta a un trabajador individual, el empresario debe comunicar la decisión al trabajador con la antelación establecida por la normativa.

Si la modificación afecta a un número significativo de trabajadores, se considera **modificación colectiva**, y debe abrirse un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.

Derechos del trabajador

Ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el trabajador puede:

- Aceptar la modificación.
- Impugnar la decisión ante la jurisdicción social.
- Rescindir el contrato de trabajo con derecho a indemnización cuando la modificación afecta a aspectos fundamentales.

La regulación de estas modificaciones pretende evitar cambios arbitrarios en las condiciones laborales y garantizar que los trabajadores puedan defender sus derechos.

La legislación laboral distingue entre **modificaciones sustanciales y no sustanciales** de las condiciones de trabajo.

Modificaciones sustanciales y no sustanciales

Tipo	Ejemplos breves
Sustanciales	Jornada; horario; salario; sistema de trabajo; funciones.
No sustanciales	Ajustes menores de tareas; pequeños cambios de horario; variaciones leves en la organización.

3.1.1 Movilidad funcional

La movilidad funcional se refiere al cambio en las funciones que realiza el trabajador dentro de la empresa. Este cambio puede implicar que el trabajador desempeñe tareas diferentes a las que realizaba inicialmente, siempre dentro de los límites establecidos por la normativa laboral.

La movilidad funcional permite a las empresas adaptar la organización del trabajo a las necesidades productivas, facilitando la asignación de tareas de acuerdo con la actividad empresarial.

Movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional

La movilidad funcional más habitual se produce dentro del mismo grupo profesional, es decir, cuando el trabajador pasa a realizar funciones diferentes pero equivalentes a las de su categoría profesional.

En este caso, el empresario puede realizar estos cambios en el ejercicio de su poder de dirección, siempre que el trabajador disponga de la formación y capacidad necesarias para desempeñar las nuevas funciones.

Movilidad funcional fuera del grupo profesional

En determinadas circunstancias, el trabajador puede realizar funciones correspondientes a un grupo profesional diferente.

Esto puede ocurrir en dos situaciones:

1. Funciones superiores

El trabajador realiza temporalmente funciones de una categoría superior a la que le corresponde. En este caso, el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración correspondiente a las funciones desempeñadas.

2. Funciones inferiores

El trabajador realiza funciones de categoría inferior. Esta situación solo puede producirse por razones organizativas o productivas justificadas y debe tener carácter temporal.

Límites de la movilidad funcional

La movilidad funcional debe respetar una serie de límites establecidos por la legislación laboral:

- Debe respetar la dignidad del trabajador.
- Debe realizarse dentro de los límites del grupo profesional, salvo situaciones excepcionales.
- Debe justificarse por razones organizativas o productivas cuando implique cambios fuera del grupo profesional.

La regulación de la movilidad funcional permite a las empresas adaptar su organización interna, al tiempo que protege los derechos de los trabajadores frente a cambios arbitrarios en sus funciones.

3.1.2 Movilidad geográfica

La movilidad geográfica se refiere al cambio del lugar de trabajo del trabajador cuando este implica la necesidad de trasladar su residencia habitual. Este tipo de modificación puede producirse cuando la empresa necesita reorganizar su actividad y requiere que el trabajador preste sus servicios en un centro de trabajo situado en una localidad distinta.

La movilidad geográfica está regulada por el Estatuto de los Trabajadores, que establece las condiciones y procedimientos que deben seguirse para garantizar los derechos del trabajador.

Existen dos formas principales de movilidad geográfica: traslado y desplazamiento.

Traslado

El traslado se produce cuando el cambio de centro de trabajo tiene carácter permanente o de larga duración y obliga al trabajador a cambiar su lugar de residencia.

Para que el traslado sea válido deben existir razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifiquen la decisión empresarial.

La empresa debe comunicar la decisión al trabajador con una antelación mínima establecida por la normativa laboral. El trabajador dispone de varias opciones:

- Aceptar el traslado.
- Rescindir el contrato de trabajo con derecho a indemnización.
- Impugnar la decisión ante la jurisdicción social si considera que no está justificada.

Desplazamiento

El desplazamiento consiste en el traslado temporal del trabajador a un centro de trabajo diferente durante un periodo limitado de tiempo.

En este caso, el trabajador mantiene su residencia habitual y la empresa debe compensar los gastos derivados del desplazamiento, como los gastos de viaje o alojamiento.

Derechos del trabajador en la movilidad geográfica

Cuando se produce un traslado o desplazamiento, el trabajador tiene derecho a:

- Recibir información previa sobre el cambio de centro de trabajo.
- Percibir compensaciones económicas por los gastos derivados del traslado o desplazamiento.
- Impugnar la decisión empresarial si considera que no está justificada.

La regulación de la movilidad geográfica busca equilibrar las necesidades organizativas de la empresa con la protección de los derechos del trabajador.

3.1.3 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo se produce cuando el empresario introduce cambios importantes en aspectos esenciales de la relación laboral que afectan de forma significativa a las condiciones inicialmente pactadas con el trabajador.

Este tipo de modificaciones solo puede realizarse cuando existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el cambio.

Entre las condiciones que pueden ser objeto de modificación sustancial se encuentran:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones del trabajador cuando exceden los límites de la movilidad funcional.

Procedimiento de modificación

Cuando la modificación afecta a un trabajador individual, el empresario debe comunicar la decisión al trabajador con la antelación establecida por la normativa.

Si la modificación afecta a un número significativo de trabajadores, se considera modificación colectiva, y debe abrirse un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.

Derechos del trabajador

Ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el trabajador puede:

- Aceptar la modificación.
- Impugnar la decisión ante la jurisdicción social.
- Rescindir el contrato de trabajo con derecho a indemnización cuando la modificación afecta a aspectos fundamentales.

La regulación de estas modificaciones pretende evitar cambios arbitrarios en las condiciones laborales y garantizar que los trabajadores puedan defender sus derechos.

3.2 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La suspensión del contrato de trabajo se produce cuando la relación laboral se interrumpe temporalmente sin que se extinga el contrato. Durante este periodo, el trabajador deja de prestar servicios y el empresario deja de pagar el salario, aunque el vínculo laboral entre ambas partes se mantiene.

La suspensión del contrato permite afrontar determinadas situaciones en las que resulta imposible o inconveniente continuar temporalmente con la actividad laboral.

Durante la suspensión del contrato:

- El trabajador no está obligado a trabajar.
- El empresario no está obligado a pagar el salario.
- Se mantiene la relación laboral entre ambas partes.

Una vez finalizada la causa que dio lugar a la suspensión, el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo.

Causas de suspensión del contrato

La legislación laboral establece diversas causas que pueden dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo. Entre las más frecuentes se encuentran:

- Incapacidad temporal del trabajador por enfermedad o accidente.
- Nacimiento y cuidado de menor.
- Riesgo durante el embarazo o la lactancia.
- Ejercicio de cargos públicos representativos.
- Excedencias.
- Suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.
- Fuerza mayor que impida temporalmente la actividad laboral.

Importancia de la suspensión del contrato

La suspensión del contrato permite mantener el vínculo laboral durante situaciones temporales que impiden el desarrollo normal de la actividad laboral.

De esta manera, se protege la estabilidad del empleo y se facilita la reincorporación del trabajador una vez desaparecen las causas que motivaron la suspensión.

3.2.1 Mutuo acuerdo de las partes

El mutuo acuerdo de las partes constituye una de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas en la legislación laboral. Se produce cuando tanto el trabajador como el empresario deciden, de forma consensuada, interrumpir temporalmente la relación laboral durante un periodo determinado.

Este acuerdo se basa en la voluntad de ambas partes y suele formalizarse por escrito para dejar constancia de las condiciones en las que se produce la suspensión. En el documento suelen especificarse aspectos como la duración de la suspensión, las condiciones de reincorporación y cualquier otro acuerdo relacionado con el periodo de interrupción de la actividad laboral.

Durante el tiempo que dura la suspensión por mutuo acuerdo:

- El trabajador no está obligado a prestar servicios.
- El empresario no está obligado a abonar el salario.
- La relación laboral permanece vigente.

Una vez finalizado el periodo acordado, el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en las condiciones previamente establecidas.

Este tipo de suspensión suele utilizarse en situaciones particulares en las que ambas partes consideran conveniente interrumpir temporalmente la relación laboral. Puede producirse, por ejemplo, cuando el trabajador necesita dedicar un periodo de tiempo a cuestiones personales, formación o proyectos profesionales temporales, y la empresa acepta dicha situación.

El mutuo acuerdo proporciona flexibilidad en la gestión de la relación laboral, ya que permite adaptar la continuidad del trabajo a circunstancias específicas de ambas partes.

3.2.2 Incapacidad temporal

La incapacidad temporal es una situación en la que el trabajador se encuentra imposibilitado para realizar su actividad laboral debido a una enfermedad o a un accidente. Durante este periodo, el contrato de trabajo queda suspendido hasta que el trabajador recupera su capacidad para trabajar.

La incapacidad temporal puede tener su origen en diferentes circunstancias, entre las que destacan:

- Enfermedad común.
- Accidente no laboral.
- Accidente de trabajo.
- Enfermedad profesional.

Cuando se produce una incapacidad temporal, el trabajador debe acudir a los servicios médicos correspondientes para que se evalúe su situación. Si el facultativo considera que el trabajador no puede desempeñar su actividad laboral, emitirá un parte médico de baja, que acredita la situación de incapacidad temporal.

Durante el periodo de incapacidad temporal:

- El trabajador no presta servicios.
- El contrato de trabajo se mantiene vigente.
- El trabajador puede percibir una prestación económica de la Seguridad Social destinada a compensar la pérdida de ingresos.

Esta prestación suele ser gestionada por la Seguridad Social o por las mutuas colaboradoras, dependiendo del origen de la incapacidad.

A lo largo del proceso de incapacidad temporal se realizan revisiones médicas periódicas para comprobar la evolución del trabajador. Cuando el trabajador recupera su capacidad laboral, se emite el parte de alta médica, que permite su reincorporación al puesto de trabajo.

La incapacidad temporal constituye uno de los mecanismos fundamentales de protección social del trabajador, ya que garantiza una cobertura económica y sanitaria durante el tiempo en que no puede desarrollar su actividad laboral.

3.2.3 Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento

Otra causa de suspensión del contrato de trabajo es la derivada del nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento de menores. Esta situación permite a los trabajadores interrumpir temporalmente su actividad laboral para atender las necesidades derivadas del cuidado del menor.

En la legislación laboral actual, esta situación se denomina prestación por nacimiento y cuidado de menor, que sustituye a las antiguas prestaciones por maternidad y paternidad.

Durante este periodo:

- El contrato de trabajo queda suspendido.
- El trabajador mantiene su vínculo con la empresa.
- El trabajador percibe una prestación económica de la Seguridad Social.

Este derecho puede ser ejercido tanto por la madre como por el padre, o por ambos progenitores de forma independiente, con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

El periodo de suspensión del contrato por nacimiento o adopción permite a los trabajadores dedicar tiempo al cuidado del menor durante los primeros meses de vida o durante el proceso de integración en el caso de adopción o acogimiento.

La normativa establece la duración de este periodo y regula la forma en que puede disfrutarse, permitiendo en algunos casos su distribución a lo largo de diferentes periodos.

Una vez finalizado el periodo de suspensión, el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes de iniciar la suspensión del contrato.

Esta medida constituye un instrumento fundamental para promover la protección de la familia y favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal.

3.2.4 Riesgo durante el embarazo y la lactancia

El riesgo durante el embarazo y la lactancia natural es una causa de suspensión del contrato de trabajo que tiene como finalidad proteger la salud de la trabajadora y del menor cuando las condiciones del puesto de trabajo pueden suponer un peligro para ambos.

Esta situación se produce cuando la actividad laboral desempeñada por la trabajadora puede afectar negativamente al desarrollo del embarazo o al periodo de lactancia, y no es posible adaptar las condiciones de trabajo ni asignar a la trabajadora un puesto compatible con su estado.

En primer lugar, la empresa debe intentar adaptar las condiciones del puesto de trabajo o modificar la jornada laboral para eliminar el riesgo existente. Si esta adaptación no es posible, la empresa debe intentar asignar a la trabajadora un puesto de trabajo diferente que no suponga peligro para su salud o la del menor.

Cuando ninguna de estas soluciones resulta viable, se produce la **suspensión del contrato de** trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.

Durante este periodo:

- El contrato de trabajo queda suspendido.
- La trabajadora deja de prestar servicios.
- Se mantiene el vínculo laboral con la empresa.

La trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social, que compensa la pérdida de ingresos durante el periodo de suspensión.

Esta situación finaliza cuando desaparece el riesgo que la originó o cuando la trabajadora puede reincorporarse a un puesto de trabajo compatible con su estado.

3.2.5 Ejercicio de cargo público representativo

El ejercicio de un cargo público representativo también puede dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo. Esta situación se produce cuando un trabajador es elegido o designado para desempeñar un cargo público que le impide continuar temporalmente con su actividad laboral.

Los cargos públicos representativos pueden corresponder a diferentes ámbitos, como:

- Representación política en instituciones públicas.
- Participación en órganos legislativos.
- Desempeño de funciones públicas que requieren dedicación exclusiva.

Cuando el ejercicio del cargo público exige dedicación plena o impide la asistencia regular al trabajo, el contrato de trabajo se suspende durante el tiempo que dure el desempeño del cargo.

Durante la suspensión:

- El trabajador no presta servicios en la empresa.
- El empresario no está obligado a abonar el salario.
- La relación laboral permanece vigente.

Una vez finalizado el mandato o el ejercicio del cargo público, el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, siempre que lo solicite dentro de los plazos establecidos por la normativa.

Este mecanismo permite garantizar que los trabajadores puedan participar en la vida pública sin perder su vínculo laboral con la empresa.

3.2.6 Privación de libertad del trabajador

La privación de libertad del trabajador puede constituir también una causa de suspensión del contrato de trabajo. Esta situación se produce cuando el trabajador se encuentra detenido o en prisión preventiva y, por tanto, no puede acudir a su puesto de trabajo.

El contrato de trabajo queda suspendido mientras dure la situación de privación de libertad, siempre que no exista una sentencia firme que determine la extinción de la relación laboral.

Durante la suspensión:

- El trabajador no presta servicios.
- El empresario no tiene obligación de pagar el salario.
- Se mantiene la relación laboral hasta que se resuelva la situación judicial.

Si el trabajador recupera su libertad y no existe una condena que impida la continuidad de la relación laboral, puede solicitar su reincorporación al puesto de trabajo.

Sin embargo, si la privación de libertad se deriva de una sentencia firme que imposibilita la prestación laboral durante un periodo prolongado, la empresa podría adoptar otras medidas, incluyendo la extinción del contrato de trabajo según las circunstancias del caso.

Esta causa de suspensión permite mantener la relación laboral durante una situación judicial que, en principio, tiene carácter provisional.

3.2.7 Suspensión disciplinaria de empleo y sueldo

La suspensión disciplinaria de empleo y sueldo es una medida sancionadora que puede aplicar la empresa cuando un trabajador comete una falta laboral tipificada como grave o muy grave en la normativa laboral, en el convenio colectivo o en el reglamento interno de la empresa.

Esta sanción consiste en la suspensión temporal del contrato de trabajo durante un periodo determinado. Durante ese tiempo, el trabajador no presta servicios y la empresa no está obligada a abonar el salario correspondiente.

La suspensión disciplinaria forma parte del poder disciplinario del empresario, que le permite sancionar los incumplimientos laborales de los trabajadores cuando estos vulneran sus obligaciones contractuales.

Entre las conductas que pueden dar lugar a este tipo de sanción se encuentran, por ejemplo:

- Faltas repetidas de puntualidad o asistencia al trabajo.
- Desobediencia a las órdenes del empresario.
- Disminución voluntaria y continuada del rendimiento laboral.
- Conductas contrarias a la buena fe contractual.
- Incumplimiento de las normas de seguridad o de las obligaciones laborales.

La duración de la suspensión disciplinaria suele estar regulada en los convenios colectivos, que establecen los límites y las condiciones para su aplicación.

Antes de imponer una sanción disciplinaria, la empresa debe seguir el procedimiento establecido por la normativa laboral, garantizando el derecho del trabajador a conocer los hechos que se le imputan y a defenderse frente a la sanción.

3.2.8 Fuerza mayor temporal

La fuerza mayor temporal constituye otra causa de suspensión del contrato de trabajo. Se produce cuando circunstancias extraordinarias, imprevisibles o inevitables impiden temporalmente el desarrollo normal de la actividad laboral.

La fuerza mayor puede derivarse de acontecimientos externos que escapan al control de la empresa, como por ejemplo:

- Catástrofes naturales.
- Incendios o inundaciones en las instalaciones de la empresa.
- Situaciones de emergencia que paralizan la actividad productiva.
- Decisiones administrativas que obligan al cierre temporal de la empresa.

Cuando se produce una situación de fuerza mayor que imposibilita la continuidad de la actividad laboral, la empresa puede suspender temporalmente los contratos de trabajo de los trabajadores afectados.

Durante este periodo:

- Los trabajadores dejan de prestar servicios.
- La empresa suspende temporalmente el pago de salarios.
- Se mantiene la relación laboral entre las partes.

La suspensión del contrato por fuerza mayor requiere normalmente la intervención de la autoridad laboral, que debe verificar la existencia de la causa que justifica la medida.

Una vez que desaparece la causa de fuerza mayor, los trabajadores deben reincorporarse a sus puestos de trabajo y la actividad laboral se reanuda con normalidad.

3.2.9 Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

La suspensión del contrato de trabajo también puede producirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conocidas habitualmente como causas **ETOP**.

Estas causas están relacionadas con dificultades o cambios en la actividad empresarial que obligan a la empresa a adoptar medidas temporales para ajustar su organización y garantizar su viabilidad.

Causas económicas

Las causas económicas se producen cuando la empresa atraviesa una situación económica negativa que afecta a su estabilidad financiera. Esto puede manifestarse mediante:

- Pérdidas económicas.
- Disminución persistente de ingresos.
- Reducción significativa de ventas.

Causas técnicas

Las causas técnicas están relacionadas con cambios en los medios o instrumentos de producción, como la introducción de nuevas tecnologías o modificaciones en los procesos productivos.

Causas organizativas

Las causas organizativas se producen cuando es necesario modificar la estructura o la organización del trabajo dentro de la empresa para mejorar su funcionamiento o adaptarse a nuevas circunstancias.

Causas productivas

Las causas productivas se refieren a cambios en la demanda de los productos o servicios de la empresa que afectan al volumen de producción o a la necesidad de personal.

Cuando se presentan estas circunstancias, la empresa puede suspender temporalmente los contratos de trabajo como medida de ajuste. Este tipo de suspensión suele aplicarse mediante procedimientos específicos regulados por la legislación laboral.

Durante la suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

- El trabajador deja de prestar servicios temporalmente.
- El contrato de trabajo se mantiene vigente.
- El trabajador puede acceder a determinadas prestaciones por desempleo si cumple los requisitos establecidos.

Estas medidas permiten a las empresas adaptarse a situaciones económicas o productivas difíciles sin recurrir necesariamente a la extinción definitiva de los contratos de trabajo.

3.2.10 Excedencias

La excedencia es una situación en la que el trabajador suspende temporalmente su contrato de trabajo por motivos personales, familiares o profesionales. Durante este periodo, el trabajador deja de prestar servicios y la empresa no está obligada a abonar el salario, aunque la relación laboral no se extingue.

La legislación laboral contempla diferentes tipos de excedencia, cada uno con características y condiciones específicas.

Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria es aquella que solicita el trabajador por motivos personales. Para poder solicitarla, generalmente es necesario haber prestado servicios en la empresa durante un determinado periodo mínimo.

Las características principales de esta excedencia son:

- Tiene una duración determinada, dentro de los límites establecidos por la normativa laboral.
- El trabajador no tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo, aunque sí mantiene un derecho preferente de reingreso cuando exista una vacante de igual o similar categoría.

Excedencia por cuidado de familiares

Este tipo de excedencia se concede cuando el trabajador necesita atender a determinadas responsabilidades familiares, como:

- Cuidado de hijos.
- Cuidado de familiares que no pueden valerse por sí mismos.

Durante esta excedencia, el trabajador tiene derecho a la **reserva de su puesto de trabajo durante un periodo determinado**, lo que garantiza su reincorporación una vez finalizado el periodo de excedencia.

Excedencia forzosa

La excedencia forzosa se produce cuando el trabajador debe suspender su actividad laboral debido al desempeño de un cargo público o sindical que le impide continuar trabajando.

En este caso:

- El trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- El periodo de excedencia se computa a efectos de antigüedad.

Las excedencias constituyen un instrumento que permite conciliar la vida personal, familiar y profesional del trabajador sin perder su vínculo con la empresa.

3.2.11 Derecho de huelga o cierre legal de la empresa

El derecho de huelga es un derecho fundamental reconocido en la Constitución que permite a los trabajadores suspender colectivamente la prestación de servicios como forma de defensa de sus intereses laborales.

Cuando los trabajadores ejercen su derecho de huelga, el contrato de trabajo queda suspendido durante el tiempo que dura la huelga. Durante este periodo:

- El trabajador no presta servicios.
- El empresario no está obligado a pagar el salario.
- La relación laboral se mantiene.

La huelga suele producirse en el contexto de conflictos laborales relacionados con cuestiones como salarios, condiciones de trabajo o negociación colectiva.

Por otra parte, el cierre legal de la empresa es una medida excepcional que puede adoptar el empresario en determinadas situaciones relacionadas con conflictos laborales graves. Esta medida implica el cierre temporal del centro de trabajo y la suspensión de la actividad laboral.

El cierre legal solo puede aplicarse en circunstancias específicas previstas por la normativa laboral, como por ejemplo:

- Cuando exista peligro para la integridad de las personas o de los bienes.
- Cuando se produzcan ocupaciones ilegales del centro de trabajo.
- Cuando se impida gravemente el proceso productivo.

Tanto la huelga como el cierre legal implican la suspensión temporal de los contratos de trabajo mientras dure la situación que los origina.

3.3 EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La extinción del contrato de trabajo se produce cuando finaliza de forma definitiva la relación laboral entre el trabajador y el empresario. A partir de ese momento, desaparecen las obligaciones recíprocas que existían entre ambas partes.

La legislación laboral establece diversas causas que pueden dar lugar a la extinción del contrato de trabajo, con el objetivo de regular las diferentes situaciones en las que puede finalizar la relación laboral.

Entre las causas más habituales de extinción del contrato de trabajo se encuentran:

- Mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.
- Finalización del tiempo convenido en los contratos temporales.
- Dimisión o baja voluntaria del trabajador.
- Despido disciplinario.
- Despido por causas objetivas.
- Despido colectivo.
- Jubilación del trabajador.
- Muerte o incapacidad del trabajador o del empresario.

La extinción del contrato de trabajo suele implicar la realización de determinados trámites administrativos, como la comunicación de la baja en la Seguridad Social o la entrega de la documentación laboral correspondiente.

En muchos casos, la finalización del contrato también puede implicar el derecho del trabajador a percibir una indemnización o a acceder a prestaciones por desempleo, siempre que se cumplan los requisitos establecidos por la normativa.

La regulación de la extinción del contrato de trabajo pretende garantizar que la finalización de la relación laboral se produzca de forma justificada y respetando los derechos tanto del trabajador como del empresario.

3.3.1 Mutuo acuerdo entre las partes

El mutuo acuerdo entre las partes constituye una de las formas de extinción del contrato de trabajo. Se produce cuando tanto el trabajador como el empresario deciden, de forma voluntaria y consensuada, dar por finalizada la relación laboral.

Este tipo de extinción se basa en el principio de libertad contractual, que permite a ambas partes poner fin al contrato si existe acuerdo entre ellas. Para evitar posibles conflictos posteriores, es habitual que este acuerdo se formalice por escrito, dejando constancia de las condiciones en las que se produce la finalización del contrato.

En el acuerdo pueden establecerse aspectos como:

- La fecha de finalización de la relación laboral.
- La liquidación de las cantidades pendientes.
- La posible existencia de compensaciones económicas.
- La entrega de documentación laboral.

En este tipo de extinción no existe obligación legal de abonar una indemnización, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente.

Una vez extinguido el contrato por mutuo acuerdo, la empresa debe realizar los trámites administrativos correspondientes, como la comunicación de la baja del trabajador en la Seguridad Social y la entrega del documento de liquidación o finiquito.

3.3.2 Causas establecidas en el contrato

Otra causa de extinción del contrato de trabajo se produce cuando concurre alguna de las causas previamente establecidas en el propio contrato laboral.

En algunos contratos se incluyen determinadas cláusulas que establecen situaciones concretas en las que la relación laboral puede finalizar. Estas cláusulas deben respetar siempre la normativa laboral vigente y no pueden vulnerar los derechos del trabajador.

Entre las situaciones que pueden establecerse como causa de extinción se encuentran, por ejemplo:

- La finalización de un proyecto específico.
- La realización de una actividad concreta para la que se contrató al trabajador.
- El cumplimiento de determinadas condiciones previstas en el contrato.

Para que estas causas sean válidas, deben cumplir algunos requisitos fundamentales:

- Deben estar claramente definidas en el contrato de trabajo.
- Deben ser lícitas y compatibles con la legislación laboral.
- No pueden suponer una renuncia a derechos reconocidos por la ley.

Cuando se produce alguna de las circunstancias previstas en el contrato, la relación laboral se extingue de acuerdo con lo establecido en dicho documento.

3.3.3 Finalización del tiempo convenido u obra o servicio

La finalización del tiempo convenido o de la obra o servicio objeto del contrato constituye una de las causas más habituales de extinción del contrato de trabajo en los contratos de duración determinada.

En los contratos temporales se establece desde el inicio una duración concreta o se vincula el contrato a la realización de una tarea específica. Cuando se alcanza la fecha prevista de finalización o cuando concluye la obra o actividad para la que se contrató al trabajador, el contrato se extingue automáticamente.

Este tipo de extinción se produce con frecuencia en situaciones como:

- Contratos vinculados a proyectos concretos.
- Contratos por circunstancias de la producción.
- Contratos de sustitución de trabajadores.

El empresario debe comunicar al trabajador la finalización del contrato y proceder a la liquidación de las cantidades pendientes, que pueden incluir:

- Salarios pendientes de pago.
- Parte proporcional de pagas extraordinarias.
- Vacaciones no disfrutadas.

En determinados contratos temporales, el trabajador puede tener derecho a percibir una indemnización por finalización del contrato, cuya cuantía está establecida por la normativa laboral.

La regulación de esta causa de extinción permite adaptar la contratación a necesidades temporales de las empresas, al tiempo que establece garantías para proteger los derechos de los trabajadores.

3.3.4 Voluntad del trabajador: dimisión o resolución del contrato

La voluntad del trabajador constituye una de las causas de extinción del contrato de trabajo. En estos casos, es el propio trabajador quien decide poner fin a la relación laboral con la empresa.

Esta extinción puede producirse principalmente mediante dos formas: dimisión o baja voluntaria **y** resolución del contrato por causas justificadas.

Dimisión o baja voluntaria

La dimisión se produce cuando el trabajador decide finalizar su relación laboral de forma voluntaria y sin necesidad de alegar una causa específica. Para ello, el trabajador debe comunicar su decisión al empresario con la antelación establecida en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo.

Este periodo previo de comunicación se conoce como **preaviso** y tiene como finalidad permitir a la empresa organizar la sustitución del trabajador.

Cuando se produce la dimisión:

- El trabajador finaliza su relación laboral por decisión propia.
- La empresa debe liquidar las cantidades pendientes mediante el finiquito.
- No existe derecho a indemnización ni, en general, a prestaciones por desempleo, salvo en determinados supuestos excepcionales.

Resolución del contrato por causas justificadas

El trabajador también puede solicitar la resolución del contrato de trabajo cuando se producen determinados incumplimientos graves por parte del empresario.

Entre las causas que pueden justificar esta resolución se encuentran:

- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que perjudiquen la dignidad del trabajador.
- Falta de pago o retrasos continuados en el salario.
- Incumplimientos graves de las obligaciones empresariales.

El trabajador puede solicitar judicialmente la extinción del contrato, y si se reconoce la existencia de incumplimiento empresarial, puede tener derecho a una indemnización similar a la prevista para el despido improcedente.

3.3.5 Situaciones que afectan al trabajador

Existen determinadas situaciones personales del trabajador que pueden provocar la extinción del contrato de trabajo. Estas situaciones suelen estar relacionadas con circunstancias que impiden la continuidad de la prestación laboral.

Entre las más relevantes se encuentran las siguientes.

Muerte del trabajador

El fallecimiento del trabajador provoca la extinción automática del contrato de trabajo, ya que la prestación laboral tiene carácter personal y no puede ser realizada por otra persona.

Los familiares del trabajador pueden tener derecho a percibir determinadas prestaciones o compensaciones económicas según la normativa vigente.

Incapacidad permanente del trabajador

Cuando un trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente que le impide desarrollar su actividad laboral, el contrato de trabajo puede extinguirse.

La incapacidad permanente puede clasificarse en diferentes grados, como incapacidad total, absoluta o gran invalidez, dependiendo de la limitación que presenta el trabajador para realizar actividades laborales.

Jubilación del trabajador

La jubilación constituye otra causa de extinción del contrato de trabajo. Se produce cuando el trabajador accede a la pensión de jubilación al cumplir los requisitos establecidos por la normativa de Seguridad Social.

En este caso, el trabajador finaliza su vida laboral y pasa a percibir una prestación económica del sistema de Seguridad Social.

Estas situaciones reflejan circunstancias personales del trabajador que hacen imposible o innecesaria la continuidad de la relación laboral.

3.3.6 Situaciones que afectan al empresario

También existen determinadas circunstancias relacionadas con el empresario que pueden provocar la extinción del contrato de trabajo.

Estas situaciones suelen producirse cuando desaparece o se modifica la figura del empleador, lo que impide la continuidad de la relación laboral.

Muerte del empresario

Cuando el empresario es una persona física y fallece, los contratos de trabajo pueden extinguirse si no existe continuidad de la actividad empresarial.

En algunos casos, los herederos pueden decidir continuar con la actividad de la empresa, lo que permitiría mantener los contratos de trabajo.

Incapacidad del empresario

La incapacidad permanente del empresario también puede provocar la extinción de los contratos de trabajo si esta situación impide el desarrollo de la actividad empresarial.

Jubilación del empresario

La jubilación del empresario puede dar lugar a la extinción de los contratos laborales cuando el empresario decide cesar definitivamente en la actividad empresarial.

Extinción de la personalidad jurídica de la empresa

Cuando una empresa deja de existir jurídicamente, por ejemplo debido a procesos de liquidación o disolución, los contratos de trabajo también se extinguen.

La legislación laboral establece procedimientos específicos para garantizar los derechos de los trabajadores afectados.

Estas situaciones reflejan circunstancias relacionadas con el empleador que pueden impedir la continuidad de la actividad empresarial y, por tanto, provocar la finalización de las relaciones laborales existentes.

3.4 EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS

La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas es una forma de finalización de la relación laboral que se produce cuando existen determinadas circunstancias previstas por la legislación que justifican la decisión empresarial de extinguir el contrato.

A diferencia del despido disciplinario, en el que existe un incumplimiento por parte del trabajador, en la extinción por causas objetivas no necesariamente se produce una conducta indebida del trabajador. En estos casos, la finalización del contrato se basa en situaciones relacionadas con la capacidad del trabajador o con necesidades organizativas de la empresa.

La normativa laboral establece que la extinción por causas objetivas debe estar debidamente justificada y seguir un procedimiento específico que incluye la comunicación formal al trabajador y el cumplimiento de determinados requisitos.

Entre las principales causas objetivas de extinción del contrato de trabajo se encuentran:

- Ineptitud del trabajador para desempeñar el puesto de trabajo.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas del puesto.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.
- Insuficiencia de consignación presupuestaria en determinados casos del sector público.

Cuando se produce la extinción del contrato por causas objetivas, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización establecida por la normativa laboral, así como a un periodo de preaviso antes de la finalización efectiva del contrato.

3.4.1 Inhabilidad del trabajador

La inhabilidad o ineptitud del trabajador constituye una de las causas objetivas que pueden justificar la extinción del contrato de trabajo.

La ineptitud se produce cuando el trabajador carece de las habilidades, conocimientos o capacidades necesarias para desempeñar correctamente las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

Esta situación puede manifestarse de diferentes formas, por ejemplo:

- Falta de aptitudes profesionales necesarias para el puesto.
- Pérdida de habilidades indispensables para el desempeño de la actividad laboral.
- Incapacidad para realizar las tareas asignadas de manera adecuada.

Para que la ineptitud pueda justificar la extinción del contrato, deben cumplirse determinadas condiciones:

- La ineptitud debe ser real y demostrable.
- Debe afectar al desempeño normal del trabajo.
- Debe producirse después de la contratación o haberse manifestado con posterioridad.

El empresario puede extinguir el contrato de trabajo siguiendo el procedimiento legal establecido y abonando la indemnización correspondiente al trabajador.

3.4.2 Falta de adaptación al puesto

Otra causa objetiva de extinción del contrato de trabajo es la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas introducidas en su puesto de trabajo.

Las empresas pueden introducir cambios tecnológicos o modificaciones en los procesos productivos que exijan nuevas competencias o habilidades por parte de los trabajadores.

Cuando el trabajador no logra adaptarse a estas modificaciones, la empresa puede extinguir el contrato de trabajo siempre que se cumplan determinados requisitos.

Entre estos requisitos se encuentran:

- La empresa debe proporcionar al trabajador la formación necesaria para adaptarse a los cambios técnicos introducidos.
- Debe concederse al trabajador un periodo razonable de adaptación para adquirir las nuevas habilidades necesarias.
- La falta de adaptación debe ser real y afectar al desempeño del trabajo.

Si, tras recibir la formación y el tiempo necesario para adaptarse, el trabajador continúa sin poder desempeñar adecuadamente sus funciones, el empresario puede proceder a la extinción del contrato por esta causa objetiva.

El trabajador tiene derecho a la indemnización correspondiente prevista por la legislación laboral.

3.4.3 Amortización de puestos de trabajo

La amortización de puestos de trabajo constituye una causa objetiva de extinción del contrato laboral que se produce cuando la empresa decide suprimir uno o varios puestos de trabajo debido a cambios en su organización o en sus necesidades productivas.

Esta situación suele estar vinculada a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que obligan a la empresa a reorganizar su estructura para garantizar su funcionamiento o su viabilidad económica.

La amortización de puestos de trabajo puede producirse en diferentes circunstancias, como por ejemplo:

- Disminución de la actividad empresarial.
- Reducción de la demanda de productos o servicios.
- Introducción de nuevas tecnologías que reducen la necesidad de mano de obra.
- Reorganización de los procesos productivos.
- Cambios en la estructura organizativa de la empresa.

Cuando la empresa decide eliminar un puesto de trabajo por estas razones, el contrato del trabajador que ocupaba dicho puesto puede extinguirse mediante un despido por causas objetivas.

Para que esta medida sea válida, la empresa debe justificar adecuadamente la existencia de las causas que motivan la supresión del puesto de trabajo y seguir el procedimiento establecido por la normativa laboral.

El trabajador tiene derecho a recibir una indemnización legal y a un periodo de preaviso antes de la finalización efectiva del contrato.

3.4.4 Otras causas objetivas

Además de las causas anteriormente mencionadas, la legislación laboral contempla otras situaciones que pueden justificar la extinción del contrato de trabajo por motivos objetivos.

Entre estas causas pueden incluirse determinadas circunstancias relacionadas con la organización empresarial o con la financiación de la actividad laboral.

Insuficiencia de consignación presupuestaria

En el ámbito del sector público o de determinadas entidades financiadas con fondos públicos, la extinción del contrato puede producirse cuando existe una insuficiencia de consignación presupuestaria que impide mantener el puesto de trabajo.

La falta de recursos económicos para financiar el puesto puede justificar la finalización del contrato.

Otras circunstancias organizativas

También pueden existir otras situaciones relacionadas con cambios en la organización del trabajo o en la estructura empresarial que justifiquen la extinción del contrato por causas objetivas.

Estas situaciones deben estar debidamente justificadas y cumplir los requisitos establecidos por la normativa laboral.

La regulación de estas causas tiene como finalidad permitir a las empresas adaptarse a las circunstancias económicas y organizativas, al tiempo que garantiza la protección de los derechos de los trabajadores afectados.

3.5 DESPIDOS Y EFECTOS JURÍDICOS

El despido es una forma de extinción del contrato de trabajo que se produce cuando el empresario decide poner fin a la relación laboral con el trabajador.

La legislación laboral establece diferentes tipos de despido, cada uno de ellos regulado por normas específicas que determinan las causas que lo justifican y los efectos que produce.

Entre los tipos de despido más relevantes se encuentran:

- **Despido disciplinario**, cuando el trabajador incurre en un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.
- **Despido por causas objetivas**, cuando la empresa justifica la extinción del contrato por determinadas circunstancias previstas en la ley.
- **Despido colectivo**, cuando la empresa extingue simultáneamente un número significativo de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Efectos jurídicos del despido

Cuando se produce un despido, este puede ser calificado jurídicamente de diferentes maneras dependiendo de si se ajusta o no a la normativa laboral.

Las principales calificaciones del despido son:

Despido procedente

Se considera procedente cuando la empresa acredita la existencia de la causa que justifica el despido y cumple el procedimiento legal establecido.

Despido improcedente

Se declara improcedente cuando no se acredita la causa alegada por la empresa o cuando no se han cumplido los requisitos formales establecidos por la ley.

En este caso, el empresario puede optar entre:

- Readmitir al trabajador en su puesto de trabajo.
- Abonar una indemnización al trabajador.

Despido nulo

El despido se considera nulo cuando vulnera derechos fundamentales del trabajador o se produce en situaciones especialmente protegidas por la ley, como durante el embarazo o por motivos discriminatorios.

La empresa está obligada a readmitir al trabajador en su puesto de trabajo y a abonar los salarios correspondientes al periodo en que el trabajador estuvo indebidamente despedido.

La regulación de los despidos tiene como finalidad garantizar que la extinción de la relación laboral se realice de manera justificada y respetando los derechos de los trabajadores.

3.5.1 Despido disciplinario: forma y efectos

El despido disciplinario es la extinción del contrato de trabajo decidida por el empresario como consecuencia de un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Esta modalidad de despido se basa en conductas del trabajador que vulneran sus obligaciones laborales y afectan al correcto funcionamiento de la empresa.

El Estatuto de los Trabajadores establece diversas conductas que pueden justificar un despido disciplinario. Entre las más habituales se encuentran:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Ofensas verbales o físicas al empresario, a otros trabajadores o a sus familiares.
- Transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza.
- Disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- Acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Forma del despido disciplinario

Para que el despido disciplinario sea válido debe cumplir determinados requisitos formales. El empresario debe comunicar el despido al trabajador mediante una carta de despido, en la que se deben indicar claramente:

- Los hechos que motivan el despido.
- La fecha en que el despido tendrá efecto.

En algunos casos, especialmente cuando el trabajador es representante legal de los trabajadores o delegado sindical, la legislación exige procedimientos adicionales antes de proceder al despido.

Efectos del despido disciplinario

Cuando el despido disciplinario es considerado procedente, el contrato de trabajo se extingue sin derecho a indemnización para el trabajador.

Si el despido es declarado improcedente, el empresario deberá optar entre:

- La readmisión del trabajador en su puesto de trabajo.
- El pago de una indemnización al trabajador.

En caso de que el despido sea declarado nulo, el trabajador deberá ser readmitido obligatoriamente y la empresa deberá abonar los salarios correspondientes al tiempo transcurrido desde el despido hasta la readmisión.

3.5.2 Despido colectivo

El despido colectivo se produce cuando una empresa decide extinguir simultáneamente un número significativo de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Esta situación suele producirse cuando la empresa atraviesa dificultades económicas o necesita reorganizar su estructura productiva.

El despido colectivo se aplica cuando el número de trabajadores afectados supera determinados límites establecidos por la legislación laboral dentro de un periodo determinado.

Causas del despido colectivo

Las causas que pueden justificar un despido colectivo son similares a las previstas para los despidos por causas objetivas:

- Causas económicas, relacionadas con pérdidas o disminución persistente de ingresos.
- Causas técnicas, vinculadas a cambios en los medios o instrumentos de producción.
- Causas organizativas, relacionadas con modificaciones en la organización del trabajo.
- Causas productivas, derivadas de cambios en la demanda de productos o servicios.

Procedimiento de despido colectivo

Cuando una empresa pretende llevar a cabo un despido colectivo, debe iniciar un procedimiento específico que incluye un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.

Durante este periodo, ambas partes analizan las causas que motivan la medida y pueden negociar posibles alternativas, como:

- Reducción de jornada.
- Suspensión temporal de contratos.
- Reubicación de trabajadores.

El objetivo de este procedimiento es minimizar el impacto del despido colectivo y buscar soluciones que permitan preservar el empleo.

Efectos del despido colectivo

Los trabajadores afectados por un despido colectivo tienen derecho a recibir una indemnización establecida por la normativa laboral y pueden acceder a prestaciones por desempleo si cumplen los requisitos necesarios.

3.5.3 Procedimiento de despido

El procedimiento de despido es el conjunto de pasos y requisitos legales que el empresario debe seguir cuando decide extinguir el contrato de trabajo de un trabajador.

El cumplimiento de este procedimiento es fundamental para garantizar la legalidad del despido y proteger los derechos del trabajador.

Comunicación del despido

El primer paso consiste en la comunicación formal del despido al trabajador. Esta comunicación suele realizarse mediante una carta de despido que debe incluir:

- Las causas que motivan la decisión empresarial.
- La fecha en que se hará efectiva la extinción del contrato.

Preaviso

En algunos tipos de despido, como el despido por causas objetivas, la empresa debe conceder al trabajador un periodo de preaviso antes de la finalización efectiva del contrato.

Este periodo permite al trabajador prepararse para la finalización de la relación laboral y buscar nuevas oportunidades de empleo.

Liquidación y finiquito

En el momento de la extinción del contrato, la empresa debe abonar al trabajador todas las cantidades pendientes, que se recogen en el documento de liquidación o finiquito.

Este documento puede incluir:

- Salarios pendientes.
- Parte proporcional de pagas extraordinarias.
- Vacaciones no disfrutadas.

Impugnación del despido

Si el trabajador considera que el despido no está justificado o que no se han respetado los requisitos legales, puede impugnar el despido ante la jurisdicción social.

En estos casos, será el juez quien determine si el despido es procedente, improcedente o nulo.

El procedimiento de despido constituye un mecanismo esencial para garantizar la seguridad jurídica en la finalización de las relaciones laborales y para proteger los derechos de los trabajadores frente a posibles decisiones arbitrarias.

3.6 INDEMNIZACIONES POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO

La indemnización por extinción del contrato de trabajo es la compensación económica que el trabajador puede recibir cuando finaliza la relación laboral en determinadas circunstancias previstas por la legislación laboral. Su finalidad es compensar al trabajador por la pérdida de su empleo cuando la extinción no se produce por su propia voluntad o cuando responde a causas ajenas a su conducta.

No todas las formas de extinción del contrato generan derecho a indemnización. Por ejemplo, en los casos de dimisión del trabajador o de despido disciplinario procedente, la legislación no reconoce el derecho a percibir una indemnización. Sin embargo, en otros supuestos sí existe una compensación económica establecida por la normativa.

Las indemnizaciones pueden variar en función de varios factores, como:

- La causa de la extinción del contrato.
- La antigüedad del trabajador en la empresa.
- El salario del trabajador.
- El tipo de contrato laboral.

La legislación laboral establece los criterios para determinar la cuantía de las indemnizaciones, con el objetivo de garantizar una compensación proporcional al tiempo trabajado y a las circunstancias de la extinción.

3.6.1 Tipos de indemnización

Existen diferentes tipos de indemnización según la causa que haya provocado la extinción del contrato de trabajo. Cada una de ellas tiene una regulación específica que determina cuándo procede su pago y cuál es su cuantía.

Indemnización por despido improcedente

Cuando un despido es declarado **improcedente**, el empresario puede optar entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización. En este caso, la indemnización se calcula en función de los años de servicio del trabajador y del salario que percibía.

Esta indemnización tiene como objetivo compensar al trabajador por la pérdida injustificada de su empleo.

Indemnización por despido objetivo

Cuando el contrato de trabajo se extingue por **causas objetivas**, como razones económicas o reorganización de la empresa, el trabajador tiene derecho a una indemnización establecida por la normativa laboral.

Esta indemnización suele ser inferior a la prevista para los despidos improcedentes, ya que la extinción se basa en causas justificadas.

Indemnización por finalización de contrato temporal

En determinados contratos temporales, cuando finaliza el periodo de duración del contrato o la actividad para la que fue contratado el trabajador, este puede tener derecho a una compensación económica.

Esta indemnización se concede como reconocimiento al tiempo trabajado y a la naturaleza temporal de la relación laboral.

Indemnización por resolución del contrato a instancia del trabajador

En algunos casos, el trabajador puede solicitar judicialmente la extinción del contrato cuando el empresario incumple gravemente sus obligaciones laborales.

Si el juez reconoce la existencia de dicho incumplimiento, el trabajador puede tener derecho a una indemnización equivalente a la prevista para el despido improcedente.

Estas indemnizaciones constituyen un mecanismo de protección para los trabajadores y contribuyen a garantizar la equidad en la finalización de las relaciones laborales.

3.6.2 Cálculo de indemnizaciones

El cálculo de las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo se realiza teniendo en cuenta varios elementos que permiten determinar la cuantía que corresponde al trabajador.

Entre los factores más importantes que intervienen en el cálculo se encuentran:

- Salario del trabajador.
- Antigüedad en la empresa.
- Número de días de indemnización por año trabajado.
- Límites máximos establecidos por la legislación.

Salario regulador

Para calcular la indemnización se utiliza el salario regulador, que incluye el salario base y otros conceptos salariales que el trabajador percibe habitualmente.

En muchos casos se utiliza el salario diario, que se obtiene dividiendo el salario anual entre los días del año.

Antigüedad del trabajador

La antigüedad se refiere al tiempo que el trabajador ha prestado servicios en la empresa. Este periodo se tiene en cuenta para calcular la indemnización, ya que normalmente se establece una cantidad de días de salario por cada año trabajado.

Días de indemnización por año trabajado

La legislación laboral establece diferentes cuantías de indemnización según la causa de extinción del contrato. Por ejemplo:

- Determinado número de días de salario por año trabajado en el caso de despido por causas objetivas.
- Una cuantía superior en el caso de despido improcedente.

Límites máximos

En algunos casos, la normativa establece límites máximos de indemnización, que impiden que la cantidad resultante supere un determinado número de mensualidades de salario.

Tipo de despido	Días por año trabajado	Tope máximo de mensualidades	Aplicación temporal
Objetivo	20 días	12 mensualidades	En despidos por causas económicas, técnicas o de producción
Improcedente (desde 12/02/2012)	33 días	24 mensualidades	Para contratos posteriores a esa fecha
Improcedente (previo a 12/02/2012)	45 días hasta 12/02/2012, luego 33 días	42 mensualidades	Para contratos anteriores a esa fecha

3.7 ACTUACIONES ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

Cuando surgen conflictos entre trabajadores y empresarios relacionados con la relación laboral, estos pueden resolverse a través de los **órganos de la jurisdicción social**. Esta jurisdicción forma parte del sistema judicial y se encarga de conocer y resolver los litigios derivados de las relaciones laborales y de la Seguridad Social.

La intervención de la jurisdicción social permite garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y asegurar que las decisiones empresariales se ajusten a la legislación laboral vigente.

Entre los asuntos que pueden ser objeto de actuación ante la jurisdicción social se encuentran:

- Impugnación de despidos.
- Reclamaciones de salarios.
- Conflictos relacionados con condiciones de trabajo.
- Reconocimiento de derechos laborales.
- Cuestiones relacionadas con prestaciones de la Seguridad Social.

Antes de acudir a los tribunales, la normativa laboral establece en muchos casos la obligación de intentar una solución previa mediante conciliación, con el objetivo de resolver el conflicto de forma más rápida y evitar un proceso judicial.

Si la conciliación no logra un acuerdo entre las partes, el trabajador o el empresario pueden presentar una demanda ante el órgano judicial competente, que será el Juzgado de lo Social.

3.7.1 Acto de conciliación

El acto de conciliación es un procedimiento previo al proceso judicial que tiene como objetivo intentar resolver el conflicto laboral mediante un acuerdo entre las partes.

Este procedimiento se realiza ante un organismo administrativo especializado en la mediación de conflictos laborales, como los servicios de mediación, arbitraje y conciliación dependientes de las administraciones públicas.

El procedimiento de conciliación se inicia mediante la presentación de una papeleta de conciliación, en la que la persona que formula la reclamación expone los hechos y las pretensiones que desea hacer valer.

Una vez presentada la papeleta, se convoca a las partes a una reunión en la que se intenta alcanzar un acuerdo que permita resolver el conflicto sin necesidad de acudir a los tribunales.

Durante el acto de conciliación pueden producirse diferentes resultados:

- **Con avenencia**, cuando las partes alcanzan un acuerdo.
- **Sin avenencia**, cuando no se alcanza ningún acuerdo.
- **Intentado sin efecto**, cuando alguna de las partes no comparece.

Si las partes llegan a un acuerdo, este tiene valor legal y fuerza ejecutiva, por lo que puede exigirse su cumplimiento.

En cambio, si no se alcanza un acuerdo, la parte interesada puede continuar el procedimiento presentando una demanda ante el órgano judicial competente.

3.7.2 Demanda ante el Juzgado de lo Social

Cuando el conflicto laboral no se resuelve en el acto de conciliación, la persona interesada puede presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social, que es el órgano judicial encargado de resolver los litigios laborales.

La demanda es el documento mediante el cual se inicia el procedimiento judicial y debe contener una exposición clara de los hechos, las pretensiones del demandante y los fundamentos jurídicos que sustentan la reclamación.

En la demanda deben incluirse, entre otros elementos:

- Identificación de las partes implicadas.
- Descripción detallada de los hechos que originan el conflicto.
- Petición concreta que se formula al tribunal.
- Documentación que respalde la reclamación.

Una vez presentada la demanda, el juzgado examina la documentación y fija la fecha para la celebración del acto de juicio, en el que ambas partes pueden presentar sus argumentos, pruebas y alegaciones.

Tras la celebración del juicio, el juez dicta una sentencia en la que resuelve el conflicto y determina los derechos y obligaciones de las partes implicadas.

La actuación ante los juzgados de lo social constituye un mecanismo fundamental para garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos laborales y asegurar que las relaciones laborales se desarrollen conforme a la legalidad vigente.

3.7.3 Sentencias judiciales

Las sentencias judiciales son las resoluciones dictadas por los órganos de la jurisdicción social mediante las cuales se pone fin al proceso judicial y se resuelve el conflicto planteado entre las partes.

Una vez celebrado el juicio y analizadas las pruebas presentadas por las partes, el juez del Juzgado de lo Social dicta una sentencia en la que determina si las pretensiones formuladas por el demandante deben ser estimadas o desestimadas.

La sentencia constituye una decisión judicial que establece los derechos y obligaciones de las partes implicadas en el litigio.

Contenido de la sentencia

Las sentencias judiciales deben incluir una serie de elementos que permiten comprender el razonamiento del juez y la decisión adoptada. Entre los elementos más importantes se encuentran:

- Identificación del órgano judicial que dicta la resolución.
- Identificación de las partes que intervienen en el proceso.
- Exposición de los hechos probados.
- Fundamentos jurídicos que justifican la decisión.
- Fallo o decisión final del tribunal.

El fallo de la sentencia es la parte final de la resolución judicial en la que el juez establece de manera concreta la decisión adoptada, indicando si se estiman o se rechazan las pretensiones formuladas.

Efectos de la sentencia

La sentencia produce efectos jurídicos que obligan a las partes a cumplir lo que en ella se establece. En el ámbito laboral, la sentencia puede implicar diferentes consecuencias, como por ejemplo:

- La readmisión del trabajador en su puesto de trabajo.
- El pago de salarios o indemnizaciones.
- El reconocimiento de determinados derechos laborales.
- La confirmación de la legalidad de la actuación empresarial.

Una vez dictada la sentencia, las partes deben cumplir lo establecido en ella. En caso de incumplimiento, puede iniciarse un procedimiento de **ejecución judicial** para garantizar su cumplimiento.

3.7.4 Recursos

Los recursos son mecanismos legales que permiten a las partes impugnar una resolución judicial cuando consideran que esta no se ajusta a derecho o que contiene errores en su interpretación o aplicación de la normativa.

El sistema judicial establece diferentes tipos de recursos que permiten revisar las decisiones adoptadas por los tribunales.

Recurso de suplicación

El recurso de suplicación es uno de los recursos más frecuentes en el ámbito de la jurisdicción social. Se presenta ante el Tribunal Superior de Justicia correspondiente y permite revisar determinadas sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social.

Este recurso puede basarse en diferentes motivos, como:

- Interpretación incorrecta de la normativa aplicable.
- Error en la valoración de las pruebas.
- Vulneración de derechos laborales.

Recurso de casación

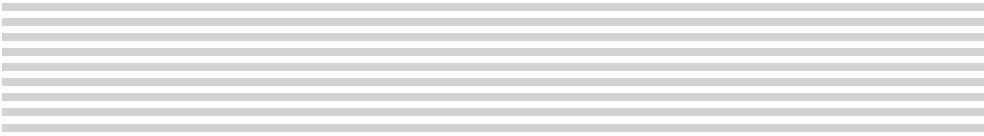
El recurso de casación se presenta ante el **Tribunal Supremo** y tiene como finalidad garantizar la correcta interpretación y aplicación de la normativa laboral.

Este recurso se utiliza principalmente cuando existen cuestiones jurídicas de especial relevancia o cuando es necesario unificar criterios interpretativos en materia laboral.

Importancia de los recursos

Los recursos constituyen un elemento fundamental del sistema judicial, ya que permiten revisar las decisiones judiciales y garantizar que las resoluciones se ajusten correctamente a la legislación vigente.

De este modo, se refuerza la seguridad jurídica y se garantiza la protección efectiva de los derechos de trabajadores y empresarios dentro del sistema de relaciones laborales.



4

Mantenimiento, control y actualización del fichero de personal

El fichero de personal es el conjunto organizado de documentos, registros y datos que una empresa mantiene sobre sus trabajadores con el objetivo de gestionar adecuadamente las relaciones laborales y cumplir con las obligaciones legales y administrativas derivadas del contrato de trabajo.

Este fichero contiene información relevante sobre cada trabajador, como datos personales, información contractual, historial laboral dentro de la empresa, documentación relacionada con la Seguridad Social y registros vinculados a la gestión de recursos humanos.

El mantenimiento adecuado del fichero de personal permite a la empresa:

- Gestionar correctamente la documentación laboral de los trabajadores.
- Cumplir con las obligaciones legales y administrativas.
- Disponer de información actualizada para la gestión de recursos humanos.
- Facilitar la elaboración de informes laborales y administrativos.

La gestión de estos archivos debe realizarse respetando la normativa vigente en materia de protección de datos personales, garantizando la